

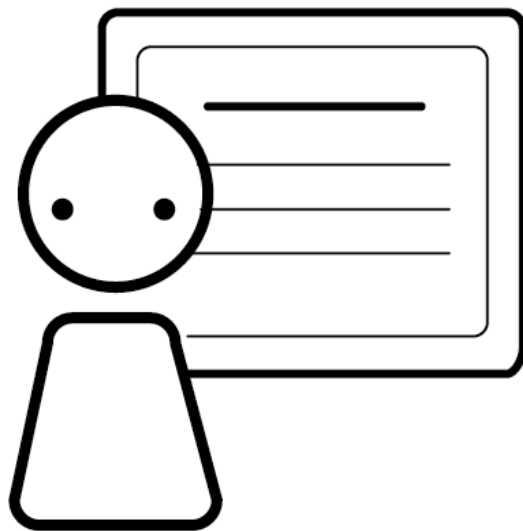
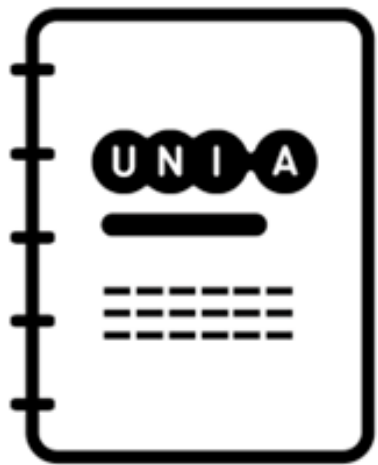


Politique DEI en entreprise DEI-beleid in je onderneming

Claire Godding – Febelfin

Didier Boone - Unia

Je participe à ce workshop DEI afin de ...
Ik neem deel aan deze DEI workshop om ...



Unia **BESCHERMT** en **PROMOOT**

Informatie – sensibilisering – training - ondersteuning

Preventieve DEI insteek voor en samen met:

- professionals in de werkomgeving
- beleidsmakers en overheden
- onderzoekers en experts
- lokale besturen
- middenveld
- politie en justitie



L'approche sectorielle de la DEI dans la finance : 6 ans - 70 entreprises - 90% du secteur financier belge – des résultats



**Multicultural
Network in Finance**



- 1. DEI : what's in a name?**
- 2. Pourquoi investir dans les thèmes DEI ?**
- 3. Comment développer une politique DEI ?**
- 4. DEI in de actualiteit**

Allez sur [menti.com](https://www.menti.com) | et utilisez le code 8566 0730

Mentimeter

Allez sur
www.menti.com

Entrez le code

8566 0730



Ou scannez le code QR

Diapo précédente



Diversity

- **Avoir des profils différents sur le lieu du travail**
- C'est la question du **QUI**
- Peut être visible ou invisible
- Ages, genres, origines, ...

Inclusion

- **Er voor zorgen dat diversiteit werkt**
- Betreft het **HOE**
- Op alle niveaus
- Bedrijfscultuur waarin je authentiek jezelf kan zijn, en tegelijk ook deel uitmaakt van de groep

Equity

- **Appliquer un traitement juste à tout le monde**
- ~~Le même traitement pour tout le monde~~
- Nécessite d'offrir aux individus les outils pour qu'ils puissent faire leur travail de manière optimale, malgré leurs différences

- 1. DEI : what's in a name?**
- 2. Pourquoi investir dans les thèmes DEI ?**
- 3. Comment développer une politique DEI ?**
- 4. DEI in de actualiteit**

Contribuer à une meilleure performance

- Se connecter à la diversité des clients et à leurs besoins
- Maximiser l'intelligence collective
- Renforcer la capacité d'innovation
- Améliorer la gestion des risques et l'éthique
- Attirer et retenir les meilleurs talents
- Booster l'engagement, réduire l'absentéisme
- Respect de la loi, gestion du risque de réputation

- 1. DEI : what's in a name?**
- 2. Pourquoi investir dans les thèmes DEI ?**
- 3. Comment développer une politique DEI ?**
- 4. DEI in de actualiteit**

Petit sondage ... Even polsen ...

1. *La diversité et l'inclusion se trouvent dans la mission-vision de mon entreprise.*
2. *Mijn organisatie heeft cijfers over de diversiteit van ons personeelsbestand.*
3. *Notre politique RH a une attention particulière pour les questions d'inclusion.*
4. *Het thema DEI komt regelmatig terug in onze interne communicatie.*
5. *Dans notre organisation il y a une / un responsable de projet Inclusion.*



Les étapes clés d'un plan d'action efficace

- Analyse des **données quantitatives** (diversité) et **qualitatives** (inclusion)
- Identification du **Business Case** de l'entreprise ou de l'organisation, soutien du CEO et de l'ensemble du Comité de Direction, désignation d'un-e responsable projet
- Analyse des **processus HR** : recrutement, développement, promotions, exits
- Réduction de **l'impact des biais** dans le processus de décisions
- **Culture** :
 - ✓ Définir un **leadership inclusif** (sélectionner, évaluer et former les leaders en conséquence)
 - Comprendre l'impact des biais
 - See something ? Say something !
 - Construire plus de sécurité psychologique
 - ✓ **Campagnes** régulières sur le respect et les micro-agressions et les recours en cas de harcèlement, discrimination ou autres comportements inacceptables : pour chacun-e en tant que **témoin**
 - ✓ Encourager les **ERG** ou réseaux d'employé-es, qui contribuent au changement de culture.

Le leadership inclusif, c'est ...

- Etre conscient de l'impact de nos **biais inconscients** (biais d'affinité, biais de confirmation, stéréotypes...)
- "**See something ? Say something**" s'entraîner, pour savoir réagir face aux micro-agressions ou aux comportements inacceptables
- Créer un environnement de **sécurité psychologique** pour les équipes.

Et l'humour au travail ? Peut-on rire de tout, et avec tout le monde ?



- **rire au travail** est sain, déstresse, soude l'équipe.
- **L'humour inclusif** (= on n'isole personne) vs l'humour exclusif
- ! Le fait qu'une personne rie, ne veut pas dire qu'elle trouve ça drôle.
- Une règle simple au travail : c'est le **receveur** qui donne le sens.
- Si mon collègue me partage qu'il n'a pas apprécié ma plaisanterie, je m'**excuse** tout simplement, et j'en tiens compte dans la suite.



eDiv
— door UNIA

Over eDiv | Een discriminatie melden | Actualiteit | NL | FR

Je bent niet ingelogd (Login)

Zoeken >

Online leermodules ▾ | Gids naar meer inclusie ▾ | Inspirerende voorbeelden | Handige tools

Online tool voor een diverse en inclusieve werkomgeving

Diversiteit meten bij je personeel

Wat zegt de antidiscriminatie-wetgeving?

In zakformaat: je gids naar meer inclusie



Analyseer je situatie en ga van start



Neem diversiteit op in je missie en je visie



Focus op welzijn en preventie



Investeer in je directe leidinggevenden



Gebruik de kracht van communicatie



Veranker je beleid



Analysez votre situation puis lancez-vous



Intégrez la diversité dans votre mission et dans votre vision



Focus sur le bien être et la prévention



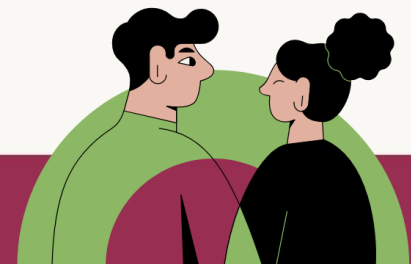
Investissez dans vos responsables d'équipe



Exploitez le pouvoir de la communication



Ancrez votre politique de diversité dans l'organisation



Uitdagingen en succesfactoren?



Défis et facteurs de succès?



Une politique du personnel inclusive



Recruter du personnel diversifié



Maintenir vos talents diversifiés



Promouvoir l'inclusion du personnel



Een inclusief personeelsbeleid



Divers talent aanwerven



Talentvolle medewerkers behouden



Inclusie bevorderen





Neutraal rekruteren

1. INLEIDING

2. MIJN COGNITIEVE VOORORDELEN IN VRAAG STELLEN

3. KANDIDATUREN ANALYSEREN

4. EEN SOLLICITATIEGESPREK VOEREN

5. EEN KANDIDAAT SELECTEREN

6. MIJN KENNIS TESTEN

7. DOCUMENTATIE EN ADVIES

eDiv

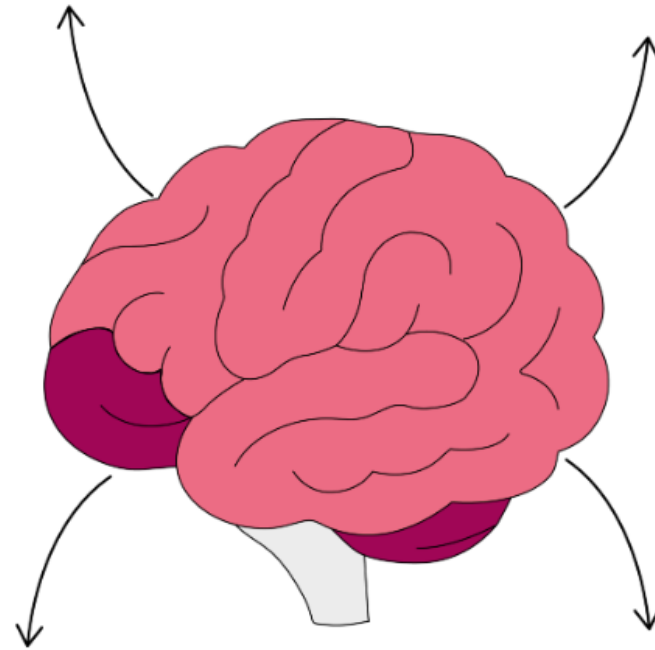
— door **UNIA**



**Prendre des
décisions
rapidement**



**Faire face à
un trop-plein
d'informations**



**Donner du sens
à ce qu'il se passe**



**Identifier ce dont
on doit se souvenir**



C'est très gentil. Merci beaucoup.

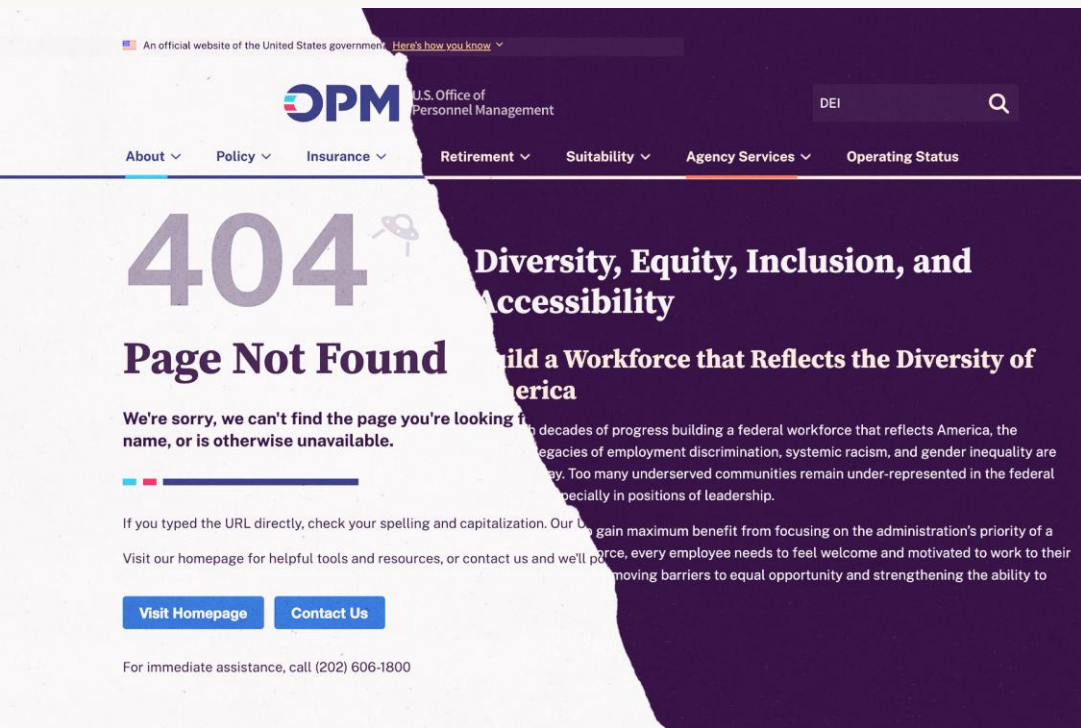


0:25 / 2:41



***Neutraal* rekruteren?**
Of eerder ... *inclusief* rekruteren?

- 1. DEI : what's in a name?**
- 2. Pourquoi investir dans les thèmes DEI ?**
- 3. Comment développer une politique DEI ?**
- 4. DEI in de actualiteit**



DEI must DIE.

The point was to end discrimination, not replace it with different discrimination.

2:54 AM · Dec 15, 2023 · 27.4M Views

14K

49K

223K

4.4K



Et en Belgique ?

- Les entreprises poursuivent leurs efforts
- Les autorités fédérales et régionales aussi poursuivent leurs efforts.
- Des groupes internationaux très actifs aux USA ont souvent changé les termes avec lesquels ils communiquent sur ces sujets : fairness, wellbeing, inclusion...



Pour aller plus loin ...

- Le **réseau belge des Diversity Managers**, DMAB
- Le **certificat interuniversitaire** en DEI leadership piloté par l'ULB
- La **Communauté de Pratique** sur le thème de l'inclusion chez **The Shift**
- **Les initiatives sectorielles**
- La **toolbox** sur www.inclusioninfinance.be



Pour aller plus loin ... www.unia.be

Wat is het thema van de training waarvoor je een beroep wil doen op Unia?

- Rekruteren zonder discrimineren
- Handicap op het werk
- Discriminatie op het werk: welke rol voor vertrouwenspersonen en preventieadviseurs
- DEI-expertentraining: omgaan met weerstand en inclusie versterken
- Inclusief leiding geven en omgaan met diversiteit in mijn team

Aan wie geven we training?

Unia organiseert trainingen voor **professionals in de werkomgeving**:

- Management
- Human resources
- DEI-specialisten
- Preventieadviseurs en vertrouwenspersonen



Questions / réactions?
Vragen / reacties?





unia.be   