



Inclusie voor vooruitgang: Het inclusie- & diversiteitsbeleid van AXA

Bij AXA zijn inclusie en diversiteit nauw verbonden met onze waarden en onze cultuur van respect voor werknemers, klanten en de samenleving rondom ons. We streven er altijd naar om een omgeving te creëren waar iedereen zich thuis voelt, deel uitmaakt van de groep en zich kan ontplooiën.

We zijn ervan overtuigd dat verschillende denkwijzen en ervaringen cruciaal zijn voor ons succes op lange termijn. Diversiteit in het personeelsbestand helpt ons om de meest talentvolle mensen aan te trekken, omdat ze weten dat ze bij ons tot ontplooiing kunnen komen en hun potentieel maximaal kunnen benutten. Diversiteit helpt ons ook te voldoen aan de behoeften van onze klanten in alle markten – zowel globaal als lokaal.

Inclusie en diversiteit spelen ook een belangrijke rol in onze doelstelling: samen vooruitgaan door te beschermen wat belangrijk is. Als een van de grootste verzekeraars ter wereld willen we het voorbeeld geven. Dat doen we door de waarden van inclusie en gelijkheid te promoten in de hele samenleving. Als verzekeraar ontwikkelen we producten en diensten voor kwetsbare gemeenschappen waaraan we toegang bieden tot een nieuw niveau van sociale bescherming waartoe ze voorheen geen toegang hadden.

Meer informatie over inclusie en diversiteit is te vinden op onze website [AXA.be](https://www.axa.be).

Iedereen is mee verantwoordelijk voor het creëren van een inclusieve cultuur.

Discriminatie, niet-inclusief gedrag en pesterijen horen niet thuis bij AXA. Wij verwachten dat alle werknemers respect tonen voor hun collega's, klanten en partners.

We zorgen ervoor dat alle werknemers gelijke kansen krijgen en we hebben beleidslijnen en procedures om hen rechtvaardig te betalen – op basis van hun functie, vaardigheden, bijdrage of impact – en we discrimineren niet op basis van geslacht of andere factoren. Eventuele ongerechtvaardigde loonverschillen worden aangepakt.

We moedigen werknemers op alle niveaus aan om elkaars bondgenoten te zijn. We willen dat al onze mensen een cultuur van inclusie actief bevorderen en stimuleren – via doordachte, positieve en bewuste inspanningen. We kunnen een groot verschil maken via onze alledaagse handelingen, zoals inclusief taalgebruik, het herkennen en aanpakken van onbewuste vooroordelen, en het betwisten van niet-inclusief gedrag.

De meningen en de ervaringen van onze werknemers tellen. We bouwen aan een cultuur waar al onze werknemers hun stem kunnen laten horen, wetende dat die stem zal worden verwelkomd, gehoord en gerespecteerd. We zijn zo toegewijd aan het opbouwen van een inclusieve cultuur dat we ook metingen doen. We willen weten of onze werknemers het gevoel hebben dat ze erbij horen en of ze ons zouden aanbevelen als een inclusieve werkplek.



Onze aandachtspunten

Onze inspanningen op het vlak van inclusie en diversiteit worden gestuurd door onze leidinggevende teams wereldwijd. Een Inclusie- & Diversiteitsteam van de Groep stuurt het leiderschap en treedt op als expertisecentrum dat samenwerkt met speciale teams in elke entiteit. Ze worden geïnspireerd door de strategie van de Groep en hun eigen lokale prioriteiten om meer inclusieve werkplekken te creëren.

Specifiek bij AXA Belgium is er een officiële Diversiteits- & Inclusiemanager, een executive sponsor en een Inclusion Network.

Om onze acties over inclusie en diversiteit wereldwijd en lokaal te monitoren en te meten, spitsen we ons toe op: geslacht, LGBT+, handicap, afkomst, leeftijd en mentale gezondheid. We verwachten dat deze aandachtspunten met de tijd zullen veranderen, om onze verwezenlijkingen te weerspiegelen en ons te helpen vooruit te gaan. We begrijpen ook het belang van de onderlinge verbondenheid van persoonlijke kenmerken. Geen enkel aspect van identiteit bepaalt wie we zijn. Een werknemer kan zich in verschillende groepen herkennen, wat zijn of haar ervaringen beïnvloedt.

Geslacht

Jaar na jaar bevorderen wij de aanwerving van vrouwen in topfuncties, waardoor vrouwen steeds meer vertegenwoordigd zijn op alle niveaus van ons personeel.

We versnelden onze strategie over gendergelijkheid. Alle leden van het directiecomité en CEO's hebben strategische prioriteiten gesteld over inclusie, waarbij ze zich duidelijk toespitsen op een betere genderdiversiteit in hun respectieve organisaties. Onze normen en procedures (aanwerving en promotie) worden versterkt zodat we vooruitgang blijven boeken. Ook loongelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt al jaren regelmatig opgevolgd in alle regio's.

Bij AXA Belgium hebben we sinds november 2018 al een genderevenwicht bereikt in het directiecomité, en sinds 2021 hebben wij 60% vrouwen in ons directiecomité.

We blijven investeren in opleiding om genderstereotypes en -vooroordelen, en ongepast seksueel gedrag aan te pakken. We zetten ook heel sterk in op gendergelijkheid voor onze klanten. We garanderen dat vrouwen even veel toegang hebben tot verzekering en gezondheid door ons aanbod en onze diensten af te stemmen op hun behoeften.

LGBT+

We willen dat onze lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender werknemers zichzelf kunnen zijn op het werk. We gebruiken de term 'LGBT+' voor de brede waaier van seksuele geaardheden, identiteiten en uitdrukkingen die er bestaan.

Wereldwijd worden mensen uit de LGBT+-gemeenschap maar al te vaak geconfronteerd met discriminatie en vervolging, dus we zetten in op opleiding rond die thema's. We zijn solidair met en ondersteunen onze werknemers – zowel degenen die uit de kast zijn als degenen die dat niet zijn – omdat we een werkplek willen zijn en blijven die LGBT+-talenten aantrekt en behoudt.



Handicap

Leven met een – al dan niet zichtbare – beperking is voor veel van onze werknemers een deel van hun leven.

We verbinden ons ertoe om onze werknemers met een beperking op een flexibele en praktische manier te helpen – aanpassing van onze werkplekken, manier van werken en apparatuur waar we kunnen, telkens op de meest geschikte manier. Met de tijd maken we verandering mogelijk zodat iedereen naar beste vermogen kan bijdragen en toegang heeft tot alle kansen.

We zorgen ervoor dat al onze werknemers de vaardigheden en kennis hebben om echt inclusief te zijn voor alle beperkingen. En we streven ernaar om alle stigma's rond beperkingen weg te werken.

Afkomst

Onze wereldwijde teams bestaan uit mensen met heel diverse etnische, sociale, nationale en culturele achtergronden.

We creëren forums om al onze werknemers aan te moedigen en te ondersteunen in het delen van de vooruitzichten die onze verschillende achtergronden en levenservaringen ons bieden, zo open als zij dat willen. Onze inspanningen zijn erop gericht dat onze toekomstige leiders een betere weerspiegeling zijn van de samenleving. We hebben daarvoor een concreet actieplan opgesteld in 2023 dat uitgerold werd en zijn vruchten begint af te werpen. Die diversiteit is een sterkte en helpt ons om onze klanten, elkaar en de wereld in het algemeen beter te begrijpen.

Verschillende generaties

Ons personeelsbestand bestaat uit maar liefst vier generaties. Elke generatie brengt verschillende waarden, behoeften en perspectieven met zich mee, en elke generatie leert van de andere. We zijn van mening dat een mengeling van generaties die met elkaar in interactie gaan, het engagement vergroot en tot de beste prestaties leidt. We moedigen initiatieven aan waarmee werknemers generatie-overschrijdende ervaringen kunnen delen. We ondersteunen ook de ontwikkeling van onze werknemers doorheen hun AXA-traject en we gaan steeds op zoek naar divers talent, ongeacht hun leeftijd.

Mentale gezondheid

Statistisch gezien zal één of vier personen ooit een mentaal probleem ervaren. We verbinden ons ertoe om de meest inclusieve werkplek te worden en onze werknemers te ondersteunen door stigma's rond mentale gezondheid weg te werken.

We focussen op bescherming, promotie en dienstverlening. We bieden opleidingsprogramma's om het bewustzijn en de kennis over mentale gezondheid op alle niveaus te bevorderen. Door middel van campagnes om stigmatisering te bestrijden, helpen we de werknemers om voor hun eigen mentale gezondheid en die van anderen te zorgen. We streven er ook naar om in elke entiteit een bijstandsprogramma voor werknemers te bieden om werknemers te ondersteunen waar en wanneer ze dat nodig hebben.