

Charte

La culture organisationnelle inclusive: la force de la diversité des genres et de la diversité sexuelle au travail.

Nos entreprises et organisations participent à une société très diverse. Cette diversité signifie un large enrichissement. Toutefois, différents groupes, dont notamment les femmes, les personnes LGBT et les transgenres, n'ont pas toujours les mêmes opportunités au travail, et ce en raison des structures et des mécanismes de pouvoir existants.

La présente charte invite les organisations/entreprises à établir en leur sein une culture organisationnelle inclusive leur permettant de reconnaître l'importance de la diversité de leurs employés, clients et partenaires. Nous nous concentrons sur les aspects suivants : l'identité et l'expression de genre et l'orientation sexuelle. Cependant, nous prenons également en compte d'autres aspects, tels que le contexte ethnique et culturel et le handicap, qui peuvent faire partie de l'identité de ces personnes. Une telle culture organisationnelle inclusive permet aux employés de déployer et développer au maximum leurs talents.

La charte reconnaît qu'en mettant l'accent sur la diversité et les talents uniques des employés, la culture organisationnelle inclusive, contribue au bien-être de tous les employés et au bon fonctionnement et à l'innovation de l'organisation / entreprise.

La culture organisationnelle inclusive ne peut être atteinte que si tous les acteurs de l'organisation / entreprise sont inclus dans sa mise en œuvre. Elle s'adresse à toutes les parties concernées - employeurs et employés, leurs représentants, la société et le gouvernement - pour réaliser ensemble l'inclusion.

Les signataires souscrivent les engagements suivants pour réaliser une culture organisationnelle inclusive:

- 1) Nous créons un environnement de travail inclusif permettant à chacun d'être soi-même, de pouvoir utiliser et développer ses propres talents, d'avoir les mêmes opportunités et de ne pas être discriminé.
- 2) Nous veillons à ce que la diversité et l'inclusion soient des concepts acceptés dans toute l'organisation. Cela va au-delà des dispositions légales relatives à la non-discrimination et le bien-être des employés et aura un impact sur tous les aspects et processus de l'organisation, y compris la sélection et la promotion des employés. En modifiant cette structure, nous changeons également la culture de notre organisation / entreprise.
- 3) Nous désignons une personne de confiance et établissons une procédure de plainte claire.
- 4) Nous souhaitons développer la connaissance et l'expertise de cette personne de confiance, des responsables, du personnel RH et de tous les intervenants pouvant jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre de l'inclusion. Nous travaillons aussi spécifiquement sur les mécanismes de genre sociaux, qui peuvent mener à l'exclusion, à l'intimidation, au bien-être réduit et au développement des talents au travail.

Ces personnes agissent au sein de notre organisation / entreprise comme ambassadeurs pour ces thèmes et reçoivent le support nécessaire pour assumer ce rôle.

- 5) Nous soutenons les réseaux de diversité au sein de l'entreprise et nous collaborons avec eux et avec les organisations d'intérêt pour parvenir ensemble à une organisation inclusive.
- 6) Dans la communication interne adressée à tous les employés, nous communiquons régulièrement et structurellement sur la politique de diversité et d'inclusion et sur les groupes cibles et des thèmes spécifiques.
- 7) Notre organisation / entreprise assume sa responsabilité sociale et partage sa vision et ses bonnes pratiques à travers sa communication externe. De cette manière, nous contribuons à une société harmonieuse et pluraliste dans laquelle chacun se sent bien.
- 8) La diversité et l'inclusion sont des thèmes importants dans la coopération avec nos partenaires, tels que les sous-traitants et les fournisseurs, et nous les encourageons à appliquer et à améliorer les principes de non-discrimination, de diversité et d'inclusion.
- 9) Nous nous efforçons également de réaliser l'inclusion de tous les employés embauchés dans les différentes branches belges et/ou étrangères de l'entreprise.
- 10) Nous évaluons nos efforts par rapport à l'inclusion et la diversité, nous mesurons les résultats et ajustons si nécessaire.