

CHARTER

DE INCLUSIEVE ORGANISATIECULTUUR

DE KRACHT VAN GENDERDIVERSITEIT EN SEKSUELE DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Onze bedrijven en organisaties maken deel uit van een heel diverse maatschappij. Deze diversiteit biedt een grote verrijking. Toch krijgen verschillende groepen, waaronder vrouwen, holebi's en transgenders, door bestaande machtsstructuren en mechanismen niet altijd dezelfde kansen, ook niet op de werkvloer.

Dit charter is de aanzet naar een inclusieve organisatiecultuur waarbinnen organisaties/bedrijven belang hechten aan diversiteit bij werknemers, klanten en partners. We zetten daarbij de identiteitsaspecten genderidentiteit- en expressie en seksuele oriëntatie centraal. We houden echter ook rekening met andere aspecten, zoals etnisch-culturele achtergrond en arbeidshandicap, die deel kunnen uitmaken van de identiteit van deze personen.

Een dergelijke inclusieve organisatiecultuur laat werknemers toe hun talenten volop in te zetten en te ontwikkelen.

Dit charter erkent dat een inclusieve organisatiecultuur, met aandacht voor diversiteit en unieke talenten van de werknemers, bijdraagt aan het welzijn van alle werknemers en aan het goed functioneren en innoveren van een organisatie/bedrijf.

De inclusieve organisatiecultuur wordt pas bereikt als alle actoren in de organisatie/bedrijf meegenomen worden in het verhaal. Dit charter roept alle betrokkenen - werkgevers en werknemers en hun belangbehartigers, middenveld, en overheid - op om samen werk te maken van inclusie.

DE ONDERTEKENAARS NEMEN VOLGENDE ENGAGEMENTEN OP OM TE KOMEN TOT EEN INCLUSIEVE ORGANISATIECULTUUR:

- 1** We werken aan een inclusieve werkomgeving waar ieder zichzelf kan zijn, de eigen talenten kan inzetten en ontwikkelen, gelijke kansen krijgt en niet gediscrimineerd wordt.
- 2** We zorgen ervoor dat diversiteit en inclusie gedragen begrippen zijn doorheen het beleid van onze organisatie. Dit gaat verder dan de wettelijke bepalingen rond non-discriminatie en het welzijn van werknemers en speelt in op alle facetten en processen in de organisatie, waaronder de instroom en doorstroom van werknemers. Door in te grijpen in deze structuur veranderen we ook de cultuur van onze organisatie/bedrijf.
- 3** We duiden een vertrouwenspersoon aan en stellen een heldere klachtenprocedure op.
- 4** We willen de kennis en expertise ontwikkelen van deze vertrouwenspersoon, van leidinggevenden, HR-medewerkers, en alle relevante betrokkenen die een cruciale rol spelen om inclusie te implementeren. We doen dit ook specifiek rond de maatschappelijke gendermechanismen, die kunnen leiden tot uitsluiting, intimidatie, verminderd welzijn en talentontwikkeling op de werkvloer.
Deze personen in onze organisatie/bedrijf fungeren als ambassadeur voor deze thema's en worden in deze rol ondersteund.
- 5** We ondersteunen diversiteitsnetwerken binnen het bedrijf en werken nauw met hen en belangenorganisaties samen om een inclusieve organisatie te bereiken.
- 6** In de interne communicatie aan alle werknemers communiceren we regelmatig en structureel over het diversiteits- en inclusiebeleid en rond specifieke doelgroepen en thema's.
- 7** Onze organisatie/bedrijf neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op en draagt haar beleid en goede praktijken uit in de externe communicatie. Zo bouwen we mee aan een harmonieuze en pluralistische maatschappij waarin iedereen zich thuis voelt.
- 8** Diversiteit en inclusie zijn belangrijke thema's in de samenwerking met onze partners, zoals onderaannemers en leveranciers, en we zetten hen aan om principes rond non-discriminatie, diversiteit en inclusie toe te passen en te verbeteren.
- 9** We streven ook binnen andere vestigingen van het bedrijf in binnen- en buitenland naar de inclusie van onze werknemers.
- 10** We evalueren de eigen werking rond inclusie en diversiteit, meten de resultaten en sturen bij waar nodig.