

# CHARTER GENDERGELIJKHEID

VIAVERDA verbindt zich ertoe om:

## 01 \_\_\_\_\_

Binnen haar organisatie de internationale of Europese teksten na te leven en te doen naleven die alle vormen van directe of indirecte discriminatie op grond van het al dan niet, echt of vermeend, behoren tot een zogenaamd ras, etnische groep of natie, huidskleur, afkomst en herkomst, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, zwangerschap, leeftijd, vermogen, filosofische overtuiging, geloof of het al dan niet, echt of vermeend, behoren tot een bepaalde religie, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, syndicale overtuiging

## 04 \_\_\_\_\_

Te zorgen voor gelijke rechten en een eerlijke behandeling van alle werknemers en werknemers in alle aspecten van het HR-beleid: van aanwerving tot pensioen, met inbegrip van het onthaal, de opleiding, de evaluatie en de loopbaanontwikkeling

## 06 \_\_\_\_\_

Een zorgzame en respectvolle werkomgeving te scheppen met respect voor de bijzonderheden van elk individu

## 09 \_\_\_\_\_

Intern aan al het personeel en extern aan alle actoren en partners te communiceren over haar verbintenissen

## 02 \_\_\_\_\_

Elke andere vorm van directe of indirecte discriminatie te weigeren waarin de wetgeving van het land niet zou voorzien, zoals gezinssituatie, fysiek voorkomen, naam, gebruiken, woonplaats, verlies van autonomie, kwetsbaarheid als gevolg van een economische situatie, vermogen om zich in een andere taal uit te drukken dan die van het land, bankdomiciliëring, enz

## 03 \_\_\_\_\_

Lijnmanagers en leidinggevendenden te sensibiliseren en te vormen over de uitdagingen van non-discriminatie en diversiteit

## 05 \_\_\_\_\_

Structurele procedures in te voeren voor het aanpakken en melden van discriminatie

## 07 \_\_\_\_\_

Op basis van een diagnose, een actieplan in te voeren om de diversiteit te bevorderen en te beheren, te strijden tegen discriminatie en te garanderen dat alle gebruikers toegang hebben tot haar diensten en dat deze kunnen worden aangepast aan alle gebruikers

## 08 \_\_\_\_\_

Van de ontwikkeling en de uitvoering van het diversiteitsbeleid een onderwerp te maken van de sociale dialoog tussen de directie en de werkne(e)m(st)ers en/of hun vertegenwoordig(st)ers

## 10 \_\_\_\_\_

De resultaten van haar acties regelmatig te evalueren op basis van duidelijk bepaalde kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen en indien nodig deze acties bij te sturen