

Document:

| | |
|----------------|--|
| Naam document: | Maatregelen inzake diversiteit, billijkheid en inclusie (DEI) |
| Auteur: | Jan Van der Veken |
| Gecontroleerd: | Koen Spriet |
| Goedgekeurd: | Koen Spriet |

Wijzigingen:

| Versie | Datum | Opmerking |
|--------|------------|-----------|
| A | 07/11/2022 | |

Gecontroleerde verdeling:

Dit document is eigendom van de firma Van Rijsselberghe Beton bv (VRB) en de inhoud ervan mag niet gekopieerd of gereproduceerd worden onder welke vorm dan ook, zonder schriftelijke toestemming door de directie van VRB of van zijn bevoegde vertegenwoordiger.

Deze procedure staat op het intern netwerk van Van Rijsselberghe Beton bv. Een geprinte versie van dit document is slechts één dag geldig. De kwaliteitsverantwoordelijke kan de geldigheid van een geprinte versie eventueel bevestigen.



Contents

| | |
|--|---|
| Wat verstaan we onder maatregelen inzake diversiteit billijkheid en inclusie? | 3 |
| Leiderschap en Verantwoordelijkheid | 3 |
| Beleid en Programma's | 3 |
| Werving en Selectie | 3 |
| Inclusieve Cultuur | 4 |
| Monitoring en Evaluatie | 4 |
| Ondersteuning en Netwerken | 4 |

Wat verstaan we onder maatregelen inzake diversiteit billijkheid en inclusie?

Maatregelen inzake diversiteit, billijkheid en inclusie (DEI) zijn acties en strategieën die organisaties implementeren om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelt, ongeacht hun achtergrond of kenmerken. Hier zijn enkele belangrijke aspecten van DEI-maatregelen:

Diversiteit:

Dit verwijst naar de aanwezigheid van verschillen binnen een organisatie, zoals geslacht, etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid, fysieke capaciteiten, enz.

Het doel is om een breed scala aan perspectieven en ervaringen te integreren in de organisatie.

Billijkheid:

Billijkheid gaat over het creëren van eerlijke kansen voor iedereen binnen de organisatie.

Dit kan betekenen dat er specifieke maatregelen worden genomen om barrières te verwijderen die bepaalde groepen kunnen belemmeren.

Inclusie:

Inclusie betekent dat alle medewerkers zich betrokken en gewaardeerd voelen.

Het gaat om het bevorderen van een cultuur waarin iedereen de kans krijgt om bij te dragen en te groeien.

Leiderschap en Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid voor DEI wordt expliciet belegd op het hoogste niveau van de organisatie, nl. bij de zaakvoerder van het bedrijf.

Alle managementniveaus worden betrokken en zijn verantwoordelijk voor het realiseren van DEI-doelstellingen.

Beleid en Programma's

Ontwikkel een helder en systematisch DEI-programma met concrete, meetbare doelstellingen (SMART-doelstellingen).

Integreer DEI-doelstellingen in de beleids- of jaarplancyclus op alle niveaus.

Werving en Selectie

Sollicitaties worden geanonimiseerd om vooroordelen te verminderen.

Voor de werving van vast en tijdelijk personeel richten we ons speciaal op de nabije regio rond het bedrijf. Deze regio staat gekend als heel divers qua populatie. Door lokaal aan te werven dragen we tegelijk bij tot een laag woon-werk verkeer wat ook bijkomende voordelen biedt qua duurzaamheid.



Inclusieve Cultuur

We zorgen voor een inclusieve organisatiecultuur waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

We stimuleren een werkomgeving waarin uitsluiting, discriminatie, pesten en intimidatie niet worden getolereerd.

Monitoring en Evaluatie

We monitoren en evalueren regelmatig de voortgang van DEI-maatregelen.

Ondersteuning en Netwerken

We bevragen regelmatig onze medewerkers uit om inzicht te krijgen in de ervaringen en behoeften van medewerkers.

Op deze manier creëren we een inclusieve en rechtvaardige werkomgeving die niet alleen goed is voor de medewerkers, maar ook bijdraagt aan betere bedrijfsresultaten en innovatie.