Diversiteitsverklaring SERV

Gezien dat:

- de diversiteit in de samenleving een realiteit is en nog steeds toeneemt,
- deze diversiteit als meerwaarde en verrijking voor onze samenleving alle kansen moet krijgen;
- het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid uitgaat van de principes van evenredige participatie en gelijke behandeling;
- het realiseren van een evenredige en evenwaardige participatie van kansengroepen (m/v) op de arbeidsmarkt in Vlaanderen nog steeds een grote, aanhoudende inzet vraagt.

Verklaart de SERV:

- de diversiteit in de Vlaamse samenleving in zijn personeelsbestand te willen reflecteren;
- gelijke kansen te garanderen ongeacht geslacht, etnische afkomst, handicap, leeftijd, levensbeschouwing of seksuele geaardheid.

De SERV wil dit engagement concreet maken door:

- in de organisatie werk te maken van een open cultuur waarin collega's, klanten, partners, … gerespecteerd worden ongeacht hun geslacht, etnische afkomst, handicap, leeftijd, levensbeschouwing of seksuele geaardheid;
- vormen van directe en indirecte discriminatie binnen de organisatie tegen te gaan;
- een gepast personeelsbeleid te voeren:
    - in het wervings- en selectieproces de focus te leggen op competenties van mensen en ervoor te zorgen dat kandidaten gelijke kansen krijgen ongeacht hun geslacht, etnische afkomst, handicap, leeftijd, levensbeschouwing of seksuele geaardheid;
    - bij het aantrekken van nieuwe medewerkers geen onnodige drempels te creëren, oog te hebben voor kansengroepen en de nodige kanalen te gebruiken om een diverse groep van kandidaten te bereiken;
    - acties te ondernemen om ervoor te zorgen dat opleidings- en ontwikkelingskansen binnen de organisatie gelijk zijn voor iedereen, inclusief de korter geschoolden;
    - voor personen met een handicap redelijke aanpassingen te voorzien, zowel in de selectieprocedures als bij tewerkstelling;
    - voor zijn personeelsleden werk te maken van een goede combinatie van werk- en privéleven en ervoor te zorgen dat personeelsleden duurzaam aan de slag kunnen blijven;

- jaarlijks een gelijke kansen- en diversiteitsplan op te stellen (waarin de SERV zich inzake de streefcijfers aligneert op deze van de Vlaamse overheid) en het personeel bij dit plan te betrekken o.a. door ze te bevragen en aan te zetten tot deelname aan acties uit het plan;
- in zijn externe en interne communicatie optimaal rekening te houden met diversiteit:
    - de diversiteit in de Vlaamse samenleving en in de organisatie zichtbaar te maken;
    - te zorgen voor toegankelijkheid van informatie;
- in de organisatie blijvend rond het thema van diversiteit te sensibiliseren en gerichte acties qua informatie, vorming, training of ondersteuning te voorzien.