

Beleidskader Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie

Versie 1.0
2023/06/30

1. Inleiding

Colruyt Group gelooft in de kracht van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Ons beleid benadrukt dat we inclusie willen versterken, dat we alle verschillen erkennen en hiervoor openstaan. Iedereen heeft zijn eigen unieke bijdrage en die willen we ten volle benutten.

Onder de Colruyt Group verstaan we alle entiteiten waarover de Colruyt Group controle heeft, m.a.w. Etn. Franz Colruyt NV en alle dochters.

2. Geworteld in ons DNA

Vanuit onze identiteit als organisatie willen we een positief verschil maken in de wereld. We geloven in de creatieve kracht van mensen om opportuniteiten te zien, te ondernemen en zelf de wereld te creëren waarin we willen leven. Onze wens en inspanningen om inclusief samen te werken is daar een voorbeeld van.

Bij Colruyt Group zijn diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie geen holle begrippen. Het is verankerd in onze cultuur en in onze waarden. Dit uit zich in volgende groepsprincipes:

- Bij Colruyt Group vertrekken we altijd vanuit onze waarden, **respect en samenhang**. We nemen duidelijke standpunten in, benoemen onze intentie en stellen ons transparant op. Dat maakt ons betrouwbaar en biedt ons een 'licence to operate' vanuit de samenleving.
- Bij Colruyt Group zijn alle mensen **gelijkwaardig**: Dat betekent niet dat ze ook gelijk zijn. Integendeel. We zijn allemaal uniek. We creëren samen meerwaarde in de mate dat we elkaar aanvullen in kennen, kunnen en willen. Hoe uiteenlopend ook onze bijdrage, rol of hiërarchische positie, dat doet niets af van onze intrinsieke gelijkwaardigheid als mens.
- **Diversiteit doet groeien**: Wij willen ons blijven verwonderen en blijven openstaan voor elkaar in al onze verscheidenheid. Daarbij kijken we verder dan culturele achtergronden, gender, moedertaal, enz. We willen vooral het potentieel van elk individu tot hun recht laten komen. Het constructieve samenspel van al onze uiteenlopende talenten, vaardigheden, persoonlijkheden, ervaringen,... vormt de vruchtbare voedingsbodem waarop wij samen meerwaarde creëren.

3. Wat betekent diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie voor ons

Diversiteit gaat over 'de mix', de verschillen en hoe we hiernaar kijken. Diversiteit gaat over alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Het gaat daarbij zowel om zichtbare kenmerken (zoals leeftijd, taal en etniciteit) als om minder zichtbare kenmerken (zoals wensen, behoeften, belastbaarheid, ziekte, handicap, competenties, werkstijlen, genderidentiteit en seksuele voorkeur, karaktereigenschappen, geloof, (levens)overtuiging, sociaal en economische status, nervositeit...). Ieder mens is op zich een eigen, unieke combinatie van dergelijke kenmerken.

Inclusie is de manier waarop we met die 'mix' van kenmerken omgaan, vanuit verbondenheid en wederzijds respect. Voor Colruyt Group betekent inclusie dat iedereen welkom is, erbij hoort en zichzelf kan en mag zijn. Iedereen krijgt kansen om te participeren en zijn mening te delen. Dat zit vooral vervat in de cultuur van onze organisatie.

Opdat medewerkers op een **gelijkwaardige** manier kunnen participeren, zorgen we ervoor dat praktijken en processen eerlijk zijn en gelijke uitkomsten heeft voor elk individu met elk zijn eigen vermogen.

4. Wat verwachten we van onze medewerkers en onze leidinggevenden

In een inclusieve organisatie willen we dat iedereen zich gehoord, gezien en betrokken voelt. Iedereen binnen Colruyt Group is vrij om een mening te delen en noden aan te geven. Iedereen kan zichzelf zijn en hoort erbij met respect voor de anderen en de context. We verwachten van medewerkers en leidinggevenden dat ze zich uitdrukken, presenteren, gedragen... aangepast aan de werkcontext en met respect naar collega's, klanten en anderen. Iedereen kan elkaar hierop aanspreken als men het niet eens is en bepaalde zaken ongepast, provocerend of niet respectvol vindt. We bepalen samen wat kan en niet kan door in gesprek te gaan met elkaar. Tegelijk accepteren we tekenen van discriminatie¹ niet.

5. Ons engagement: Hoe zetten we in op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie?

We zoeken voortdurend naar nieuwe initiatieven die inclusie en gelijkwaardigheid in een context van diversiteit ondersteunen en stimuleren. We engageren ons om verschillende thema's vast te pakken. Zo zetten we onder meer een focus op:

¹ Voor de definitie van racisme en discriminatie volgen we de wetgeving die is vastgelegd op Europese, federale en Vlaamse regelgeving.

- Genderdiversiteit: vrouwen in leidinggevende posities
- Leeftijdsdiversiteit: jong potentieel
- Culturele diversiteit: binnen de centrale diensten
- Taaldiversiteit: meertalige teams en anderstaligen

Acties nemen we op basis van onderstaande visie:

Gelijkwaardige kansen

Inclusie wordt mogelijk gemaakt door samen drempels weg te nemen zodat iedereen kan participeren. Dit vraagt om inclusieve co-worker processen en praktijken evenals gerichte acties per afdeling om de diversiteit van onze medewerkers én het management te vergroten. We bekijken diversiteit vanuit een breed perspectief en weten dat verschillende mensen verschillende noden hebben. Ook vraagt de eigenheid van elke afdeling binnen Colruyt Group een andere aanpak. Enkele voorbeelden:

- Met een inclusieve mind-set **rekruteren**, zodat iedereen zich welkom voelt om te solliciteren bij ons bedrijf;
- De meest geschikte kandidaten **selecteren**, ongeacht hun achtergrond, geloofsovertuiging, leeftijd, taal, seksuele geaardheid... De organisatie ondersteunt leidinggevendend actief om een personeelsbeleid te voeren met oog voor diversiteit;
- Inzetten op een **vlotte integratie** van elke nieuwe medewerker, mede door begeleiding van de leidinggevende en de meter of peter;
- De **meertaligheid** van het bedrijf **bevorderen**. Die is essentieel voor een vlotte en efficiënte communicatie. Eén van de drie voertalen spreken is nodig (Nederlands, Frans en Engels). Bovendien wordt iedereen aangespoord om ook één van de andere voertalen op praktisch niveau te beheersen;

Kansen verhogen:

Colruyt Group wil ervoor zorgen dat we als organisatie niemand uitsluiten. We willen de samenleving en arbeidsmarkt meer inclusief maken. Ook voor doelgroepen uit een kwetsbare context. Hieronder verstaan wij medewerker voor wie het moeilijk is op basis van maatschappelijke ongelijkheden te connecteren met de arbeidsmarkt (vb. mensen in armoede, mensen met een beperking,...). Hiervoor zetten wij gericht samenwerkingsacties op met andere organisaties om de toegankelijkheid tot de arbeidsmarkt te vergroten.

Ook investeren we in de continue ontwikkeling van onze medewerkers en stimuleren we hen actief om verticaal of horizontaal door te groeien. Voor alle medewerkers voorzien we opleidingen voor hun VAKmanschap (vaardigheden-attitude-kennis) en hun persoonlijke groei.

6. Onze aanspreekpunten

Incidenten en conflicten die hun oorsprong vinden in diversiteit willen we snel opnemen. Een bemiddelende houding die focust op wederzijds begrip en inlevingsvermogen is hierbij steeds het uitgangspunt. Voor medewerkers zijn er verschillende kanalen bij wie zij terecht kunnen. Hun leidinggevende is hun eerste aanspreekpunt. Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen en onze interne sociale dienst, de Schakel, die ter beschikking staan.