



2006

## Onderneming

onderschrijft het 'm/v charter' en verbindt er zich toe in zijn personeelsbeleid bewuste en onbewuste discriminatie op basis van gender te vermijden door 2 of meer van volgende doelstellingen in het bedrijfsbeleid op te nemen:

1. Een evenwichtige man/vrouw verhouding nastreven in de onderneming in zijn geheel en in alle afdelingen en werkgroepen, inclusief management, Raad van Bestuur en eventuele ondernemingsraad, comité van preventie en bescherming op het werk of syndicale afvaardiging.
2. Effectieve gelijke kansen geven aan mannen en vrouwen bij aanwerving. Hiertoe zal in de selectieprocedure gebruik gemaakt worden van genderneutrale functiebeschrijvingen en genderneutrale beoordelingscriteria en zal de selectie uitgevoerd worden door een evenwichtig samengesteld team.
3. Evenwaardige kansen geven aan mannen en vrouwen inzake doorstroming. De interne vacatures via geschikte communicatiekanalen bekend maken en kandidaturen van de ondervertegenwoordigde groep aanmoedigen. De selectie zal uitgevoerd worden door een evenwichtig samengesteld team en gebaseerd zijn op genderneutrale beoordelingscriteria.
4. Een genderneutraal loopbaanmodel en loonbeleid nastreven waarbij promotiekansen en verloning enkel bepaald worden door de prestaties, de functie en het takenpakket en gebaseerd zijn op genderneutrale beoordelingscriteria.
5. Maximale ontplooiingskansen bieden aan alle werknemers door vorming en opleiding, met specifieke aandacht voor de ondervertegenwoordigde groep.
6. Een gezinsvriendelijke bedrijfs- en vergadercultuur nastreven waarbij aandacht is voor de afstemming arbeid – gezin.
7. Een genderneutrale taakverdeling nastreven.
8. Deze verklaring inzake genderneutraal personeelsbeleid intern communiceren aan alle personeelsleden.
9. Het beleid terzake opnemen in de externe communicatie.

De Directie

De HR-verantwoordelijke

