



Quelques pratiques inspirantes pour rencontrer les objectifs de la Charte

Exclure toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, la prétendue race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la conviction religieuse ou philosophique, la fortune, la naissance, un handicap ou une caractéristique physique, l'état de santé actuel ou futur, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation familiale, ainsi qu'à **respecter et promouvoir l'application de ce principe de non-discrimination tant dans les relations avec les citoyens et citoyennes qu'à tous les niveaux de l'organisation.**

- ✳ Veiller à l'application stricte de la législation anti-discrimination
- ✳ Identifier clairement la ou les personne(s) chargée(s) de recueillir les plaintes en cas de discrimination
- ✳ Développer des actions de diversité interne ou souscrire à des points d'action communs dans ce domaine

Sensibiliser, former et impliquer les managers et membres du personnel aux enjeux de la diversité en tant que source d'enrichissement, d'innovation, de progrès et de cohésion sociale.

- ✳ Réaliser des campagnes de sensibilisation thématique (par ex : à l'occasion des journées mondiales ...)
- ✳ Soutenir les actions de sensibilisations fédérales (par ex : drapeau arc-en-ciel)
- ✳ Promouvoir la Journée fédérale de la Diversité et donner les autorisations pour y participer
- ✳ Former les managers à la diversité, l'inclusion, ...

Donner l'exemple et s'associer activement à des actions fédérales de sensibilisation à la diversité et l'inclusion.

- ✳ Participer aux actions symboliques telles que hisser le drapeau arc-en-ciel à des dates pertinentes
- ✳ Participer à la Journée fédérale de la Diversité

Définir une politique de diversité et mettre en œuvre des pratiques et plans d'actions inclusifs qui intègrent consciemment la gestion des différences individuelles des personnes.

- ✳ Elaborer un PAA (Plan d'action annuel) avec des objectifs diversité concrets et réalisables

S'engager à détecter et décrire les barrières et obstacles potentiels rencontrés en matière d'inclusion et à partager les bonnes pratiques mises en place pour faire progresser la diversité, l'égalité et l'inclusion.

- ✳ Réaliser un audit en matière d'accessibilité

Contribuer au développement transversal de la politique de diversité fédérale.

- ✳ Prendre connaissance des plans d'actions fédéraux et aligner les objectifs de son PAA sur cette base commune
- ✳ Participer au Réseau fédéral de Diversité et aux groupes de travail

Décliner les principes de diversité, d'égalité des chances et d'inclusion tant dans les processus de décision et de gestion de l'organisation que dans la gestion des ressources humaines. Tenir compte dans l'analyse de la dimension intersectionnelle.

- ✳ Définir des procédures en vue de faciliter l'inclusion et les communiquer au personnel (par ex. aménagements raisonnables)
- ✳ Tenir compte de l'accessibilité lors de l'achat, la construction ou l'aménagement des bâtiments
- ✳ Veiller à l'accessibilité des sites web, prévoir des sous-titrages dans les 2 langues pour toutes les vidéos

Evaluer régulièrement les pratiques, leurs résultats et leurs effets et en faire régulièrement rapport au management.

- ✳ Réaliser des analyses quantitatives et/ou qualitatives
- ✳ Tenir compte de la dimension « genre » dans les analyses
- ✳ Rédiger un rapport d'évaluation et le partager avec les membres du collège

Communiquer à l'ensemble des parties prenantes de l'organisation (internes et externes) les engagements pris et les résultats concrets des actions menées.

- ✳ Afficher la charte de Diversité et d'Inclusion
- ✳ Publier un rapport annuel

Encourager l'ensemble de ses partenaires à également œuvrer en faveur de la Diversité et de l'Inclusion en partageant des pratiques inspirantes.

- ✳ Présenter des projets aux Diversity and Inclusion Awards

Soutenir toutes les personnes chargées de réaliser concrètement les objectifs de la Charte et leur donner les moyens pertinents et nécessaires pour les atteindre.

- ✳ Désigner clairement au moins une personne ou une équipe responsable de la Diversité et de l'Inclusion
- ✳ Dégager le temps nécessaire à l'exercice de sa fonction (définir des objectifs dans le cycle d'évaluation)
- ✳ Prévoir les moyens humains nécessaires (équipe, collaborations transversales)
- ✳ Prévoir les moyens financiers (budget, cofinancement, ...)

Dépasser l'intention et traduire dans l'action les principes de la présente Charte.

- ✳ Formuler des mesures appropriées pour promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion en se fondant sur une méthodologie dite 'evidence-based', c'est-à-dire basée sur des données probantes