

ORANJE

ONBEPERKT
SAMENLEVEN



KUNNEN ZIJN WIE JE BENT

Een veilige werkomgeving voor iedereen.

Ieder persoon, ongeacht:

- *geslacht*
- *seksuele geaardheid, genderidentiteit*
- *huidskleur*
- *afkomst*
- *nationaliteit*
- *levensbeschouwing*
- *geloofsovertuiging*
- *leeftijd*
- *lichamelijke kenmerken*
- *manieren van denken of informatieverwerking (neurodiversiteit)*
- *psychosociale, mentale of fysieke beperking*

moet zich in Oranje thuis kunnen voelen en erkend voelen.

Dat is wat we voorop stellen. Dit sluit aan bij onze kijk op me(d)ewerkers en de cultuur die we beogen.



DE ORANJE CULTUUR DIE WE BEOGEN



We gaan uit van een basishouding waarin **respect** voor de ander voorop staat zodat iedereen zichzelf kan zijn.



We gaan op **authentieke en integere** wijze met elkaar om.



Contacten zijn spontaan en hartelijk, in goede verhouding met professionaliteit.



We gaan in **dialogo**, met een **open en nieuwsgierige houding** naar elkaar om onszelf te kunnen inleven in de leefwereld en het perspectief van de ander.



We gaan op een **evenwaardige manier** met elkaar om, ongeacht de rol of opdracht die iemand opneemt.



Vanuit authenticiteit en integriteit streven we naar een **open feedbackcultuur** waarin we waarderen én betrokken confronteren met als uitgangspunt elkaar vooruit te helpen.



We zijn ons **bewust van ons eigen referentiekader** en de soms onbewuste vooroordelen die in ons denken kunnen sluipen. We spreken elkaar erop aan.

EEN NON-DISCRIMINATIECODE: DE ONDERGREN

Bij Oranje wordt discriminatie, racisme (inclusief racistische uitspraken), pestgedrag, ongepast of ongewenst gedrag en intimidatie **niet getolereerd**. Niet van medewerkers, maar ook niet van vrijwilligers, cliënten of externe netwerken.

Naast het feit dat elke vorm van discriminatie of racisme bij wet is verboden, zien we **diversiteit en inclusie in Oranje als een meerwaarde en een verrijking** die alle kansen moet krijgen¹.

Daarom willen we actief inzetten op inclusieve praktijken, zodat iedereen zich welkom voelt, ongeacht hun persoonlijke kenmerken.



We verwachten van elke **medewerker** dat die verantwoordelijkheid opneemt wanneer dergelijk gedrag zich voordoet: door er zelf op te reageren of het te signaleren.



Ook **vrijwilligers** dragen mee bij aan een respectvolle omgeving. We beseffen dat het voor sommigen niet altijd evident is om in dergelijke situaties gepast te reageren. We voorzien dan ook ondersteuning en begeleiding waar nodig.



Voor **cliënten** zijn de grenzen niet altijd duidelijk. We zoeken daarom steeds een aanpak op maat om een duidelijke boodschap te geven, hen te informeren en motiveren om de situatie anders te bekijken.

Wanneer je geconfronteerd wordt met racistische of discriminerende uitspraken of handelingen bij het uitoefenen van je job, kan je rekenen op **de steun** van je team, je coördinator en de organisatie.



WAT IS DISCRIMINATIE²

We spreken van discriminatie wanneer er bewust of onbewust mensen worden uitgesloten of ongelijk behandeld op basis van 'persoonlijke kenmerken'. Er zijn **19 wettelijk beschermde persoonlijke kenmerken** (zie volgende pagina).

Er kan gesproken worden van directe of indirecte discriminatie (bv. verwachten dat de moedertaal Nederlands is). Het is ook verboden om opdracht te geven of anderen aan te zetten tot discriminatie, om iemand te intimideren of om te discrimineren.

²Unia: <https://www.unia.be/nl>
Intersectorale handleiding Non-discriminatiecode:
<https://vorm-dc.be/projecten/intersectorale-handleiding-non-discriminatie>

¹zie diversiteitscharter van Oranje vzw



Hieronder vind je de **19 wettelijk beschermde persoonlijke kenmerken** opgesomd.

Elke vorm van discriminatie of racisme is bij wet verboden.

Discriminatie op basis van:

- Leeftijd
- Seksuele geaardheid
- Burgelijke staat
bv. als alleenstaande ouder
- Vermogen
bv. over een wagen moeten beschikken, terwijl dit niet nodig is voor de job
- Taal
bv. een Frans accent
- Geloof of levensbeschouwing
bv. verwachten dat een sollicitant zijn baard afscheert, omdat die zou verwijzen naar zijn islamitische achtergrond
- Politieke overtuiging
- Huidige of toekomstige gezondheidstoestand
- Handicap
- Geslacht
- Fysieke of genetische eigenschap
- Sociale afkomst
- Geboorte
bv. de job niet krijgen terwijl je wel voldoet, omdat er reeds een familielid in de organisatie werkt
- Syndicale overtuiging
- Nationaliteit
- Zogenaamd ras
- Huidskleur
- Afkomst
- Nationale of etnische afstamming

Een bijkomende wettelijke verplichting is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. *Er mag geen onderscheid gemaakt worden op basis van zwangerschap en bevalling, moederschap, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtsverandering.*

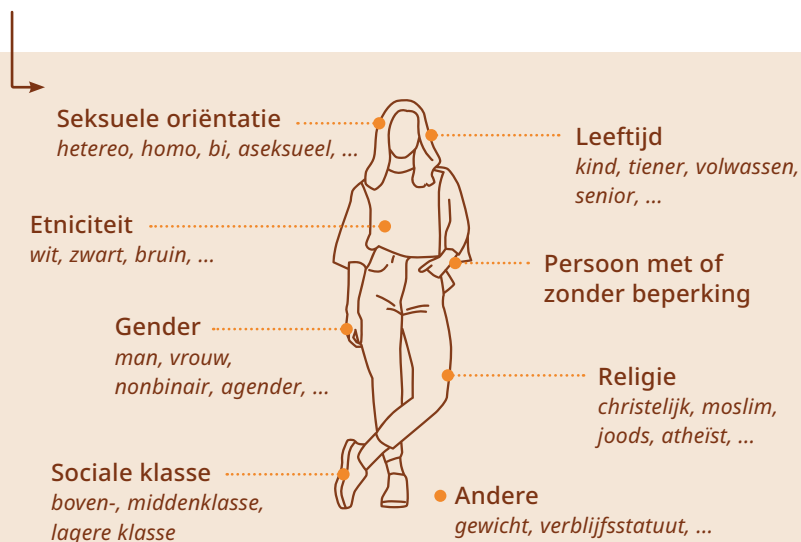


MAAK MEE
HET VERSCHIL
DOOR GEEN
VERSCHIL TE
MAKEN.

ORANJE ALS VEILIGE (WERK)OMGEVING

Oranje wil ook een veilige omgeving zijn voor iedereen die er komt. Of je nu medewerker, stagiair, vrijwilliger, cliënt/klant of bezoeker bent.

Onder veilige omgeving verstaan we dat je je binnen onze organisatie veilig genoeg voelt om jezelf te tonen zoals je bent, je mening te delen of aan te geven wanneer je je bij iets niet goed voelt zonder dat je hierop afgerekend wordt. Het betekent ook dat je erop kunt rekenen dat je (onder)steun(ing) krijgt wanneer je je aangesproken voelt op je **identiteit**. Dit wordt ook wel een **'safe space'** of veilige ruimte genoemd.



Een **veilige werkomgeving** (of 'safe space') betekent dat medewerkers zich



fysiek



emotioneel



psychologisch

beschermd voelen tegen pesterijen, discriminatie en andere vormen van onveiligheid. **Dit is een basisvoorwaarde voor welzijn op het werk.**

Een **veilige omgeving creëren, is ieders verantwoordelijkheid.**

Daarom voegen we naast het idee van een veilige werkomgeving, nog een extra dimensie toe.

Oranje wil een 'moedige' plek (of **'brave space'**) creëren waar medewerkers zich niet alleen beschermd voelen, maar ook de **moed hebben om moeilijke thema's aan te snijden**. Het doel is om **actieve dialoog** en persoonlijke groei te stimuleren door middel van open, eerlijke en empathische gesprekken. Dit helpt medewerkers om zichzelf te zijn en zorgt ervoor dat identiteit een bespreekbaar onderwerp is, zonder angst voor uitsluiting of conflict.

HOE ZO'N OMGEVING BIJDRAAGT AAN EEN BETERE WERKSFEER

Dit zijn de belangrijkste voordelen van een moedige en open cultuur op het werk:



Veilige werksfeer – Medewerkers kunnen hun mening geven zonder schrik te hebben voor problemen of negatieve gevolgen. Dit helpt bij samenwerking en nieuwe ideeën.



Open cultuur – Praten over wie je bent en wat je meemaakt is normaal. Dit zorgt ervoor dat iedereen zich gewaardeerd voelt en problemen bespreekbaar zijn.



Duidelijke afspraken over respect – We spreken af hoe we respectvol met elkaar omgaan, zodat iedereen zich goed voelt op het werk.



Constructieve conflictoplossing – In plaats van moeilijke gesprekken uit de weg te gaan, worden ze juist gevoerd. Conflicten worden opgelost door open dialoog, waardoor misverstanden worden weggenomen en polarisatie wordt voorkomen.



Steun voor elkaar – Medewerkers krijgen een veilige plek om hun zorgen te delen en steun te krijgen van collega's.

INCLUSIEVE PRAKTIJKEN DIE BIJDAGEN AAN HET WELKOM GEVOEL VOOR IEDEREEN



Je mag dragen wat past bij je identiteit (bv. hoofddoek, kruisje, kapsel, tattoos), zolang je herkenbaar blijft. Overweeg wat passend is bij een professionele context.



We houden rekening met voedingsvoorkeuren en -restricties (bv. vegetarisch, veganistisch, halal, lactose- of glutenvrij).



Hoewel we op heden geen wijzigingen kunnen doen aan de wettelijke feestdagen in België, vinden we het belangrijk dat je de kans krijgt om de feestdagen verbonden aan jouw religie te vieren als je dit wenst. Je kan hiervoor verlof inplannen of bv. een wissel plannen met een collega.



Als je wilt kolven, zoeken we samen de beste oplossing (geschikte ruimte, privacy).



De dagen klein verlet die worden toegekend bij plechtige communies, worden ook toegewezen bij lentefeest, groeifeest, ... (cfr. principes klein verlet: niet alles staat vast in afspraken, we stimuleren om in dialoog te gaan met je coördinator)



We organiseren intern vormingen rond diverssensitief handelen.



We streven naar een goede werk-privébalans en bespreken verschillende verlofmogelijkheden met jou.



We gaan in gesprek over hoe we pauzes (roken, gebed, ontspannen) mogelijk kunnen maken binnen je opdracht.



We zetten in op het welzijn van medewerkers en organiseren hier initiatieven rond.



We zoeken samen met jou naar redelijke aanpassingen in je job als dat nodig is. Een redelijke aanpassing is een duidelijke maatregel die ervoor zorgt dat iemand met een arbeidsbeperking toch kan meedoen, door de nadelen van een onaangepaste omgeving zoveel mogelijk weg te nemen.



We houden rekening met de verschillende noden die horen bij verschillende levensfasen.



We bieden taalcoaching aan als je het Nederlands nog niet volledig beheerst.



Een interne jobcoach ondersteunt medewerkers met een arbeidsbeperking en het team.



We peilen bij events of geplande bezoeken naar ondersteuningsnoden van gasten. (bv. ook bij sollicitatiegesprek)



We hebben oog voor het creëren van prikkelarme werkruimtes. We gaan in gesprek over wat nodig is en op welke wijze dit geïmplementeerd kan worden in de dienst.



We vragen naar hoe je aangesproken wil worden (voornaamwoorden) en of je dit bv. in je mailhandtekening wenst.



We kiezen bewust voor (gender)inclusieve sanitaire voorzieningen. Op pictogrammen zie je welke voorzieningen in welk toilet aanwezig zijn.

Heb je zelf ideeën en/of voorbeelden van goede praktijken? Aarzel niet om ze te delen! ↘

fibe.waes@oranje.be
evelien.decraene@oranje.be

✉ info@oranje.be

☎ 050 341 341

🌐 www.oranje.be

De lijst *“inclusieve praktijken die bijdragen aan het welkom gevoel voor iedereen”*, op de vorige pagina is niet limitatief of op een bepaald moment klaar.

Net zoals de acties of het thema nooit af zullen zijn.

We houden het thema onder de aandacht en evalueren onze kijk en werkwijze. We zien dit graag als een gedeelde verantwoordelijkheid waar ieder betrokken persoon impact op kan en mag hebben.

