

## Diversiteitscharter van het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika

Diversiteit is meer dan enkel verschillen tussen nationaliteiten; ze is voelbaar op alle niveaus (taal, gender, persoonlijkheid, cultuur, socio-economische achtergrond, religie ...)

Diversiteit heeft tot doel de verschillen tussen mensen te erkennen en te beschouwen als een rijkdom; instellingen zouden heterogeen moeten zijn en een afspiegeling van deze veelzijdige samenleving. Een organisatie kan enkel evolueren door de confrontatie aan te gaan met verschillende standpunten; zich openstellen voor menselijke verschillen leidt er automatisch toe dat men zich voortdurend aanpast binnen een context van openheid en uitwisseling.

Dit Diversiteitscharter betreft dus al onze medewerkers evenals de partners van het KMMA; ze is een sterke boodschap voor meer openheid naar de buitenwereld en inzet ten voordele van gelijke kansen en diversiteit.

### De ondertekenaars van het Diversiteitscharter verbinden zich ertoe:

1. Geen enkele vorm van discriminatie te dulden, meer bepaald op grond van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, taal, godsdienstige of filosofische overtuiging, bezit, geboorte, een handicap of een lichamelijk kenmerk, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand of gezinssituatie, en dit principe van non-discriminatie zowel in de relaties met de burgers als op alle niveaus van de organisatie na te leven en de toepassing ervan te bevorderen.
2. Erop toe te zien dat de diversiteit van de Belgische samenleving in hun personeelsbestand zo goed mogelijk wordt weerspiegeld op het vlak van haar culturele en etnische diversiteit en dit op alle kwalificatie- en hiërarchieniveaus.
3. Gelijke kansen te garanderen in de verschillende fasen van de loopbaan van de medewerkers en in de verschillende domeinen van het humanresourcesbeleid: de aanwerving, de opleiding, de ontwikkeling van de competenties en de loopbaanplanning.
4. Een modern personeelsbeleid te voeren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt voor zijn verdiensten en zijn hele loopbaan lang zijn competenties kan ontwikkelen. Een omgeving creëren waar diversiteit wordt beschouwd als een bron van verrijking, vernieuwing en creativiteit om een betere dienstverlening aan de burgers te garanderen.
5. Een diversiteitpolitiek te concretiseren binnen de eigen organisatie, met een specifieke aandacht voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de gelijke kansen voor personen met een handicap en voor personen van vreemde afkomst, rekening houdend met de eigenheid van die organisatie, maar steeds met de doelstelling de diversiteit te bevorderen.
6. Het engagement tot de uitvoering van een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan hun medewerkers te communiceren en informatie te verschaffen over de resultaten van de gevoerde acties.
7. Onze betrokken partijen te informeren over ons engagement betreffende non-discriminatie en diversiteit alsook over de resultaten ervan. In het jaarverslag een hoofdstuk te voorzien met een uitvoerige beschrijving van onze relevante praktijken en de behaalde resultaten.