



Charte de la Diversité du Musée royal de l'Afrique centrale

Contexte

la Diversité dépasse les différences de nationalité elle est présente à tous niveaux (langue, genre, personnalités, culture, origine socio-économique, religion,...)

La Diversité a pour principe que les différences entre les êtres humains sont reconnues et considérées comme une richesse, il est important que les organisations aient une composition variée et qu'elles soient le reflet de cette société plurielle. Une organisation ne peut évoluer qu'en se confrontant à différents points de vue et l'accueil des différences humaines est la clé de voûte pour s'adapter de manière continue dans une optique d'ouverture et de partage.

Cette charte de la Diversité concerne donc tous les collaborateurs ainsi que les partenaires du MRAC, elle est un message fort d'ouverture sur le monde et d'engagement en faveur de l'égalité des chances et de la Diversité.

Les signataires de la Charte de la Diversité s'engagent à :

1. Exclure toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, la prétendue race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la langue, 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 qu'à tous les niveaux de l'organisation.
2. Veiller à refléter au mieux la Diversité de la société belge dans leur effectif du personnel notamment au niveau de sa diversité culturelle et ethnique et cela à tous les niveaux de qualification et de hiérarchie.
3. Garantir l'égalité des chances à chaque étape de la carrière des collaborateurs et dans les multiples domaines de la gestion des ressources humaines: le recrutement, la formation, le développement des compétences et l'évolution de la carrière.
4. Mettre en œuvre une politique des ressources humaines moderne dans laquelle chacun se sent apprécié pour ses mérites et a la possibilité de développer ses compétences tout au long de sa carrière. Promouvoir un environnement où la Diversité est considérée comme une source d'enrichissement, d'innovation, de créativité, et permettre ainsi d'accroître la qualité des services rendus aux citoyens.
5. Concrétiser une politique de Diversité au sein de leur propre organisation, en prêtant une attention spécifique à l'égalité entre hommes et femmes et à l'égalité des chances pour les personnes handicapées et pour les personnes d'origine étrangère, compte tenu de la spécificité de leur organisation, et toujours dans l'optique de promouvoir la Diversité.
6. Communiquer à leurs collaborateurs l'engagement en faveur de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de Diversité et les informer des résultats des actions menées.
7. Communiquer auprès de nos parties prenantes sur notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, ainsi que sur ses résultats. Inclure dans le rapport annuel un chapitre détaillant nos pratiques dans ce domaine et les résultats obtenus.