

# LEEUVENDAAL CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE

Leeuwendaal streeft ernaar een inclusieve organisatie te zijn waarin we verschillen tussen mensen omarmen, we krachten, talenten en afwijkende perspectieven inzetten en benutten en we reflecteren op onszelf als persoon en organisatie.

## DEFINITIE DIVERSITEIT

Bij diversiteit gaat het om alle kenmerken waarop mensen van elkaar verschillen. Het gaat hierbij om zowel zichtbare kenmerken (zoals geslacht, leeftijd en huidskleur) en minder zichtbare kenmerken (zoals afkomst, fysieke conditie en seksuele oriëntatie).

## DEFINITIE INCLUSIE

Een inclusieve organisatie veronderstelt dat een divers samengesteld personeelsbestand van toegevoegde waarde is voor het functioneren van de organisatie.

1

### WE OMARMEN VERSCHILLEN

We zijn ons bewust van diversiteit in onze samenleving. Diversiteit gaat wat ons betreft niet alleen om etnische afkomst, maar gaat ook over geslacht, leeftijd, godsdienst, seksuele voorkeur, handicap, etc. Onze bedrijfscultuur is open en inclusief.

2

### DIVERSITEIT LOONT

We geloven in de kracht van een divers personeelsbestand en zorgen daarom voor diversiteit in alle onderdelen van onze organisatie.

3

### EERLIJKE KANSEN VOOR IEDEREEN

We behandelen alle collega's in gelijke gevallen gelijk. We maken daarom geen onderscheid tussen personen op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, handicap of welke grond dan ook. We zien er op toe dat alle (potentiele) werknemers een eerlijke kans krijgen op indiensttreding, promotie en gebruik van bedrijfsfaciliteiten.

4

### IEDEREEN HEEFT TALENTEN

Ons uitgangspunt is dat iedereen talenten heeft. Leeuwendaal laat daarom de 'strengths' (krachten en talenten) van medewerkers tot hun recht komen en benut deze.

5

### OBJECTIEVE BEOORDELING EN SELECTIE

We erkennen dat iedereen wel eens (onbewuste) vooroordelen heeft. We zorgen daarom voor transparante procedures en objectieve, niet-discriminerende criteria bij de beoordeling en selectie van medewerkers en kandidaten.

6

### RESPECT VOOR ELKAAR

We gaan respectvol en niet beledigend om met onze collega's, klanten en kandidaten. We zijn alert als discriminatie, (seksuele) intimidatie of welke vorm van ongewenst gedrag dan ook zich voordoet op de werkvloer en spreken elkaar daar op aan.

7

### INCLUSIEF LEIDERSCHAP

Onze leidinggevenden zetten zich in voor een collegiale en gelijkwaardige omgang op de werkvloer en managen op het benutten en ontwikkelen van ieders 'strengths'. Leidinggevenden zorgen voor het voorleven van gewenste omgangsvormen en zijn aanspreekbaar op hun gedrag. Onze directie is verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkklimaat waarbij ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt. Onze directie treft daarom adequate maatregelen om discriminatie en ander ongewenst gedrag te voorkomen en tegen te gaan.



## EVALUATIE

We evalueren jaarlijks de werking van deze Leeuwendaalcode; de uitkomsten daarvan worden organisatiebreed gedeeld.

### WAT TE DOEN ALS JE ONGEWENST GEDRAG ERVAART?

Je kunt terecht bij:

- ◆ Vertrouwenspersoon
- ◆ Leidinggevende
- ◆ HR
- ◆ Ondernemingsraad
- ◆ Projectgroep diversiteit & inclusie

Je anonimiteit wordt altijd gewaarborgd.  
Verder is de klachtenregeling van toepassing.