

Beleidsplan Diversiteit en Inclusie - LFE

I. Inleiding:

Het D&I beleid van LFE is bedoeld om bewustwording creëren voor diversiteit en inclusie binnen LFE en te voldoen aan de eisen die hieraan door de SER aan ons gesteld worden. Tevens willen we hier mee een aantal concrete (gender) diversiteits-doelen halen.

II. Doelen:

1. Vergroten van diversiteit:

- Aantrekken en behouden van medewerkers met diverse achtergronden en competenties.
- Actief streven naar een doelstelling waarbij in 2027
 - * het MT uit 33% vrouw bestaat
 - * teamleiders voor 50% uit vrouwen bestaan.

2. Inclusieve werkomgeving:

- Creëren van een inclusieve cultuur waarin diverse perspectieven worden gewaardeerd.
- Optimaal benutten van de kracht van diversiteit voor betere ondernemingsresultaten.

III. Beleidsmaatregelen:

1. Hanteer een inclusieve wervingsprocedure en - selectie:

- Gebruik genderneutrale vacature teksten en benadruk het belang van diversiteit
- Hanteer een transparante en objectieve beoordeling
- Beoordelen van kandidaten op basis van competenties en ervaring in plaats van vooroordelen.
- Bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan een kandidaat die meer diversiteit brengt in het team.

2. Bewustwording:

- Aandacht geven in management presentaties zoals de Big Picture Meeting
- Publiceren van ons D&I beleidsplan op de LFE website
- Voor het management workshops organiseren om bewustwording te vergroten en vooroordelen te doorbreken.
- Gebruik de TREAMS-cycle om een vinger aan de pols te houden of medewerkers zich veilig voelen en de cultuur van LFE als inclusief ervaren

3. Cultuur en communicatie:

- Naleven van de Castel gedragscode die discriminatie en uitsluiting verbiedt.
- Blijven benadrukken van de communicatiekanalen waar medewerkers zich veilig voelen om zorgen te uiten en suggesties te doen, zoals (interne & externe) vertrouwenspersonen of het Whistleblowers platform van Castel.

4. Flexibele werkpraktijken:

- Mogelijk maken van flexibele werktijden en thuiswerkmogelijkheden om tegemoet te komen aan diverse behoeften.

5. Diversiteitsmonitoring & follow-up:

- Jaarlijks rapportages op het gebied van diversiteit en inclusie in het SER -diversiteitsportal bespreken in MT en delen met team-leiders, tezamen met dit beleidsdocument als reminder