

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

PRÉAMBULE

Le Service public régional de Bruxelles (SPRB) prône le respect de chaque individu dans sa singularité, valorise la diversité et s'engage dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.

La diversité se définit ici comme tout facteur de distinction entre les personnes fondé sur un ou plusieurs critères légalement protégé(s): l'âge, le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, la maternité, la co-maternité, la paternité, l'adoption, le changement de sexe, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, le handicap, les caractéristiques physiques, sexuelles ou génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression du genre, l'état de santé, la naissance, l'état civil, l'origine sociale, les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la fortune, et la langue.

La diversité est une réalité au sein de la Région de Bruxelles-Capitale. Le SPRB se doit d'être le reflet des identités multiples qui la composent, et ce, dans une optique de non-discrimination, d'inclusion et d'égalité d'accès à la fonction et au service publics.

ENGAGEMENTS

En vertu des différents textes réglementaires applicables ainsi que de la jurisprudence, le conseil de direction, la ligne hiérarchique et l'ensemble des collaborateurs-s s'engagent à :

- Traiter équitablement et en toute impartialité les membres du personnel dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines : de la sélection à la pension en passant notamment par l'intégration, la formation, le développement professionnel et l'évaluation.
- Veiller à la transparence et l'objectivité des procédures à chaque étape clé de la carrière afin d'assurer un traitement égal, équitable et inclusif pour l'ensemble du personnel.
- Faire attention à la prise en compte de la diversité dans les réformes de la culture organisationnelle et managériale afin de veiller à l'épanouissement professionnel des membres du personnel.
- Instaurer une ambiance de travail respectueuse des différences.
- Mettre en place des initiatives notamment un plan interne de diversité qui visent à valoriser et gérer la diversité du personnel et du public bruxellois.
- Soutenir toute procédure structurelle de gestion des discriminations et toute procédure de signalement de discriminations présumées et faciliter leur communication explicite à l'ensemble du personnel et du public.
- Combattre toutes les formes de discrimination, que ce soit à l'égard du public, dans les relations entre collègues ou dans le cadre de la prestation de service en interne conformément aux procédures en vigueur.
- Former les membres du personnel à la gestion de la diversité et soutenir les collaborateurs-trices qui seraient victimes de discrimination.
- Relayer auprès des partenaires du SPRB les engagements de la présente charte et refuser toute collaboration avec une entité dont les déclarations, les activités ou les pratiques seraient contraires à ses principes.
- Véhiculer auprès du personnel et du public l'existence, l'esprit et les motivations de cette charte.



S'INDIGNER
NE SUFFIT PAS