



BELEID INZAKE GELIJKHEID, DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Laatst beoordeeld: januari 2024

Volgende beoordeling: januari 2025

Beleidsverantwoordelijke: HR

Street Child zet zich in om discriminatie te confronteren en tegen te gaan. Wij bieden een werkomgeving vrij van discriminatie en vooroordelen, waarin medewerkers en vrijwilligers hun volledige potentieel kunnen realiseren en kunnen bijdragen aan het succes van de organisatie, ongeacht hun gender, ras, beperking, seksuele oriëntatie, leeftijd, religie of levensovertuiging. Dit is een kernwaarde waaraan alle Street Child-medewerkers en -betrokkenen zich moeten houden en die zij actief moeten uitdragen.

Street Child erkent dat ieder mens een individu is en waardeert diversiteit. Daarom zetten wij ons als organisatie in om voortdurend te verbeteren hoe wij gelijkheid, diversiteit en inclusie monitoren, evalueren en toepassen in alle gebieden waarin wij actief zijn. Als onderdeel van deze inzet willen wij een divers team aantrekken en behouden op alle niveaus van de organisatie. Wij erkennen dat dit een essentiële factor is die de organisatie effectiever en inclusiever maakt en een betere plek om te werken.

1. Reikwijdte en definities

1.1 Reikwijdte

Dit beleid geldt voor alle trustees, werknemers, contractanten en vrijwilligers die bij de organisatie betrokken zijn. Hoewel dit beleid niet juridisch kan worden uitgebreid naar het gedrag en de handelingen van partnerorganisaties (als afzonderlijke juridische entiteiten met hun eigen beleid en procedures), zullen Street Child-medewerkers en affiliates dit

Street Child Nederland

Durgerdammerdijk
1003,1026 CR Amsterdam

T: +31 6 27149451
E: info@street-child.nl
W: www.street-child.nl

beleid altijd naleven, ook in hun samenwerking met partnerorganisaties en externe affiliates. Daarmee bevorderen zij gedrag en “people values” die een meer inclusieve en respectvolle omgeving stimuleren, vrij van vooroordelen en bias.

1.2 Juridische basis en beschermde kenmerken

Dit beleid is gebaseerd op Britse wetgeving als fundament van goede praktijk, vanwege de eerlijkheid, gelijkwaardigheid en transparantie. Het omvat discriminatie op basis van elk beschermd kenmerk zoals gedefinieerd in de **UK Equality Act 2010**: leeftijd, beperking, gender reassignment, huwelijk en geregistreerd partnerschap, zwangerschap en moederschap, ras (waaronder kleur, nationaliteit of etnische herkomst), religie of levensovertuiging, geslacht of seksuele oriëntatie. Voor de doeleinden van dit beleid wordt “geslacht” uitgebreid naar “gender”.

1.2.1 Internationale kaders

Dit beleid houdt ook rekening met leidende internationale kaders en streeft ernaar best practices te volgen uit diverse bronnen, waaronder (maar niet uitsluitend) het Mensenrechtenkader, het Verdrag inzake de Rechten van het Kind, het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en de SDG's (met name doelen 5 en 10).

1.3 Naleving en actualisering

Wij zetten ons in voor naleving van alle toepasselijke gelijkheidswetgeving, statuten, regelgeving en codes, zowel in het VK als in elk land waar wij actief zijn. Gelijke kansen ontwikkelen voortdurend mee met maatschappelijke opvattingen en wetgeving. Street Child zal dit beleid blijven evalueren en wijzigingen doorvoeren wanneer dit de gelijke kansen kan verbeteren. Deze inzet geldt voor al het HR- en arbeidsbeleid van Street Child, niet alleen voor beleid dat direct met dit onderwerp samenhangt.

1.3.1 Landenkantoren

Elk landenbureau dat een eigen subbeleid wil ontwikkelen of actualiseren wordt aangemoedigd dit te doen, met dit beleid als basis, en dit vervolgens aan te passen aan lokale context en wettelijke verschillen. Voor ondersteuning en consistentie binnen de organisatie: neem contact op met de **Inclusion Advisor**.

Street Child Nederland

Durgerdammerdijk
1003,1026 CR Amsterdam

T: +31 6 27149451
E: info@street-child.nl
W: www.street-child.nl

2. Onze aanpak

2.1 Nultolerantie

Street Child hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van elke vorm van onwettige discriminatie en zet zich in om onwettige discriminerende praktijken, procedures en houdingen binnen de organisatie te identificeren en te elimineren.

2.2 Barrières wegnemen

Street Child zet zich in om barrières weg te nemen die direct of indirect gelijke kansen beperken en om ervoor te zorgen dat onze arbeidspraktijken voldoen aan wet- en regelgeving. Wij verwachten dat medewerkers deze inzet ondersteunen en helpen realiseren waar mogelijk.

2.3 Doorlopend proces en governance

Street Child erkent dat dit een continu proces is en staat open voor evaluatie en aanpassing. Daarom is een **Inclusion Advisor** aangesteld om strategische ondersteuning te bieden voor de transformatieve gendergelijkheids- en inclusieagenda van de organisatie, vooral binnen programmadesign, uitvoering en advocacy. Daarnaast is een **Gender Equality and Social Inclusion (GESI) working group** opgezet om inclusie binnen Street Child en in alle programma's te bevorderen.

2.4 Toepassing in alle onderdelen van werk

Street Child wil waarborgen dat geen enkele werknemer of kandidaat wordt blootgesteld aan onwettige discriminatie of bias (direct of indirect) op basis van: leeftijd, beperking, gender reassignment, huwelijk en geregistreerd partnerschap, zwangerschap en moederschap, ras (incl. kleur, nationaliteit of etnische herkomst), religie of levensovertuiging, gender of seksuele oriëntatie. Dit geldt voor alle aspecten van werk, waaronder:

- Transparante werving- en selectieprocessen op basis van verdienste, inclusief vacatures en functiebeschrijvingen met een salarisrange per rol;
- Interview- en selectieprocedures met een onafhankelijke aanwervingscommissie per rol, samengesteld uit relevante teamleden;

Street Child Nederland

Durgerdammerdijk
1003,1026 CR Amsterdam

T: +31 6 27149451
E: info@street-child.nl
W: www.street-child.nl

- Een werkomgeving vrij van discriminatie, ondersteund door training (people values, culturele bewustwording en responsiviteit). Een GESI-introductie wordt aangeboden aan alle nieuwe medewerkers en alle medewerkers nemen jaarlijks deel aan een GESI-opfrustraining;
- Opleidingsmogelijkheden: toegang tot leer- en ontwikkelbudgetten waar nodig;
- Promotie- en loopbaankansen: gelijke toegang tot interne kansen;
- Duidelijke arbeidsvoorwaarden, inclusief loon, voordelen/faciliteiten en verzoeken voor flexibel werken;
- Transparante klachtenafhandeling en toepassing van disciplinaire procedures;
- Eerlijke procedures bij selectie voor reorganisatie/ontslag om bedrijfseconomische redenen.

2.5 Inclusief taalgebruik en gedrag

Wij verwachten dat iedereen passende inclusieve taal gebruikt en zich gedraagt op een manier die de waardigheid van collega's, de mensen met wie wij werken en onze stakeholders respecteert. Dit sluit aan bij onze People Values, die tijdens onboarding worden toegelicht en gedurende performance management worden benadrukt.

2.6 Kanalen om gehoord te worden

Wij zetten ons in om ondersteunende kanalen te bieden zodat mensen hun stem kunnen laten horen, waaronder netwerkmogelijkheden en feedback op organisatieresultaten en arbeidsomstandigheden.

2.7 Redelijke aanpassingen

Waar redelijk zullen wij maatwerk-aanpassingen doen om tegemoet te komen aan behoeften van medewerkers en (toekomstige) vrijwilligers. Door de omvang van Street Child hanteren wij een flexibele en discretionaire aanpak. Dit kan o.a. omvatten: studie- en ziekteverlof, zwangerschaps- en vaderschapsverlof, flexibele uren, thuiswerken, software, aanpassingen en hulpmiddelen/uitrusting.

2.8 Monitoring en data

Street Child voert uitgebreide dataverzameling over diversiteit uit voor effectieve monitoring en implementatie van dit beleid in de hele organisatie, inclusief analyse van het

Street Child Nederland

Durgerdammerdijk

T: +31 6 27149451

1003, 1026 CR Amsterdam

E: info@street-child.nl

W: www.street-child.nl

wervingsproces en personeelsprofiel op alle niveaus. Ook monitoren wij acties binnen onze programma's om te waarborgen dat minimale GESI-standaarden worden nageleefd. Een wereldwijd monitoring- en meetkader integreert indicatoren voor gender- en inclusieresponsieve dataverzameling. Deze data wordt gebruikt om beleid en processen te verbeteren, samen met externe best practices.

2.9 Programma's en gemeenschappen

Street Child past dezelfde standaarden toe in de organisatie én in programmering: we willen discriminatie aanpakken en gelijkheid, diversiteit en inclusie bevorderen in de gemeenschappen waar we werken. We streven ernaar dit te weerspiegelen in onze organisatiepraktijken en workforce door gebruik te maken van lived experiences via feedbackmechanismen.

3. Verantwoordelijkheden en verantwoording

3.1 Raad van Trustees

De Raad is verantwoordelijk voor het uitdragen en naleven van dit beleid en voor het waarborgen van passende middelen, steun en leiderschap voor betekenisvolle implementatie. Zij zorgen ook dat dit beleid aansluit bij Street Child's missie en waarden.

3.2 Senior Leadership Team (SLT)

Het SLT draagt dit beleid uit binnen de organisatie namens de Raad en waarborgt naleving door alle leidinggevendenden. Zij ondersteunen teams en bieden kanalen om gehoord te worden (zoals de jaarlijkse Staff Engagement Survey en reguliere lijnmanagementkanalen). Dit omvat ook monitoring van gelijkheids- en diversiteitsdoelen en bijbehorende acties.

3.3 HR-team

HR is eigenaar van dit beleid en verantwoordelijk voor ontwikkeling, monitoring en actualisering zodat het beleid passend blijft. HR identificeert relevante training en initiatieven om dit beleid om te zetten in positieve actie.

3.4 Leidinggevend en afdelingshoofden

Zij zijn verantwoordelijk voor implementatie, het voorleven van inclusief gedrag en het ondersteunen van medewerkers en vrijwilligers. Ook ondersteunen zij communicatie en implementatie door specifieke acties op te nemen in team- en individuele doelen die bijdragen aan dit beleid.

3.5 Medewerkers en affiliates

Iedereen heeft de verantwoordelijkheid om gelijkheid, diversiteit en inclusie te bevorderen en gevallen van discriminatie, intimidatie en oneerlijke behandeling te melden. Teams worden geacht dit beleid te lezen en te begrijpen hoe het relevant is voor hun rol, en te weten waar en hoe zij steun kunnen zoeken.

Machtsverhoudingen: Street Child erkent dat ongelijke machtsverhoudingen in bepaalde situaties de effectiviteit van dit beleid kunnen verminderen, omdat ze de kans op melding verkleinen—met name in een internationale context met een mix van internationaal personeel. Om dit te beperken worden medewerkers getraind, worden landbureaus aangemoedigd een aanvullend lokaal beleid te ontwikkelen, en streven we ernaar te consulteren, te betrekken en te leren van al onze medewerkers en affiliates.

4. Melden

4.1 Afhandeling van klachten

Alle klachten over discriminatie of intimidatie worden sensitief en effectief behandeld. Ze worden altijd serieus genomen en grondig onderzocht.

4.2 Meldkanalen

Trustees, werknemers, contractanten en vrijwilligers moeten Street Child op de hoogte brengen van praktijken of handelingen waarvan zij redelijkerwijs geloven dat deze in strijd zijn met de principes en acties in dit beleid en de people values. Meldingen kunnen worden gedaan via de **Complaints-** of **Whistleblowing-inbox** of door rechtstreeks te spreken met de **Global Safeguarding Focal Point**. Daarnaast bestaan er anonieme meldmechanismen in elk werkgebied en via het webformulier, die door medewerkers en affiliates kunnen worden gebruikt om (vermeende) incidenten in strijd met dit beleid te melden. Voor

Street Child Nederland

Durgerdammerdijk
1003,1026 CR Amsterdam

T: +31 6 27149451
E: info@street-child.nl
W: www.street-child.nl

onderzoek van alle meldingen wordt het meldproces uit het **Whistleblowing Policy** gevolgd. Als een werknemer ontevreden is over de reactie, dient hij/zij de kwestie schriftelijk rechtstreeks bij de CEO aan te kaarten of, indien nodig, bij de voorzitter van de Raad van Trustees.

Bijlage 1: Definities

Wat wij bedoelen met gelijkheid, diversiteit en inclusie:

document

- **Gelijkheid (Equality):** ervoor zorgen dat mensen niet ongerechtvaardigd minder gunstig worden behandeld, met name op basis van één of meer beschermde kenmerken zoals gedefinieerd door de Equality Act 2010 en andere anti-discriminatiewetgeving.
- **Diversiteit (Diversity):** het erkennen en waarderen van de voordelen van verschillende perspectieven, achtergronden en ervaringen; ook het identificeren van ondervertegenwoordiging en het nemen van actieve stappen om dit aan te pakken via initiatieven, beleid en systeemverandering waar nodig. Street Child kijkt voortdurend hoe verschillende stemmen van medewerkers beter vertegenwoordigd kunnen worden.
- **Inclusie (Inclusion):** het actief betrekken van mensen met diverse perspectieven, achtergronden en ervaringen en het creëren van een omgeving waarin iedereen zich verbonden voelt en waarin we samen het uitzonderlijke kunnen bereiken. Gelijkheid, diversiteit en inclusie zijn niet hetzelfde, maar zijn van elkaar afhankelijk om discriminatie aan te pakken. Echte inclusie is niet mogelijk zonder gelijkheid en diversiteit.
- **Gelijkwaardigheid/Equity:** het erkennen dat niet iedereen op hetzelfde niveau staat en dezelfde behoeften heeft; equity erkent die behoeften en pakt ze aan om gelijke uitkomsten mogelijk te maken. Street Child zet zich daarom in voor equitable beleid en praktijken waar nodig om gelijke uitkomsten te ondersteunen.
- **Onbewuste vooringenomenheid (Unconscious Bias):** een vooraf bestaande overtuiging waarvan iemand zich niet bewust is. Maar of de veroorzaker zich er nu wel of niet bewust van is: handelingen moeten verantwoordelijkheid dragen vanwege de negatieve impact (racisme, validisme/ableism, seksisme, etc.).

- **Gender:** kenmerken van vrouwen, mannen, meisjes, jongens en anderen die sociaal geconstrueerd zijn, inclusief normen, gedrag en attributen gebaseerd op labels van masculiniteit en femininiteit. Gender varieert tussen samenlevingen en kan door de tijd veranderen. Genderidentiteit is een persoonlijke, interne beleving; de gendercategorie waarmee iemand zich identificeert kan afwijken van het geslacht dat bij geboorte is toegewezen.
- **Beperking/handicap (Disability):** elke toestand die het voor iemand moeilijker maakt om bepaalde activiteiten uit te voeren of effectief te interageren met de wereld. Dit kan cognitief, ontwikkelingsgerelateerd, intellectueel, mentaal, fysiek, zintuiglijk of een combinatie zijn. Beperkingen kunnen vanaf de geboorte aanwezig zijn of later ontstaan. Vaak worden mensen met een beperking “onnodig geïsoleerd en uitgesloten van volledige deelname aan de samenleving”.
- **Uitsluiting (Exclusion):** het uitsluiten van een individu of groep van gelijke toegang tot en/of gelijk voordeel van iets. Kenmerkend is ongelijke toegang tot middelen, kansen en rechten die tot ongelijkheid leidt.
- **Intersectionaliteit (Intersectionality):** de verwevenheid van sociale categorieën en identiteiten zoals ras, klasse en gender bij een individu of groep, die leidt tot overlappende en onderling afhankelijke systemen van discriminatie of achterstelling.
- **Positieve actie (Positive Action):** wanneer een werkgever/organisatie positieve stappen neemt om bepaalde groepen te helpen of aan te moedigen deel te nemen om achterstanden te overwinnen of te verkleinen, bijvoorbeeld door in werving actief kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen aan te moedigen.
- **Positieve discriminatie (Positive Discrimination):** een onwettige praktijk waarbij een bepaalde groep gunstiger wordt behandeld zonder dat dit voldoet aan de wettelijke voorwaarden voor positieve actie, zoals iemand aannemen of promoten uitsluitend vanwege een beschermd kenmerk en zonder rekening te houden met de vereiste criteria.