



Inclusiebeleid



“Diversity is about being invited to the party. Inclusion is being asked to join in and dance.”

(V. Myers).

Deze quote beschrijft treffend de Idee Kids-visie op diversiteit en inclusie. Vanuit onze kernwaarde ‘openheid’ willen we een lerende en flexibele organisatie zijn die met een open blik naar de wereld kijkt. Iedereen is voor ons dan ook gelijkwaardig, ongeacht zijn of haar eigenschappen, kwaliteiten, rollen en prestaties.

In bijgevoegd charter vertellen we wat wij als organisatie onder diversiteit en inclusie verstaan, waarom we hierop inzetten en hoe zich dit vertaalt op kantoor én op kamp. We doen dit graag op een authentieke manier en lichten dan ook in alle transparantie toe wanneer we met de grenzen van ons eigen inclusiebeleid geconfronteerd worden.



Waarom heeft Idee Kids vzw een inclusiebeleid en wat verstaan we hieronder?

Als **pluralistische organisatie** ziet Idee Kids vzw de toenemende diversiteit in de samenleving als **realiteit én verrijking**. We willen diversiteit en inclusie dan ook alle kansen geven, ook binnen onze kampwerking.

Diversiteit betekent **verscheidenheid**. Hieronder verstaan we als organisatie het volgende: alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen. Het gaat daarbij zowel om **zichtbare kenmerken** (zoals geslacht, leeftijd en etniciteit) als om **minder zichtbare kenmerken** (zoals ziekte of handicap en seksuele voorkeur).

Het inclusiebeleid van Idee Kids vzw onderschrijft o.a. onderstaande **principes**:

- **Normaliteit**: we zien diversiteit als een normaal maatschappelijk fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken krijgt
- **Vooroordelen bannen en non-discriminatie**: als individu je vooroordelen en veralgemeningen waar mogelijk en wenselijk te vermijden, zich bewust te zijn en zich te onthouden van elke vorm van discriminatie
- **Multiperspectiviteit**: het bekijken van gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven
- **Flexibiliteit**: het leren functioneren in verschillende contexten, steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties
- **Kiezen voor dialoog en samenwerking**
- **Leren van elkaar**: leren vanuit andermans visies, ervaringen en competenties



Verklaring

Idee Kids vzw wil dit engagement concreet maken door:

- in onze organisatie én weerspiegeld in onze **kernwaarde 'openheid'** werk te maken van een **open cultuur** waarin medewerkers, ouders, kinderen, externe partners ... gerespecteerd worden ongeacht hun geslacht, etnische afkomst, handicap, leeftijd, levensbeschouwing of seksuele geaardheid;
- **alle vormen van directe en indirecte discriminatie** binnen de organisatie en de kampwerking **tegen te gaan**;
- in alle **externe en interne communicatie** optimaal rekening te houden met diversiteit:
 - de diversiteit in de Vlaamse samenleving en in de organisatie zichtbaar te maken;
 - te zorgen voor toegankelijkheid van informatie;
 - in de organisatie blijvend rond het thema van inclusie en diversiteit te sensibiliseren en gerichte acties qua informatie, vorming of ondersteuning te voorzien.



Inclusie en diversiteit op kantoor

Ons inclusiebeleid is als volgt geïntegreerd in ons **HR-beleid**:

- in het wervings- en selectieproces de **focus** te leggen **op competenties & talenten** van medewerkers en er zo voor te zorgen dat alle sollicitanten bij Idee Kids vzw gelijke kansen krijgen ongeacht hun geslacht, etnische afkomst, handicap, leeftijd, levensbeschouwing of seksuele geaardheid;
- bij het aantrekken van nieuwe medewerkers **geen onnodige drempels** te **creëren**, oog te hebben voor kansengroepen en de nodige kanalen te gebruiken om een diverse groep van kandidaten te bereiken;
- binnen het vormingsbeleid te zorgen dat **opleidings- en ontwikkelingskansen** binnen de organisatie **gelijk** zijn **voor iedereen**, inclusief de korter geschoolden en/of meer operationele medewerkers;
- voor personen met een handicap en/of beperkingen **redelijke aanpassingen** te voorzien, zowel in de selectieprocedures als bij tewerkstelling;
- oog te hebben voor zelfzorg, veerkracht en combinatie van werk- en privéleven bij onze medewerkers zodat zij **duurzaam aan de slag kunnen blijven** (cfr. intern veerkrachtbeleid en –budget).



Inclusie en diversiteit op kamp

Ons inclusiebeleid uit zich in een uitgesproken **inclusie- en pluralistisch beleid op kamp**:

- waarbij we principieel **alle kinderen** willen **welkom** heten, ongeacht achtergrond, onderwijsvorm/studies, eventuele medische of gedragsmatige problematieken... en bewust de kans willen geven om een fijne kampervaring op te doen;
- waarbij we bij de werving en selectie van onze monitoren steeds **de vereiste competenties als maatstaf** hanteren, ongeacht geslacht, etnische afkomst, handicap, leeftijd, levensbeschouwing of seksuele geaardheid;
- waarbij we in samenwerking met **partners** op kamp steeds opteren voor partners die een **meerwaarde** kunnen **creëren in de kampbeleving voor onze kinderen** en **aansluiten bij ons eigen waardenpatroon** als organisatie;
- waarbij we door specifieke kortingen en gratis kamp-acties **kinderen in kansarmoede** willen ondersteunen om volwaardig te participeren aan onze samenleving;
- waarbij we door continue sensibilisering en verschillende acties op kamp **een anti-pest-beleid** uitdragen.



Grenzen aan ons inclusiebeleid

- Op momenten waarbij ons inclusiebeleid de **kwaliteit van onze werking en/of de integriteit van andere kinderen en/ of medewerkers** dusdanig **in het gedrang** brengt, dan zijn we als organisatie genoodzaakt om in te grijpen. Als dit zich voordoet, dan proberen we in eerste instantie om met gesprekken en bijsturingen toch een goed kamp/organisatieverloop te borgen. Op momenten waarbij we door deontologie, tijd, kennis, mogelijkheden ... zelf tegen de limieten van ons kunnen als organisatie aanlopen, dan beslissen we in onderling overleg tot het annuleren of stopzetten van het kamp of de overeenkomst voor 1 of meerdere kinderen en/ of monitoren.
- Op momenten waarbij ons inzetten op diversiteit en inclusie de **maatschappij niet meer representatief weerspiegelt** en dit leidt tot **zorgen bij medewerkers en/of ouders of organisatorische problemen**, dan zijn we als organisatie genoodzaakt om dit te **spreiden/normaliseren**. Voorbeelden hiervan zijn: veel kinderen met extra noden in 1 groepje, een monitorenploeg met een zeer uitgesproken karakter... Als dit zich voordoet, dan proberen we in eerste instantie om met gesprekken en bijsturingen toch een goed kamp/organisatieverloop te borgen. Op momenten waarbij we door deontologie, tijd, kennis, mogelijkheden ... zelf tegen de limieten van ons kunnen als organisatie aanlopen, dan beslissen we in onderling overleg tot het annuleren of stopzetten van het kamp of de overeenkomst voor 1 of meerdere kinderen en/ of monitoren.