



CHARTER DIVERSITEIT

Ondergetekende, namens **Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK)**, verklaart:

- Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil **BMK** de toepassing van de principes van gelijke kansen dan ook bevorderen.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze organisatie als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- **BMK** zet zich in voor minimaal 3 concrete uitdagingen die gericht zijn op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Uitdaging:

1. Het bevorderen van alle vormen van diversiteit binnen het bestuur van BMK, specifiek de dimensies arbeidsvermogen, etnische culturele diversie en LHBTI +.
2. Het bevorderen genderdiversiteit in alle lagen van de kinderopvangorganisaties die zijn aangesloten bij de BMK.
3. Het bevorderen van een inclusieve bedrijfscultuur, waaronder het in stand houden van een open dialoog die wij binnen onze organisatie voeren over diversiteit & inclusie.

Korte toelichting:

De kinderopvang als mini-samenleving

De kinderopvang is een eerste mini-samenleving waar kinderen mee in aanraking komen ná het gezin en de familie. Daarom is diversiteit voor de BMK heel breed gedefinieerd, bijvoorbeeld opleidingsniveau, geletterdheid, gender, etnische culturele diversiteit, arbeidsvermogen, sociaal economische status, leeftijd, LHBTI+. Dat betekent dat we binnen deze mini-samenleving kunnen leren aan kinderen hoe we met elkaar omgaan. Dat we elkaar gelijkwaardig benaderen ongeacht kleur, religie, afkomst, sekse, leeftijd, seksuele voorkeur of een gedrag of lichaam dat er anders uit ziet. Hier ligt dus een hele belangrijke kans én verantwoordelijkheid voor de kinderopvang. Alles wat je dan al bereikt, zal namelijk doorwerken in de volgende mini-samenleving waar kinderen terecht komen: de basisschool, middelbare school, het hoger onderwijs en uiteindelijk de échte samenleving. De bouwstenen liggen bij de gezinnen in samenwerking met de kinderopvang.

Ad 1. De ratio man/vrouw in het bestuur van de BMK is in verhouding. Wat betreft de andere vormen van diversiteit, zoals arbeidsvermogen, etnische culturele diversiteit en LHBTI+ is er winst te behalen en willen we een betere afspiegeling van de samenleving hebben. Dit betekent qua ledenwerving dat de BMK meer leden wil binnen halen met bestuurders met diverse achtergronden. Zodra deze organisaties lid zijn, kunnen deze bestuurders ook benaderd worden voor het bestuur van de BMK.

Ad 2. Vergroten van de vrouw/man ratio in alle lagen van de organisatie bij de kinderopvangorganisaties die zijn aangesloten bij de BMK. We hebben namelijk in mindere mate mannelijke pedagogisch professionals. Gelukkig zijn de mannen wel beter vertegenwoordigd in andere functies (zoals management/leidinggeven, op het hoofdkantoor en in het bestuur). Met name het tekort aan mannelijke pedagogisch professionals verdient aandacht. Ook alle andere vormen van diversiteit willen wij bevorderen bij onze lidorganisaties door middel van onder andere kennisdeling, het aandacht blijven besteden hieraan in de cao onderhandelingen, en door het delen van tips en trucs.

Ad 3. Op regelmatige basis binnen het team van de BMK met elkaar in gesprek over diversiteit en inclusie, wat dit voor onszelf betekent en voor onze sector. Dit doen wij ieder kwartaal met ons team. Maar we vinden het ook belangrijk om andere branchepartijen, zoals andere brancheverenigingen, er toe te bewegen om zich te zetten voor diversiteit en inclusie.

4. Deze uitdaging wordt uitgewerkt in een plan van aanpak, waarin de doelstellingen, investeringen en aanpak helder zijn uitgewerkt. Dit plan wordt door ons binnen zes maanden na ondertekening van het Charter Diversiteit voorgelegd aan *Diversiteit in Bedrijf*.
5. Onze medewerkers worden geïnformeerd over onze betrokkenheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen en op de hoogte gehouden van de resultaten van deze inzet.
6. **BMK** doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
7. **BMK** deelt de ervaringen en kennis op het gebied van het bereiken van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere bedrijven en organisaties.

Handtekeningen:

Bedrijfsnaam: **Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang**

Naam: Loes Ypma

Plaats:

Functie: Voorzitter

Datum: - -