

JEDI-commitment

Publieke beleidsverklaring · Sustainability Partner BV · Versie 1.0

Waarom JEDI bij onze missie hoort

Onze missie is positieve impact rendabel, meetbaar en transparant maken voor iedereen. Voor ons betekent “voor iedereen” ook dat we aandacht hebben voor wie toegang krijgt, wie gehoord wordt, wie voordeel ervaart en wie mogelijk nadeel ondervindt van keuzes. JEDI is daarom geen los mensenrechtenthema, maar een manier om onze missie consequenter toe te passen op mens, planeet en economie.

Als B Corp willen we bovendien ondernemen als force for good en belangen breder bekijken dan alleen omzet of eigenaarswaarde. Onze deelname aan de B Corp Community en The Shift geeft ons bijkomende perspectieven op inclusie, rechtvaardigheid en maatschappelijke verwachtingen en helpt ons om blinde vlekken te herkennen.

Wat JEDI voor ons betekent

Justice – rechtvaardigheid

We kijken niet alleen naar gelijke behandeling, maar ook naar de vraag of systemen, keuzes of gewoontes bepaalde mensen structureel benadelen. Waar we zo’n effect herkennen, proberen we de oorzaak te begrijpen en onze werkwijze bij te sturen.

Equity – gelijkwaardigheid en eerlijke toegang

Niet iedereen start vanuit dezelfde positie of heeft dezelfde ondersteuning nodig. We streven naar eerlijke toegang tot kansen, informatie, samenwerking en dienstverlening en voorzien redelijke aanpassingen wanneer dat nodig en haalbaar is om volwaardig te kunnen deelnemen.

Diversity – diversiteit

We zien verschillen in achtergrond, identiteit, ervaring, expertise, perspectief en denkwijze als een bron van betere besluiten. We willen vermijden dat beslissingen onnodig gebaseerd zijn op kenmerken die niet relevant zijn voor de inhoudelijke keuze.

Inclusion – inclusie

We willen een omgeving creëren waarin mensen respectvol worden behandeld, zich kunnen uitspreken, kunnen deelnemen en serieus genomen worden. Inclusie betekent voor ons ook dat we actief luisteren naar perspectieven die in een gesprek of besluitvorming gemakkelijk minder zichtbaar worden.

Van principe naar praktijk

In onze eigen werking

- We behandelen medewerkers, freelancers en andere mensen die namens ons werken met respect en op basis van relevante criteria voor de rol of opdracht.

- Bij taakverdeling, ontwikkeling, vergoedingen/fees, samenwerking en toekomstige aanwerving vermijden we discriminerende criteria en maken we verwachtingen zo duidelijk mogelijk.
- We voorzien, waar redelijkerwijs mogelijk, aanpassingen in planning, locatie, digitale samenwerking of werkvorm wanneer iemand die nodig heeft om volwaardig te kunnen deelnemen.
- We willen dat zorgen over uitsluiting, discriminatie, intimidatie of ongewenst gedrag kunnen worden uitgesproken zonder vergelding.
- Bij de keuze van freelancers, leveranciers en strategische partners gebruiken we zakelijke en impactrelevante criteria en vermijden we uitsluiting op basis van persoonlijke kenmerken die niet relevant zijn voor de opdracht.

In onze klantrelaties

- We behandelen klanten en deelnemers aan onze trajecten respectvol en passen geen discriminerende selectie- of behandelingspraktijken toe.
- In workshops, interviews en adviestrajecten creëren we ruimte voor verschillende perspectieven en proberen we te vermijden dat alleen de meest dominante stemmen de uitkomst bepalen.
- Waar redelijkerwijs mogelijk passen we communicatie en werkvormen aan zodat deelnemers kunnen volgen en bijdragen, bijvoorbeeld door duidelijke taal, digitale deelname of aangepaste timing.
- Wanneer een klantbeslissing of een voorgestelde maatregel mogelijk negatieve gevolgen heeft voor mensen of groepen, maken we dat bespreekbaar en nemen we het mee in onze aanbevelingen.
- We communiceren niet over diversiteit of inclusie op een manier die ambitie als gerealiseerde impact voorstelt zonder onderbouwing.

In onze community

- Via de B Corp Community, The Shift en andere relevante netwerken blijven we leren van maatschappelijke perspectieven buiten onze eigen onderneming.
- Bij publieke communicatie, events, partnerships en kennisdeling hebben we aandacht voor wie wordt bereikt, wie zichtbaar is en welke groepen mogelijk onbedoeld worden uitgesloten.
- We delen kennis over duurzamer ondernemen op een manier die bruikbaar blijft voor KMO's en proberen complexe duurzaamheids- en impactthema's begrijpelijk te maken zonder inhoudelijke nuance te verliezen.
- Waar collectieve actie relevant is, werken we graag samen met partijen die bijdragen aan een meer rechtvaardige, inclusieve en duurzame economie.

WAT WE NIET TOLEREREN

Discriminatie, intimidatie, pesterijen, vernedering, uitsluiting of vergelding zijn niet verenigbaar met dit commitment. Dat geldt ongeacht of het gedrag afkomstig is van een owner, freelancer, klant, leverancier, partner of andere stakeholder. Persoonlijke kenmerken zoals afkomst, nationaliteit, huidskleur, geslacht, genderidentiteit of -expressie, seksuele oriëntatie, leeftijd, handicap, gezondheid, religie of levensbeschouwing, gezinssituatie of andere niet-relevante kenmerken mogen geen onrechtvaardige behandeling veroorzaken.

Verantwoordelijkheid, aanspreekbaarheid en opvolging

Formele accountability

De Managing Partner draagt binnen Sustainability Partner de executive verantwoordelijkheid en is formeel eindverantwoordelijk voor dit JEDI-commitment. Die verantwoordelijkheid omvat goedkeuring, toepassing, opvolging, evaluatie en noodzakelijke bijsturing.

Het managementteam is verantwoordelijk om het commitment in hun dagelijkse keuzes, klantwerk en externe relaties toe te passen en om relevante signalen tijdig bij de Managing Partner te brengen.

Signalen en zorgen

Wie een mogelijk probleem ervaart of waarneemt, kan dit rechtstreeks bij de Managing Partner of via de publieke contactkanalen van Sustainability Partner melden ([Meldpunt voor klachten & bezorgdheden - Sustainability Partner – Fill in form](#)). We behandelen zulke signalen zorgvuldig, zoeken naar een proportionele oplossing en dulden geen vergelding tegen iemand die te goeder trouw een zorg aankaart.

Review en bijsturing

Minstens jaarlijks bekijken het managementteam en de Managing Partner of dit commitment nog aansluit bij onze werking en of signalen uit onze eigen samenwerking, klanten of community aanleiding geven tot aanpassingen. We doen dat ook tussentijds na een materieel incident, een relevante wijziging in team of businessmodel, of wanneer stakeholderfeedback een duidelijke blinde vlek zichtbaar maakt.

Bij de review kunnen we relevante signalen uit onze stakeholdermapping, de B Corp Community, The Shift, klantenfeedback en samenwerkingen met partners meenemen. Bij onze kleine schaal kiezen we voor proportionele, privacybewuste opvolging en verzamelen we geen gevoelige persoonsgegevens.

Goedgekeurd door: Dennis Duinslaeger, Managing Partner