



Strategie voor rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie (JEDI)





Onze belofte

Een grote missie vraagt om de inzet van iedereen.

Om de relatie tussen de wereld en water te veranderen, zijn uiteenlopende perspectieven, achtergronden, ervaringen, vaardigheden en werkwijzen nodig. Gevestigde methoden en nieuwe inzichten. Grote stappen en kleine initiatieven.



Ons water is er voor iedereen, overal. Dat uitgangspunt geldt ook voor onze organisatie.

SEA Water zet zich ervoor in dat iedere medewerker zich thuis voelt, gelijkwaardig wordt behandeld en het beste uit zichzelf kan halen. Deze belofte reikt verder dan onze eigen muren en strekt zich uit tot onze partners, leveranciers en de gemeenschappen waarvoor wij werken.

Het directieteam van SEA Water is eindverantwoordelijk voor de JEDI-beloften. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd en openbaar gepubliceerd.

Voor vragen of feedback kunt u contact opnemen via:
info@drinkseawater.com



Doelstellingen

Mensen en cultuur

In 2030

1

Wordt 50% van de leidinggevende functies bekleed door vrouwen.

2

Heeft SEA Water een afdelingsoverstijgende leiderschapsgroep opgericht die diverse achtergronden weerspiegelt, zodat alle afdelingen een stem hebben in strategische beslissingen.

3

Worden alle belangrijke zakelijke beslissingen bij SEA Water getoetst aan een duurzaamheidschecklist, zodat ecologische en sociale overwegingen in alle afdelingen verankerd zijn.

4

Heeft 100% van de medewerkers van SEA Water een ESG- en DEI-training gevolgd, ondersteund door een doorlopend afdelingsoverstijgend programma.

Roadmap en voortgang

2026	Functieomschrijvingen worden voorafgaand aan iedere werving getoetst op inclusief en gelijkwaardig taalgebruik.	Geïmplementeerd
2027	Een richtlijn voor inclusief taalgebruik in de interne communicatie is binnen de organisatie gedeeld.	Afgerond
	Ontwikkeling van een trainingsprogramma op het gebied van ESG en JEDI.	Nog niet gestart
	De JEDI-verklaring is opgenomen in alle vacatureteksten.	Geïmplementeerd
	Het bestaande beleid is getoetst vanuit JEDI-perspectief, waarbij terminologie, impact en samenhang zijn beoordeeld.	Afgerond
	Implementatie van alle werkafspraken uit de teamontwikkelingssessie van 2026.	In uitvoering
	Opstellen van een duurzaamheidschecklist voor besluitvorming, inclusief een implementatieplan.	Nog niet gestart

Roadmap en voortgang

2028

Inrichting van een formeel mentor- en sponsorprogramma voor alle medewerkers, waarbij de deelname van ondervertegenwoordigde groepen wordt gemonitord.

Nog niet gestart

Evaluatie van de huidige stand van zaken met het oog op het integreren van de B Corp-doelstellingen voor jaar 5.

In uitvoering

Afronding van de JEDI-training door HR en alle leidinggevenden.

Nog niet gestart

Formalisering, vastlegging en implementatie van een gestructureerde aanpak om vooroordelen in het wervingsproces te verminderen.

In uitvoering

Roadmap en voortgang

2030

Doelstelling gerealiseerd:
afdelingsoverstijgende
leiderschapsgroep opgericht.

Nog niet gestart

Doelstelling gerealiseerd:
ESG- en DEI-training
afgerond door 100% van
de medewerkers.

In uitvoering

Doelstelling gerealiseerd:
50% van de
leidinggevende functies
bekleed door vrouwen.

In uitvoering

Doelstelling gerealiseerd:
duurzaamheidschecklist
verankerd in de
besluitvorming.

Nog niet gestart