

PLAN VOOR DIVERSITEIT EN INCLUSIE (D & I)

Inleiding.....	2
Pijlers voor het beleid.....	3
1. Organisatiecultuur en awareness.....	4
2. Leiderschap	4
3. Werving en selectie	5
4. Loopbaanevolutie	6
5. Specifieke maatregelen voor diverse groepen met specifieke problemen	7
6. Work-life balance	8
7. Training en ontwikkeling	9
8. Gender in opleiding en wetenschap	10
9. Maatregelen tegen geweld.....	11

Inleiding

SCK CEN wil haar activiteiten steunen op een verantwoorde organisatiecultuur, zoals ook in het ethisch charter en in onze bedrijfswaarden is gesteld. Deze verantwoorde organisatiecultuur omvat ook oog en respect voor diversiteit. We behandelen elkaar met respect en waardigheid, ongeacht verschillen in geslacht, etniciteit, politieke overtuiging, geloof, seksuele geaardheid, leeftijd, gezondheidstoestand of achtergrond.

We erkennen dat diversiteit een brede reeks kenmerken omvat. Focus ligt in onze acties en rapportering voornamelijk op LGBTQIA+/gender, etniciteit, gezondheidstoestand en leeftijd. Onze organisatie streeft naar een diverse en inclusieve werkplek waar alle werknemers zich gewaardeerd, gerespecteerd en ondersteund voelen. Wij geloven dat diversiteit ons sterker en innovatiever maakt en streven ernaar om een cultuur te creëren waarin iedereen en hun unieke perspectieven worden gehoord, gewaardeerd en opgenomen.

Een diversiteitsbeleid werkt ook aan de inclusie van specifieke doelgroepen in de werkomgeving:

- Personen met een buitenlandse nationaliteit en/of oorsprong
- Mensen met een beperking
- Jongeren
- Ervaren mensen
- Personen van het ene geslacht die ten opzichte van het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in (een specifiek segment van) de organisatie
- Personen zonder DHSO (een diploma of document dat erkend is als gelijkwaardig aan hoger secundair onderwijs)

De toepassing en uitwerking hiervan is in de volgende hoofdstukken te lezen. Weliswaar moeten we hierbij de kanttekening maken dat SCK CEN van oudsher een kennisorganisatie is en dat (minimaal een A2) diploma nog steeds een belangrijke vereiste is om toegang te krijgen tot de eerste functie op SCK CEN, ook al neemt het belang ervan af in de loop van de carrière.

We erkennen dat het creëren van een diverse en inclusieve werkplek toewijding en verantwoordelijkheid vereist op alle niveaus van de organisatie. We zullen regelmatig onze voortgang met betrekking tot onze doelen op het gebied van diversiteit en inclusie bekijken en beoordelen, en waar nodig aanpassingen doen. Het is onze verantwoordelijkheid om discriminatie en uitsluiting actief tegen te gaan en te streven naar een organisatiecultuur waarin diversiteit wordt omarmd en gevierd.

Onderstaand plan voor de bevordering van diversiteit en inclusie (D&I) is bijgevolg opgevat als enerzijds een bewustmaking van onze good practices en anderzijds een oproep tot waakzaamheid om hierin actief te blijven investeren.

Door het nemen van concrete acties en het naleven van onze beloften en verantwoordelijkheden kunnen we als organisatie een positieve impact hebben op de betrokkenheid en tevredenheid van onze medewerkers, en tegelijkertijd bijdragen aan een inclusievere samenleving als geheel.

Pijlers voor het beleid

Als onderzoekinstelling met een passie voor wetenschap wil SCK CEN focussen op feitelijke rapportering en bijhorende analyse. Feitelijke cijfers over diversiteit vormen dan ook een basis voor dit plan. Deze feitelijke en neutrale aanpak wordt door SCK CEN ook doorgetrokken in de benadering van haar personeel: de eigen professionele kwaliteiten van eenieder, los van gender, leeftijd, nationaliteit, etniciteit, politieke overtuiging of godsdienstige overtuiging,... zijn leidraad voor onze beslissingen.

In onderstaande rapportering baseren we ons op criteria waarvoor we over data beschikken. Zo beschikken we momenteel enkel over data of een persoon mannelijk of vrouwelijk is wat gender betreft en data over nationaliteit wat etniciteit betreft. Indien medewerkers naast hun Belgische nationaliteit ook een andere nationaliteit hebben worden ze als “met Belgische nationaliteit” gerapporteerd.

Onderstaand zijn deze gegevens over het personeel van SCK CEN weergegeven.

Tabel 1: Evolutie van de percentages mannelijke en vrouwelijke medewerkers

	Mannen	Vrouwen
2013	77,97 %	22,03 %
2020	75,23 %	24,77 %
2022	75,03 %	24,97 %

Tabel 2: Evolutie van de percentages medewerkers met Belgische of andere nationaliteit

	Medewerkers met een andere nationaliteit	Medewerkers met Belgische nationaliteit
2013	9%	91%
2020	13%	87 %
2022	11%	89%

Tabel 3: Leeftijdsverdeling

	2013	2020	2022
< 26	2,7%	1,7%	1,9%
26-29	5,9%	4,7%	4,4%
30-39	29,5%	30,4%	27,6%
40-49	31,4%	30,2%	31,9%
50-59	24,3%	25,8%	27,0%
60 +	6,2%	7,2%	7,2%

SCK CEN wil haar D&I beleid concretiseren in volgende pijlers:

1. *Organisatiecultuur en awareness*

SCK CEN wil bewust aandacht geven aan diversiteit in haar bedrijfsbeeld. Zo wordt op de bedrijfswebsite en op het intranet rekening gehouden met een evenwicht in beeldmateriaal en geposte onderwerpen. Ook wordt er regelmatig deelgenomen aan extern georganiseerde themadagen, zoals internationale vrouwendag, women in science,...

Bovendien trachten we genderneutraal naar alle medewerkers te communiceren zodat iedereen zich aangesproken voelt door de boodschap alsook betrokkenheid ervaart bij de organisatie. In het personeelsdatasysteem is het bijvoorbeeld mogelijk gemaakt om naast man/vrouw ook "X" aan te duiden bij gender.

We zijn ons ervan bewust dat blijvende aandacht en bewustmaking voor diversiteit (nog) nodig is in onze organisatie. Daarom willen we met bepaalde initiatieven zoals de rapportering van de cijfers, alsook punctuele, maar regelmatige boodschappen of trainingen over diversiteit het belang dat we hieraan hechten, onderstrepen.

2. *Leiderschap*

SCK CEN streeft naar een voldoende diverse vertegenwoordiging in leidinggevende posities en raden, zonder hierbij quota voorop te willen stellen. Voorrang wordt gegeven aan de competenties van de persoon.

Het management team zet zich in voor diversiteit en inclusie door een beleid te ondersteunen en uit te dragen dat gelijke kansen en respect bevordert.

Tabel 4 : Evolutie invulling leidinggevende functies (opgesplitst in gender en nationaliteit)

	2021	2023
Mannen	63 (72%)	72 (77%)
Vrouwen	24 (28%)	21 (23%)
Niet-Belgische nationaliteit	8 (11%)	16 (17%)
Belgische nationaliteit	79 (89 %)	77 (83%)
Totaal aantal leidinggevenden	87 (100%)	93 100%)

De invulling van de leidinggevende functies door vrouwen op SCK CEN zelf ligt in lijn met de verdeling tussen mannen en vrouwen over de totale werknemerspopulatie (tabel 1: 75% mannen en 25% vrouwen) en tussen Belgen en niet-Belgen (tabel 2: 89% versus 11%).

Tabel 5 : mannelijke en vrouwelijke leden van het management team

	2021	2023
Mannen	6 (75%)	9 (90%)
Vrouwen	2 (25%)	1 (10%)
Totaal	8 (100%)	10 (100%)

Tabel 6: mannelijke en vrouwelijke leden van het Wetenschappelijk Advies Comité

	2021	2023
Mannen	9 (75%)	9 (75%)
Vrouwen	3 (25%)	3 (25%)
Totaal	12 (100%)	12 (100%)

Tabel 7: mannelijke en vrouwelijke leden van de Raad van Bestuur zoals aangesteld door de regering

	2021	2023
Mannen	8 (58%)	6 (50%)
Vrouwen	5 (42%)	6 (50%)
Totaal	13 (100%)	12 (100%)

Het Wetenschappelijk Advies Comité en het Management team zijn hoofdzakelijk mannelijk, de Raad van Bestuur is evenwichtig verdeeld inzake gender. De totale populaties in deze organen zijn klein en 1 persoon meer of minder heeft daardoor een groot effect op het percentage.

3. Werving en selectie

De vacatures van SCK CEN staan open voor iedereen. We spannen ons in om diversiteit te bevorderen in al onze wervings- en selectieprocessen, en streven ernaar om een diversiteit aan talenten aan te trekken en te behouden. Door nagenoeg alle vacatures in drie talen te publiceren moedigen we sollicitanten van verschillende achtergronden en ervaringen aan om bij ons te solliciteren. Alle aanwervingen zijn onderhevig aan de goedkeuring van het FANC en de instructies van de federale overheid.

Vacatures worden gepost op allerlei platformen die breed toegankelijk zijn. Blijvende aandacht gaat naar de genderneutrale verwoording van de vacatureteksten.

Het sollicitatieproces is gestoeld op feitelijkheid en gezamenlijke gedragenheid. Op volgende manier zorgen we ervoor dat onze wervings- en selectieprocessen objectief en inclusief zijn :

Een eerste gesprek vindt plaats in de constellatie van een jury-interview. Deze jury is samengesteld uit diverse leden die de kandidatuur beoordelen vanuit verschillende oogpunten: iemand uit de hiërarchische lijn, medewerkers met soortgelijke expertise, interne klant, HR. Er wordt gezocht naar de beste mix van juryleden qua gender, hiërarchisch niveau, expertise, (desgevallend nationaliteit), ... per vacature. Hierbij waken we erover dat de jury niet uitsluitend uit juryleden van hetzelfde geslacht bestaat. In consensus wordt er gekozen voor de beste kandidaat o.b.v. competenties, motivatie en potentieel.

Tabel 8 : indiensttredingen (gender en nationaliteit)

	2018	2019	2020	2023
Mannen	47 (72%)	95 (80%)	49 (80%)	32 (73%)
Vrouwen	18 (28%)	24 (20%)	12 (20%)	12 (27%)
Belgische nationaliteit	56 (86%)	90 (75%)	45 (74%)	34 (77%)
Niet-Belgische nationaliteit	9 (14%)	29 (25%)	16 (26%)	10 (23%)
Totaal aantal indiensttredingen	65 (100%)	119 (100%)	61 (100%)	44 (100%)

Tabel 9: Leeftijdsverdeling nieuwe aanwervingen

	2023
< 26	6 (14%)
26-29	4 (9%)
30-39	16 (37%)
40-49	12 (27%)
50-59	5 (11%)
60 +	1 (2%)
	44 (100%)

Er werden hoofdzakelijk Belgische mannen aangeworven. De meeste nieuwe collega's waren tussen 30 en 49 jaar oud. Uiteraard dient dit ook bekeken te worden in het licht van deze kenmerken bij het totaal aantal sollicitanten. Bij een sollicitatie dient een kandidaat gender of leeftijd echter niet mee te delen waardoor wij hierover niet kunnen rapporteren. Over nationaliteit hebben wij volgende gegevens:

Tabel 10 : evolutie aantal sollicitanten (nationaliteit)

	2020	2023
Belgische nationaliteit	882 (67%)	595 (66%)
Niet-Belgische nationaliteit	441 (33%)	308 (34%)
Totaal aantal sollicitanten	1323 (100%)	903 (100%)

4. Loopbaanevolutie

We geloven in gelijke carrièremogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun achtergrond. We evalueren en bevorderen individuen op basis van hun kwalificaties, vaardigheden en bijdragen aan de organisatie.

Het aanvangssalaris wordt bepaald o.b.v. feitelijke criteria. Een eventuele pauze door moederschapsrust of loopbaanonderbreking wordt niet in rekening gebracht voor de anciënniteitsbepaling. Zo waarborgt SCK CEN gelijkheid in loon tussen genders.

De loopbaanevolutie is verankerd in twee CAO's met regels die willekeur en subjectiviteit vermijden. Iedereen wordt tot zelfontwikkeling en het nastreven van de eigen ambities aangemoedigd. Deze persoonlijke ontwikkeling is, naast ervaring en anciënniteit, de basis van een eventuele loonsprong.

Bovendien heeft iedere medewerker de mogelijkheid om een achterstand in loopbaanevolutie aan te kaarten bij een commissie. Deze commissie oordeelt of er onrechtvaardigheden hebben plaatsgevonden in de loopbaan.

Op de ondernemingsraad (OR) wordt frequenter dan verplicht gerapporteerd over de gelijkheid in loon ingevolge de loonkloofwet van 2012. Hoewel het slechts een tweejaarlijkse verplichting is, vindt de rapportage jaarlijks plaats.

Tabel 11 : Loonsprong vrouwen en mannen in relatieve cijfers (hoeveel mannen en vrouwen hebben procentueel een loonsprong kunnen maken)

	Mannen	Vrouwen
2014	14,83 %	15,78 %
2021	14,92 %	13,99 %
2023	14,36 %	16,35 %

Verreweg de meeste buitenlandse medewerkers hebben het statuut van kaderlid. Als we bovenstaande tabel bekijken voor deze populatie krijgen we volgend beeld :

Tabel 12 : Loonsprong nationaliteit (kaderleden)

	Medewerkers met een andere nationaliteit	Medewerkers met Belgische nationaliteit
2023	9,3 %	90,7 %

Deze verdeling komt ongeveer overeen met de verhouding in de algemene SCK CEN populatie. Het totaal betrokken aantal personen in deze tabel is sowieso laag.

5. Specifieke maatregelen voor diverse groepen met specifieke problemen

Als onderdeel van ons beleid voor diversiteit en inclusie streven wij ernaar om zorg te dragen voor medewerkers die het op een bepaald moment in hun leven wat moeilijker hebben. Concreet betreft dit enerzijds personen met gezondheids-en/of financiële zorgen en anderzijds medewerkers die vanuit het buitenland komen en zich willen integreren. Dit doen wij door het implementeren van diverse maatregelen of treffen van voorzieningen die ervoor zorgen dat zij de ondersteuning en hulp krijgen die zij nodig hebben.

- Zo werden onder andere een aanwezigheidsbeleid en een re-integratiebeleid uitgewerkt om medewerkers zoveel mogelijk aan het werk te houden of de terugkeerdrempel te verlagen.
- Heel concreet zorgen wij er ook voor dat de medewerkers die langer dan een maand ziek zijn niet geconfronteerd worden met een belangrijke terugval in hun inkomen door hen een aanvulling op de ziekte-uitkering te betalen.
- SCK CEN heeft ook geen arbeidersstatuten waardoor medewerkers sowieso al beter beschermd zijn bij ziekte en ook slechts in zeer uitzonderlijke situaties tijdelijk economisch werkloos kunnen worden.
- In geval van nijpende financiële problemen ook terecht bij het Sociaal Comité van SCK CEN.
- SCK CEN heeft de beschikking over een eigen “residentiewijk”, waar zowel singles (studenten of werknemers) als gezinnen gedurende een lange tijd en in een hechte gemeenschap kunnen verblijven.

6. Work-life balance

We begrijpen het belang van een goed evenwicht tussen werk en privéleven voor alle werknemers en voorzien flexibele werkregelingen waardoor zeker werknemers met zorgtaken of andere persoonlijke verplichtingen zich ondersteund voelen.

Zo zijn er binnen SCK CEN volgende maatregelen:

- Een uitgebreid verlofstelsel met een contractuele 36 uren week
- Glijdend uurrooster
- Mogelijkheid om de eindejaarspremie om te zetten in extra verlofdagen
- Alle mogelijkheden tot tijdskrediet en thematische verloven worden ondersteund
- Contractueel deeltijds werk is mogelijk
- Mogelijkheid tot telewerk (tot 2 dagen per week) indien het werk dit toelaat
- Familievriendelijke initiatieven georganiseerd door het sociaal comité
- Concretisering van het recht op deconnectie

Op werkdagen wordt gepoogd om de werkomstandigheden zo gezinsvriendelijk mogelijk te maken, en dit ook voor leidinggevende functies. Een voorbeeld daarvan is dat men probeert om vergadermomenten na 17u te vermijden.

Tabel 13 : Structureel deeltijds werk: evolutie deeltijdse medewerkers (gender en nationaliteit)

	2020	2023
Mannen	9 (27%)	11 (27%)
Vrouwen	24 (73%)	29 (73%)
Belgische nationaliteit	30 (91%)	36 (90%)
Niet-Belgische nationaliteit	3 (9%)	4 (10%)
Totaal deeltijdse medewerkers	33 (100%)	40 (100%)

Tabel 14 : Tijdelijk deeltijds werk: evolutie medewerkers met tijdskrediet/thematisch verlof (gender en nationaliteit)

	2020	2023
Mannen	26 (53%)	68 (64%)
Vrouwen	23 (47%)	38 (36%)
Belgische nationaliteit	48 (98%)	103 (97%)
Niet-Belgische nationaliteit	1 (2%)	3 (3%)
Totaal aantal medewerkers	49 (100%)	106 (100%)

Tabel 15 : Tijdelijk deeltijds werk: evolutie medewerkers die (een gedeelte)13e maand omzetten in extra verlof (gender en nationaliteit)

	2020	2023
Mannen	60 (66%)	98 (67%)
Vrouwen	31 (34%)	48 (33%)
Belgische nationaliteit	86 (95%)	134 (92%)
Niet-Belgische nationaliteit	5 (5%)	12 (8%)
Totaal aantal medewerkers	91 (100%)	146 (100%)

Het aantal “minder dan voltijdse” medewerkers groeit, zowel bij **structureel** als bij **tijdelijk** deeltijds werk. De totale groei gaat van 173 naar 292 medewerkers (+ 69%). Hoewel vooral vrouwelijke medewerkers structureel deeltijds werken (beduidend meer dan hun aandeel in de absolute personeelsaantallen), wordt dit beeld genuanceerder als we de tijdelijke deeltijdse regimes (tabel 14 en 15) bekijken. Waar in 2020 95 mannelijke en 78 vrouwelijke medewerkers in een vorm van (al dan niet zeer beperkt) deeltijds werken actief waren, zijn dat er in 2023 resp. 177 mannelijke (+86%) en 115 vrouwelijke (+47%). Hoewel er dus relatief gezien nog meer vrouwen dan mannen structureel of tijdelijk deeltijds werken, is er bij de mannelijke populatie een sterkere toename waar te nemen.

7. Training en ontwikkeling

Training en opleiding vormen een essentieel onderdeel van een succesvol diversiteit en inclusie beleid. Wij willen ervoor zorgen dat de SCK CEN medewerkers de nodige kennis, vaardigheden en attitudes hebben om effectief samen te werken in een diverse en inclusieve omgeving. Door alle verschillen (generaties, etniciteit, gender, ...) te leren waarderen en te omarmen maken we samen betere en sterkere teams en een slagkrachtigere organisatie.

Aan leidinggevenden wordt training aangeboden om hun bewustzijn te vergroten over culturele verschillen, diversiteit, stereotypen en discriminatie op de werkvloer en hoe zij daar in hun team goed mee kunnen omgaan. Door hen bewust te maken van hun eigen biases en hen te leren hoe zij deze kunnen overwinnen, kunnen zij een bijdrage leveren aan een open en respectvolle werkcultuur.

Daarnaast spelen opleidingen een cruciale rol in de ontwikkeling van alle individuele medewerkers zelf binnen een organisatie. Het is belangrijk dat alle werknemers de kans krijgen om deel te nemen aan verschillende opleidingen en trainingen, omdat dit hun kennis en vaardigheden verder kan versterken. Door middel van opleidingen kunnen medewerkers nieuwe vaardigheden leren, up-to-date blijven met de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied en zichzelf blijven ontwikkelen.

We willen dat iedereen gelijke kansen krijgt om zich verder te ontwikkelen en zo alle kansen krijgt tot verdere zelfontplooiing. Om dit ten volle mogelijk te maken worden onze opleidingen georganiseerd in het Nederlands en het Engels en vaak ook in het Frans. Door verschillende leervormen aan te bieden wordt de kans op aansluiting met de persoonlijke leervoorkeuren vergroot, alsook de vertaling naar de werkvloer. De opleidingen die virtueel georganiseerd worden kunnen tegelijkertijd op die manier ook ingepast worden in het thuiswerkbeleid.

Tabel 16 : Opleidingsparticipatie formele vorming (gender en nationaliteit)

	2023
Mannen	660 (74,8%)
Vrouwen	222 (25,2%)
Belgische nationaliteit	779 (88,3%)
Niet-Belgische nationaliteit	103 (11,7%)
Totaal aantal betrokken medewerkers	882 (100%)

Tabel 17 : Opleidingsparticipatie formele vorming (leeftijd)

	2023
< 26	19 (2,2%)
26-29	28 (3,2%)
30-39	250 (28,3%)
40-49	279 (31,6%)
50-59	241 (27,3%)
60 +	65 (7,4%)
	882 (100%)

Gelet op de algemeen hoge participatiegraad aan opleidingen komt de verdeling over de verschillende groepen (gender, nationaliteit, leeftijd) overeen met de samenstelling van de algemene populatie

8. Gender in opleiding en wetenschap

Via SCK CEN Academy garanderen we de overdracht van de nucleaire kennis, vaardigheden en attitudes van studenten en professionals in nucleaire domeinen. Zo heeft SCK CEN Academy een uitgebreid PhD programma, stageprogramma voor bachelor en master thesissen en organiseert ze tal van activiteiten voor leerkrachten en leerlingen. SCK CEN is er zich van bewust dat investeren in kennis en opleiding cruciaal is voor de toekomstige generatie en ondersteunt kennisdeling, nieuwe innovatieve toepassingen waar de hele samenleving van kan genieten.

Het programma van de SCK CEN Academy is open voor eenieder. De begeleiding van studenten gebeurt zorgvuldig door ervaren medewerkers.

Een doctoraatsstudent wordt gekozen door het wetenschappelijk adviescomité zodat de meest geschikte student geselecteerd wordt.

Op deze manier draagt SCK CEN actief bij aan de toekomst van alle wetenschappers.

Tabel 18: evolutie % PhD studenten (gender en nationaliteit)

	2021	2023
Mannen	29 (32%)	63 (61%)
Vrouwen	61 (68%)	40 (39%)
Belgische nationaliteit	24 (27%)	29 (28%)
Niet-Belgische nationaliteit	66 (73%)	74 (72%)
Totaal aantal studenten	90 (100%)	103 (100%)

SCK CEN ondersteunt vrouwen en moedigt hen aan om een wetenschappelijke carrière te overwegen. De man-vrouw verhouding in de PhD-studenten is in de afgelopen periode wat verschoven. Het merendeel van de PhD studenten heeft een niet-Belgische nationaliteit.

Tabel 19: evolutie % vrouwelijke en mannelijke mentoren

	2021	2023
Mannen	60 (67%)	47 (70%)
Vrouwen	30 (23%)	20 (30%)
Belgische nationaliteit	68 (75%)	47 (70%)
Niet-Belgische nationaliteit	22 (25%)	20 (30%)
Totaal aantal mentoren	90 (100%)	67 (100%)

SCK CEN besteedt ook aandacht aan diversiteit en gender in haar onderzoeksactiviteiten. In sociaalwetenschappelijk onderzoek zorgt men dat er een evenwichtige gendervertegenwoordiging is bij respondenten. Ook in biomedisch onderzoek, onderzoek naar stralingsbescherming en modellering is sekse een factor waar men rekening mee houdt in het onderzoek.

9. Maatregelen tegen geweld

We zijn toegewijd aan het creëren van een werkcultuur die inclusief, respectvol en vrij van discriminatie is. We tolereren geen enkele vorm van intimidatie en zullen eventuele problemen snel en effectief aanpakken.

In het arbeidsreglement is een apart hoofdstuk gewijd aan de preventie van psychosociale risico's op het werk, veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Hierin wordt onder meer beschreven dat SCK CEN dit wil voorkomen door de aanstelling en opleiding van meerdere vertrouwenspersonen-werknemers in de organisatie en de mogelijkheid voor iedereen om op hen beroep te doen, alsook de arbeidsartsen, HR medewerkers of externe preventie-adviseur psychosociale aspecten hierover te spreken. De vertrouwenspersonen bestaan uit zowel vrouwen (3) als mannen (3). Eén van hen heeft een niet-Belgische nationaliteit.

Verder wordt om de 3 à 4 jaar een personeelsenquête georganiseerd om het welzijn in het algemeen en het respect van de eigenheid in het bijzonder te bevragen zoals ook omschreven in het ethisch charter.