

This project has received funding from the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme under agreement No 848519. This publication reflects the views only of the author, and neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.



E-learning Diversiteit & Inclusie

Module 1 – algemene
kennis en sensibilisering



Proficiat! Je hebt je weg gevonden naar de e-learning over diversiteit en inclusie.

Diversiteit en inclusie is een belangrijk thema dat ook op de werkvloer aan bod moet komen. En daar kan iedereen een steentje aan bijdragen, ook jij! Deze module zal je meenemen in **algemene kennis** rond diversiteit en inclusie. Ben je er klaar voor? Let's go!

Volgende thema's komen aan bod in deze e-learning:

De wekker bij elk thema geeft een tijdsinschatting weer van hoe lang het duurt om dit deel van de module te doorlopen.



DIVERSITEIT ZIT
OVERAL



GELIJKE
BEHANDELING
=
GELIJKE UITKOMST?



DIVERSITEIT EN
INCLUSIE ALS
MEERWAARDE



WETGEVING



STEREOTYPES,
VOOROORDELEN
EN DISCRIMINATIE





DIVERSITEIT ZIT
OVERAL

Diversiteit zit overal

Diversiteit doet zich soms **simpel** voor.

Bv.: drink jij graag een tas thee of een kop koffie tijdens de pauze? En wat drinkt jouw collega graag?

Soms doet het zich **complexer** voor. Bv.: tot welk geslacht voel jij je aangetrokken? En hoe zit dat voor jouw collega?

Misschien weet je het antwoord niet op een van deze vragen. Het ene verschil is dan ook **zichtbaarder** dan het andere.

Het ene verschil is dan ook **bespreekbaarder** dan het andere.





Diversiteit...

- ... gaat over de 'mix', de verschillen
- ... gaat over aantallen en percentages
- ... is "about being invited to the party"

Inclusie...

- ... gaat over omgaan met de 'mix'
- ... gaat over waarden en spelregels
- ... is "about being asked to dance"

Reflectieoefening



Op de volgende slide worden foto's van 6 artiesten getoond.

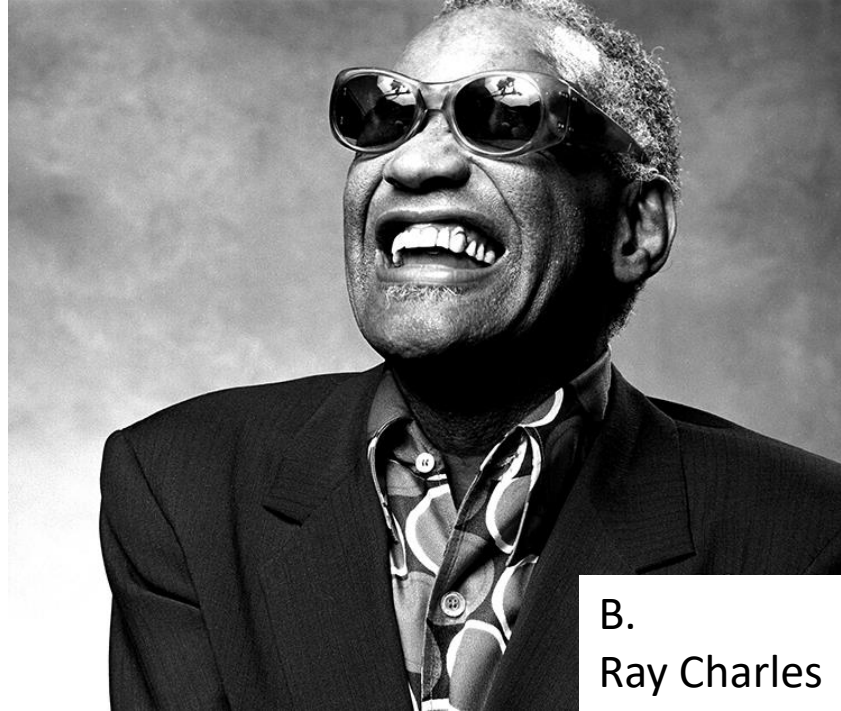
Welke foto's horen volgens jullie bij elkaar?

Noteer voor jezelf de groeperingen die je maakt.

Noot: meerdere combinaties zijn mogelijk.



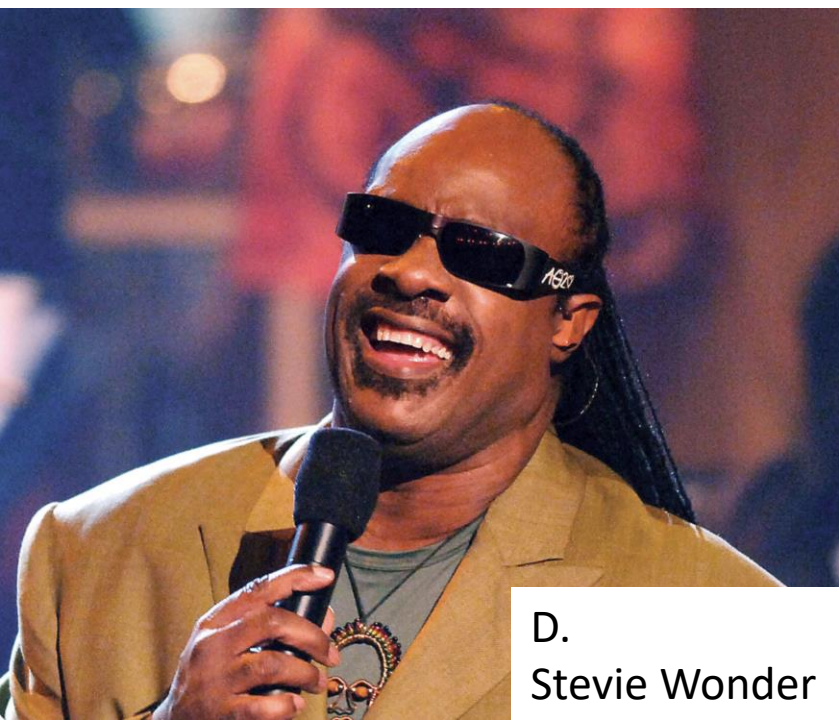
A.
Sam Smith



B.
Ray Charles



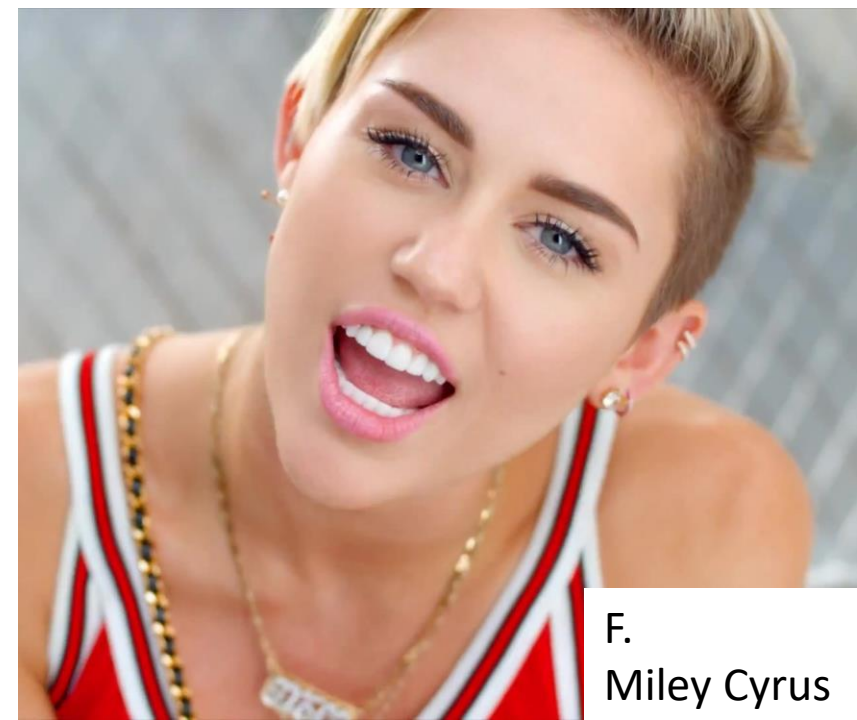
C.
Billie Eilish



D.
Stevie Wonder



E.
Elton John



F.
Miley Cyrus

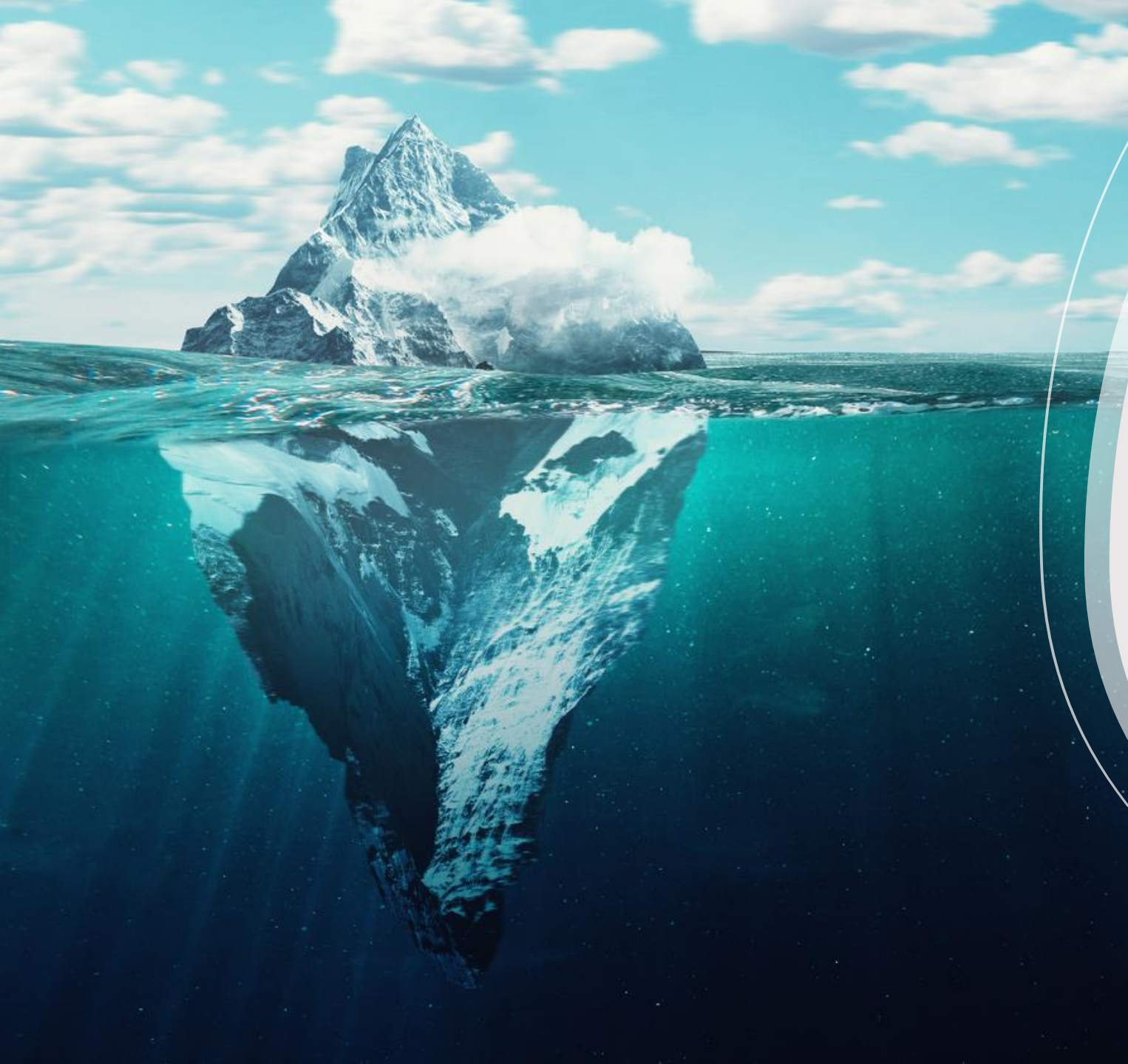
Reflectieoefening - bespreking

Hoeveel groepen van foto's heb jij gemaakt? Welke criteria heb je hiervoor gebruikt?

Nam jij bijvoorbeeld de mannen en de vrouwen samen? Of nam jij de mensen met een witte huidskleur en de mensen met een donkere huidskleur samen? Je baseert je op **zichtbare verschillen**.

Er zijn natuurlijk ook **minder zichtbare verschillen**. Deze kunnen tot een andere indeling van groepen leiden. Nam jij bijvoorbeeld personen B en D omdat ze een oogaandoening hebben? Maakte je een groep met alle zes omdat ze naast zingen ook piano kunnen spelen?

Er zijn dus **verschillende soorten diversiteit**.



Soorten diversiteit

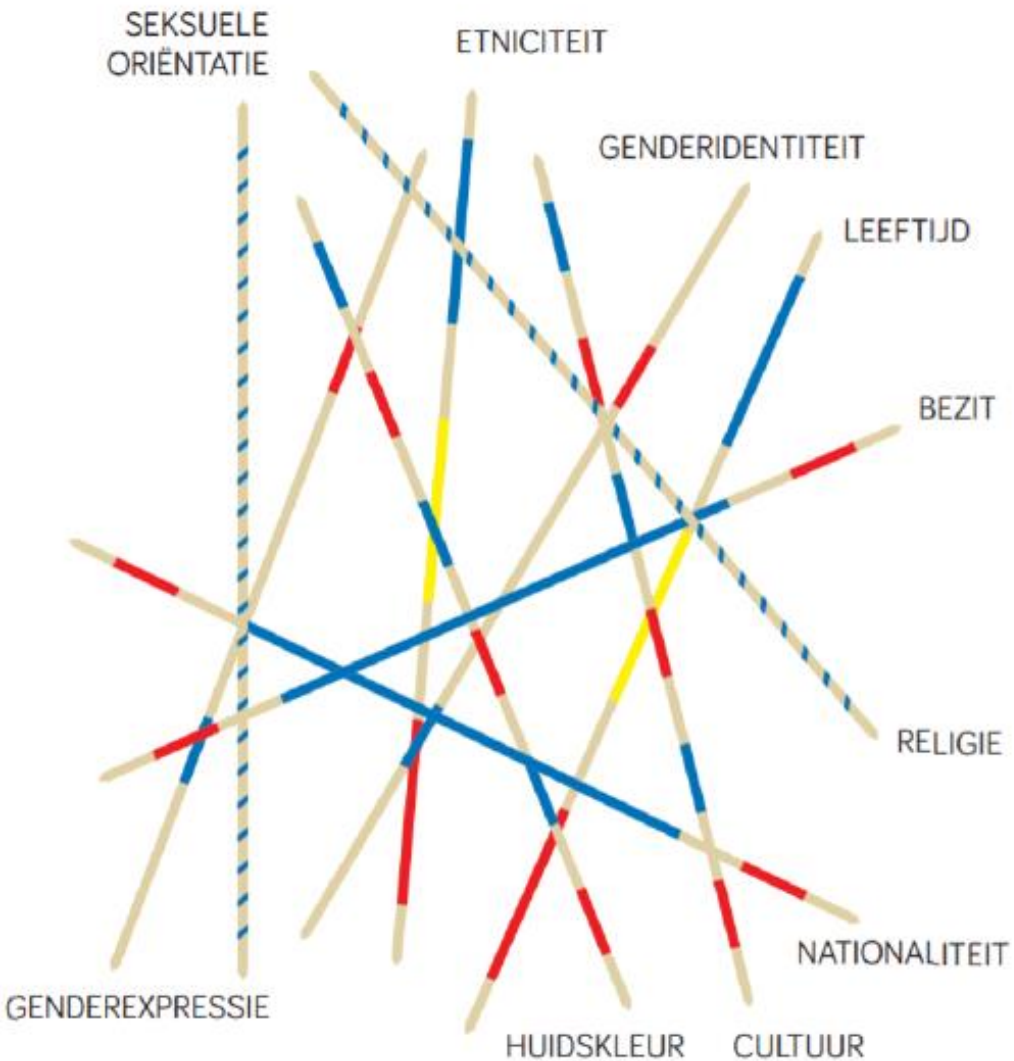
Surface-level diversity gaat over uiterlijke, demografische verschillen die zichtbaar zijn.

Deep-level diversity gaat over dieperliggende, niet direct waarneembare verschillen. Deze verschillen worden typisch pas na een tijdje zichtbaar.

Reflectieoefening - bespreking

Komen sommige foto's in jouw antwoord voor in meerdere groepen?

Dat is zeker mogelijk. Mensen dragen op hetzelfde moment vaak verschillende identiteiten. Zo is persoon C niet alleen wit, ze heeft bijvoorbeeld ook het syndroom van Gilles de la Tourette. Rekening houden met verschillende identiteiten wordt **kruispuntdenken** of **intersectioneel denken** genoemd. Het is een onmisbaar kader voor iedereen die strijdt tegen verschillende vormen van uitsluiting en onderdrukking, die gelijktijdig op elkaar inwerken.





Breuklijnen

Op basis van **zichtbare verschillen**, kunnen we mensen makkelijk in **groepen verdelen**. Datervaarde je in de reflectieoefening, maar wellicht ook al in je dagelijks leven.

Te veel nadruk leggen op zichtbare verschillen of 'surface-level diversity' kan gevaarlijk zijn. Het vormt **breuklijnen** tussen groepen van mensen. Die groepen krijgen vervolgens de kans niet meer om elkaar op een **dieper niveau te leren kennen**. En nochtans... we delen veel meer dan we denken.

Klik [hier](#) om een filmpje te zien over
zichtbare en minder zichtbare verschillen.

De boodschap die we met deze video willen meegeven, zit verwerkt in de
oefening op de volgende slide.

Oefening

Duid de stelling aan die het filmpje dat je net bekeken hebt het best omschrijft:

- In het begin gaven de groepen van werknemers **surface-level diversity** weer en doorheen het filmpje gaven de nieuwe groepen **deep-level diversity** weer.
- In het begin gaven de groepen van werknemers **deep-level diversity** weer en doorheen het filmpje gaven de nieuwe groepen **surface-level diversity** weer.



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)



Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

In het begin gaven de groepen van werknemers **surface-level diversity** weer: ze werden gevormd op basis van **zichtbare en eerder oppervlakkige** verschillen (bv. beroepsgroep). Als je niemand kent, zoek je meestal iemand op die zichtbaar op jou lijkt. En dat is prima om mee te starten. Grijp echter de kans om ook anderen te leren kennen, zoals de werknemers in het filmpje. Eens je iemand leert kennen, worden zichtbare verschillen vaak snel vergeten. Dit leidt tot **diepgaande en duurzame relaties** waarin bijvoorbeeld werknemers niet samenwerken omdat ze allebei wit of zwart zijn, maar wel omdat ze **dezelfde doelen en ambities delen**.

Klik [hier](#) om een filmpje te zien over
inclusie als brug tussen breuklijnen.

Op de volgende slide vind je de takeaways uit deze video.
Voel je vrij om jouw eigen takeaways ook te noteren.

Inclusie: een brug tussen breuklijnen take aways

- We gaan vaak het liefste om met collega's die op onszelf lijken.
- Wanneer collega's die anders zijn het team vervoegen, geeft dit in eerste instantie een ongemakkelijk gevoel.
- **Subgroepen** ontstaan op basis van zichtbare (bv. culturele achtergrond) en minder zichtbare verschillen (bv. opleidingsniveau).

- Het **risico** bestaat dat **vergaande fragmentatie** ontstaat waarbij een team uiteenvalt in subgroepen.
- Dit kan leiden tot een **interne strijd** met nadelige gevolgen voor organisatie, team, individu en klant.
- **Talent** wordt **verspild** en menselijk **potentieel** wordt **onderbenut**.

INCLUSIE

- Verschillen opzoeken en deze **ten volle benutten**.
- Talenten en menselijk potentieel **maximaal inzetten**.
- **Positief effect** op prestaties.

WHY DON'T WE HAVE ANY
FRESH IDEAS AROUND HERE?



Zo hoeft het dus niet te zijn...

A photograph of a person in a wheelchair, seen from behind, looking at a wide set of concrete stairs. The person is wearing a maroon shirt and dark shorts. Their hands are held out to the sides. The background shows a modern building with a curved facade and some trees. A large blue diagonal overlay covers the left side of the image, containing white text.

GELIJKE
BEHANDELING
=
GELIJKE UITKOMST?

Oefening

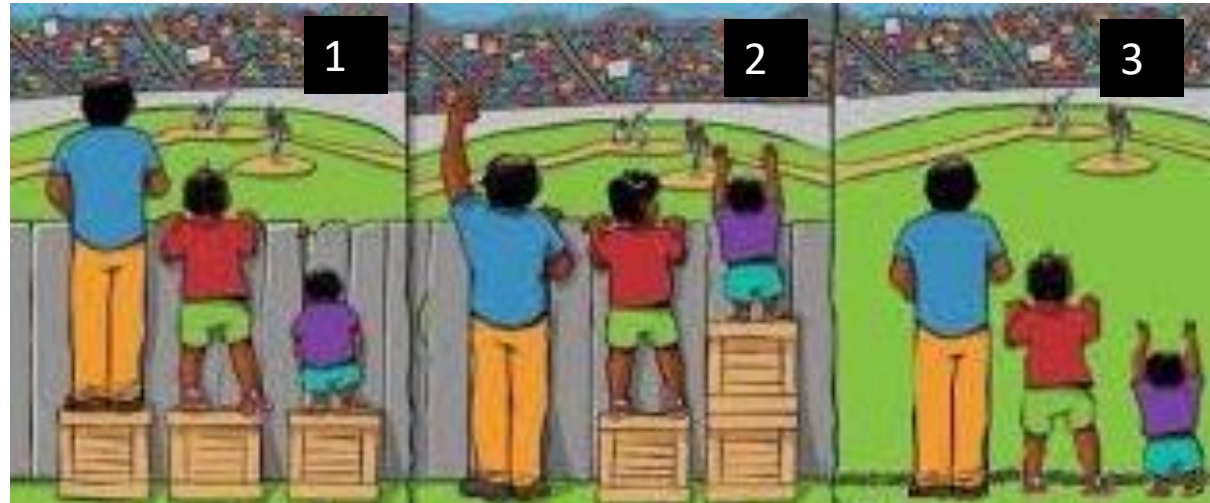
Lees onderstaande case:

Organisatie X beslist om alle vergaderingen vanaf heden op dinsdag om 16u te organiseren. Er komt heel wat weerstand tegen de beslissing. De ene helft van de werknemers zal niet aanwezig kunnen zijn omdat ze hun kinderen dan afhalen van school. De andere helft van de werknemers ziet het niet zitten om slechts met een half team te vergaderen. In reactie op de weerstand legt Organisatie X drie mogelijkheden voor:

- 1) **Gelijkheid:** voor alle werknemers zullen vergaderingen doorgaan op dinsdag om 16u.
- 2) **Redelijkheid:** vergaderingen zullen doorgaan op dinsdag om 16u en werknemers met kinderen ontvangen een vergoeding om beroep te kunnen doen op kinderopvang.
- 3) **Inclusie:** na overleg met alle werknemers beslist Organisatie X om alle vergaderingen vanaf heden te organiseren op vrijdag om 10u.

Oefening - vervolg

Klik op de correcte combinatie van de prenten met de 3 opties van Organisatie X:



- Gelijkheid - 1 , Redelijkheid - 3, Inclusie - 2
- Gelijkheid - 1, Redelijkheid - 2, Inclusie - 3
- Gelijkheid - 3, Redelijkheid - 1, Inclusie - 2



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

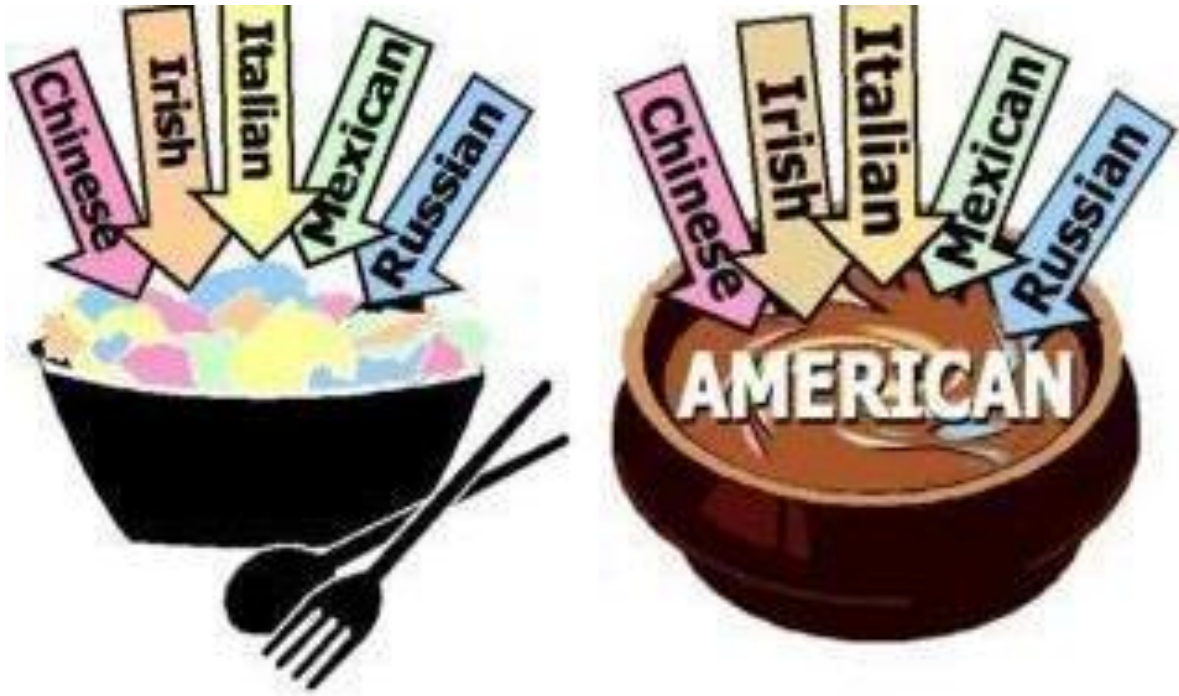
[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)



Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

- **Gelijkheid** houdt in dat iedereen hetzelfde krijgt. Dit leidt niet per se tot gelijke uitkomsten: de kleinste toeschouwer heeft geen uitzicht op de wedstrijd, de grootste toeschouwer het meeste uitzicht.
- **Redelijkheid** houdt in dat beperkingen van een groep gecompenseerd worden. Dit kan gelijke uitkomsten inhouden: de drie toeschouwers hebben hetzelfde uitzicht op de wedstrijd. Dit scenario is niet duurzaam. De compensatie kost energie en geld en er is een risico dat niet iedereen de compensatie ontvangt die men verdient.
- **Inclusie** houdt in dat er structureel aan gelijkwaardigheid gewerkt wordt. Dit leidt bijna altijd tot gelijke uitkomsten: het hekje is weg en de drie toeschouwers hebben hetzelfde uitzicht hebben op de wedstrijd vanuit hun eigen positie. Als het kan, kies je best voor inclusie. Het leidt tot duurzame oplossingen: ze beantwoorden voor langere tijd aan de noden en behoeften van de ganse groep.

Hoe ga ik om met culturele diversiteit?



We stellen je twee manieren voor om met culturele diversiteit om te gaan.

- De 'salad bowl' of multiculturalisme. Verschillen worden erkend, gewaardeerd en er wordt rekening mee gehouden.
- De 'melting pot' of kleurenblindheid. Het negeren van verschillen staat centraal. Het principe heerst van iedereen is gelijk voor de wet.

Oefening

Lees onderstaande case:

Jan is 14 jaar en verhuisde recent met zijn familie vanuit België naar China.

Bijgevolg gaat hij ook naar een Chinese school. In zijn klas is hij samen met de Egyptische Alae en de Duitse Sophia, de enige niet-Chinees. Jans nieuwe leerkracht schenkt geen aandacht aan de verschillen in cultuur tussen zijn leerlingen. Hij behandelt iedereen hetzelfde. Dat betekent dat Jan, Alae en Sophia hetzelfde huiswerk krijgen (in het Chinees) en dezelfde rituelen volgen als hun Chinese klasgenoten.

Oefening

Welke benadering van diversiteit past de Chinese leerkracht van Jan toe?

'Salad bowl' of multiculturalisme

'Melting pot' of kleurenblindheid



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Jans nieuwe leerkracht past de 'melting pot' of kleurenblindheid benadering toe. Hij negeert de verschillen tussen de kinderen, alsook het cultuurverschil dat heerst tussen de Chinese en niet-Chinese leerlingen.

Leidt deze gelijke behandeling volgens jou ook tot gelijke uitkomsten?

Ja

Neen



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Een gelijke behandeling leidt niet per se tot gelijke uitkomsten.

Ten eerste **vertrekt** niet iedereen vanuit **dezelfde positie**. Zo zullen Jan, Alae en Sophia hun huiswerk wellicht moeilijker vinden dan hun klasgenoten omdat ze de Chinese taal nog niet beheersen. Kan jij een voorbeeld bedenken waarbij dit op de werkvloer plaatsvindt?

Ten tweede schort er iets aan 'iedereen gelijk voor de wet'. Over welke wetten hebben we het dan precies? In groepen met een duidelijke meerderheid, zijn de gehanteerde **wetten/normen/waarden vaak die van de meerderheidsgroep**. Zo vinden Jan, Alae en Sophia de rituelen op school wellicht moeilijker dan hun Chinese klasgenoten. De rituelen vinden dan ook hun oorsprong in de Chinese cultuur. Kan jij een voorbeeld bedenken waarbij dit op de werkvloer plaatsvindt?

Is multiculturalisme dan beter?

Deze benadering is vaak wenselijk omdat ze **individuele noden en behoeften** erkent. Dit **vereist wel wederzijdse inspanningen** en een goed management waarbij niet subgroepering, maar wel samenwerking aangemoedigd wordt.

Klik [hier](#) voor een filmpje over **het belang van het
luisteren naar alle stemmen.**

Deep democracy is een methodiek om een
**minderheidsstem mee te nemen in een
meerderheidsbesluit.**

Op de volgende slide vind je de takeaways uit deze video.
Voel je vrij om jouw eigen takeaways ook te noteren.

Takeaways deep democracy

Om een **snel en efficiënt besluit** te nemen...

- kan men **stemmen**. Bijvoorbeeld: wie wil optie A en wie wil optie B?
 - De meerderheid stemt op optie A, dus optie A zal het zijn. Dit is een democratisch besluit.
 - Maar de minderheid, die optie B wou, is ontevreden over de beslissing.
 - En bovendien waren er enkelen die ook aan optie C, R en Q dachten...
- kan een **leider ook een beslissing opleggen**.

Op korte termijn lijken bovenstaande strategieën van besluitvorming ons misschien vooruit te brengen, **maar de stemmen die niet gehoord werden, verdwijnen niet**. Op lange termijn zien we dan ook **negatieve gevolgen**...

- Wanneer bepaalde meningen of ideeën niet uitgesproken mogen worden, gaan mensen zich **onveilig** voelen.
- De **wijsheid** die zich bevond tussen alle verschillende meningen werd **niet** benut.
- Roddelen, sabotage, cynisme en ruzies zijn **signalen** dat er iets belangrijks is dat niet gezegd (mag) worden.

Bij deep democracy mogen **alle stemmen daarentegen gehoord** worden en wordt er **op elkaars ideeën verder gebouwd** opdat alle ideeën van werknemers optimaal betrokken worden in het proces van besluitvorming.

Reflectieoefening

- Was deze video herkenbaar voor jou?
- Heb jij ooit in een situatie op het werk gezeten waarbij de groep een beslissing nam terwijl jij een ander idee had?
- Heb jij toen jouw idee op tafel gelegd? Waarom wel/niet?
- Waar hoopte je op?
- Hoe reageerden anderen op jouw voorstel? Hoe voelde je je daarbij?
- Werd er rekening gehouden met jouw idee? Hoe voelde je je daarbij?
- Wat was de uitkomst van deze denkstrategie?
- Past jouw organisatie en/of team de methodologie van deep democracy toe?

Oefening

Lisa komt regelmatig te laat, is het laatste jaar al enkele weken afwezig geweest en is prikkelbaar naar collega's. HR pikt de situatie op en er wordt in eerste instantie negatief gekeken naar Lisa. Er wordt zelfs gedacht aan ontslag. Tot men in gesprek gaat met Lisa en ontdekt dat zij in een armoedesituatie zit. Ze kampt ook met overgewicht en depressieve gevoelens. Ze blijkt geen geld te hebben om haar busabonnement te betalen, wat verklaart dat ze regelmatig afwezig was. De werkgever besluit om in te zetten op een meerkansenbeleid en bekijkt mogelijke oplossingen. Eén van de oplossingen is het aanbieden van een leasing fiets. Dit is een goedkopere oplossing en tevens een positieve investering. Na enkele maanden blijkt Lisa zich ook beter in haar vel te voelen door de dagelijkse fietstocht van en naar het werk.

- Welke problematiek herken je in deze case?
- Op welke manier heeft de werkgever de problematiek opengetrokken voor Lisa?
- Op welke manier zou de werkgever de problematiek nog open kunnen trekken voor iedereen? (voor de ganse organisatie?)

Oefening: een kader voor de toekomst

Probeer voor jezelf een vraagstuk in je organisatie m.b.t. diversiteit en inclusie uit te schrijven. Ga als volgt te werk:

Probleem X	Noteer je antwoord hier
Via welk kanaal kwam de vraag binnen?	
Bij wie leeft deze vraag nog binnen de organisatie?	
Wat is de behoefte van deze medewerkers?	
Kan ik de vraag opentrekken naar andere medewerkers? Heb ik rekening gehouden met de minderheidsstem?	
Wat is de meerwaarde en voor wie? (Houd rekening met discriminatie – zie wetgeving in sectie 4)	
Waarom willen we hier een oplossing voor bieden?	
Wat zijn mogelijke oplossingen?	
Welke oplossingen kiezen we?	
Hoe gaan we dit communiceren?	

A group of people in a meeting room. A man in a dark suit is pointing at a sticky note on a glass wall. A woman with blonde hair and glasses is smiling. The glass wall is covered with various colored sticky notes (yellow, orange, green) and handwritten notes. A large green arrow-shaped graphic is overlaid on the left side of the image, pointing towards the right.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE ALS MEERWAARDE

Klik [hier](#) voor een filmpje over diversiteit en
inclusie als meerwaarde

Op de volgende slide vind je de takeaways uit deze video.
Voel je vrij om jouw eigen takeaways ook te noteren.

Takeaways diversiteit en inclusie als meerwaarde

- Inclusie zorgt voor een **hoger welzijn** van werknemers omdat ze zich **zowel uniek** kunnen voelen **als een deel van de groep** kunnen voelen.
- Diverse werknemers kunnen een **groot aanbod aan diverse klanten** **vertegenwoordigen**.
- Diverse werknemers zorgen voor **diverse ideeën**. Inclusie zorgt er vervolgens voor dat alle ideeën **uitgesproken en benut** worden, wat leidt tot **innovatieve producten** en diensten waarvan de organisatie het bestaan niet had kunnen voorspellen.
- Diversiteit en inclusie zijn de **sleutel om te blijven groeien** als organisatie.

Case: tortilla's in space

Dr. Rodolfo Neri Vela werd in 1985 de eerste Mexicaan die naar de ruimte vloog. Hij stelde aan de voedsel ingenieurs van NASA voor om een tortilla te ontwikkelen voor astronauten. De tortilla was niet enkel een hit onder de astronauten, maar bleek ook een beter alternatief voor brood want tortilla's kruimelen niet. Rondvliegende kruimels zijn namelijk gevaarlijk omdat ze in het ventilatiesysteem terecht kunnen komen. De Mexicaanse invloed van dr. Vela is een ludiek voorbeeld van de meerwaarde van diversiteit.



Diversiteit verhoogt de kwaliteit van ideeën

Diversiteit leidt tot betere oplossingen omdat een **veelheid aan perspectieven** benut kan worden. Werknemers met andere denkkaders dagen elkaars ideeën uit om samen tot de beste oplossing te komen. Bovendien: **hoe diverser het aanbod** van je organisatie is, **hoe meer potentiële klanten** je kan aanspreken. Je zou dus kunnen zeggen dat een divers team een **competitief voordeel** oplevert ten opzichte van minder diverse teams.

“Loopt het niet efficiënter en sneller als we het allemaal eens zijn met elkaar?” hoor ik sommigen denken. Dat fenomeen heet **groepsdenken**. En ja, het lijkt misschien handig, maar groepsdenken houdt ook **risico's** in. We durven dan niet meer kritisch kijken naar onze eigen groep en gaan sneller ‘ja-knikken’. Je leert meer over groepsdenken op de volgende slide.

Klik [hier](#) voor een filmpje over groepsdenken

De boodschap die we met deze video willen meegeven,
zit verwerkt in de oefening op de volgende slide.

Reflectieoefening

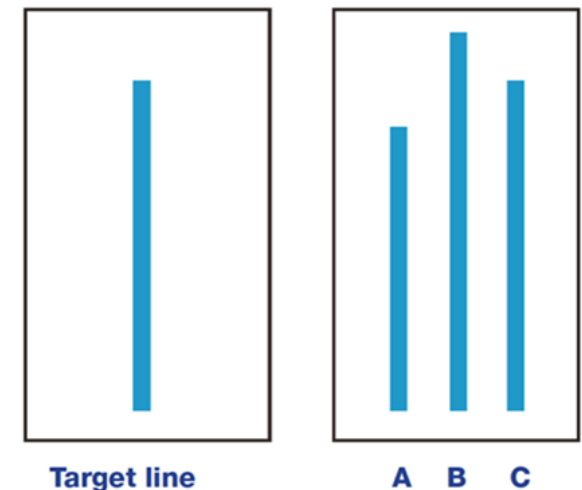
Voor een experiment, nodigde onderzoeker Solomon Asch **8 deelnemers** uit. De deelnemers kwamen zagezegd voor een **visuele test**. Ze kregen een **target line** te zien en moesten dan aangeven **met welke van de drie lijnen de lengte van het target overeenkwam** (zie figuur). De deelnemers zaten op een rij en moesten **om de beurt hun antwoord luidop** geven. Op die manier werden er 18 plaatjes aan de deelnemers getoond.

Wat de 8e deelnemer niet wist, was dat Asch **met de 7 eerste deelnemers** had afgesproken **om 12 van de 18 keer hetzelfde, foute antwoord te geven**. Het experiment ging eigenlijk over groepsdenken en onderzocht of de **8e deelnemer tegen het overduidelijk foute antwoord van de andere deelnemers in zou gaan**.

Stel dat jij de 8e deelnemer bent.

Zou jij tegen het antwoord van de vorige zeven ingaan?

Waarom zou je dat al dan niet doen?

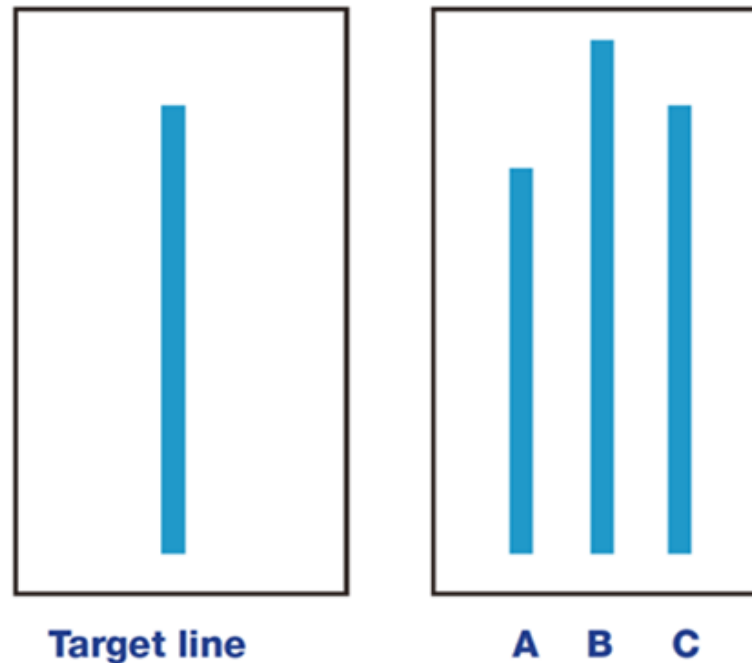


Oefening

Asch nam dit experiment af bij een groot aantal groepen van telkens 8 deelnemers (met elks 7 pseudo-deelnemers en 1 echte deelnemer).

Hoeveel procent van de '8e deelnemers' stemde minstens 1 van de 12 in met het overduidelijk foute antwoord van de 7 pseudodeelnemers?

- 15%
- 35%
- 65%
- 75%





Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

75% van de 8e deelnemers stemde minstens 1 van de 12 keer in met het foute antwoord van de groep.

(Ter info: in de controlegroep, waarbij de deelnemers de test individueel aflegden, gaf minder dan 1% van de deelnemers een fout antwoord. De test was dus makkelijk genoeg om foutloos af te leggen.)

In groepen waarin **groepsdenken** aanwezig is, worden diverse meningen vaak minder uitgesproken. Groepsleden denken minder kritisch na over beslissingen en dat houdt een risico in voor de kwaliteit van de beslissingen. Uitspraken als: “Allez, is niemand daar tegenin gegaan?” of “Hoe is dat toch kunnen gebeuren?” kunnen vermeden worden. Met dit experiment willen we **de meerwaarde** benadrukken van **diverse stemmen rond de tafel te brengen** en een **inclusieve omgeving te creëren** waarin die stemmen ook **mogen spreken**.

Klik [hier](#) voor een filmpje over “jammen met verschillen”

Op de volgende slide vind je de takeaways uit deze video.
Voel je vrij om jouw eigen takeaways ook te noteren.

Takeaways jammen met verschillen

Het vergroten van verschillen is de beste manier om ze kleiner te maken. Pas als je **tegenstellingen gaat opzoeken**, kan je **standpunten verbinden**.

Je hoeft ook niet altijd te kiezen tussen standpunten, soms kan je ze eens allebei doen en soms kan je samen een nieuw standpunt innemen. Zie inclusie als een **jamsessie** waarbinnen alle muzikanten **één ritme afspreken** en **daarop een eigen melodie** kunnen maken. Om een mooi geheel te maken moeten de muzikanten elkaar soms volgen, maar soms ook loslaten. En de muziek wordt alleen maar mooier, als er wat **variatie** in zit.

En bij alles geldt: **inclusie doe je samen!**

Reflectieoefening: Case

Telecombedrijf X zet sterk in op diversiteit en inclusie, ook op het hoogste niveau. Zo wierven ze recent **twee vrouwelijke directieleden** aan waardoor er binnen het directieteam sprake is van een **genderevenwicht**. Naar aanleiding van dit genderevenwicht, organiseerden ze een **intern event** voor alle werknemers waar **diversiteitsexperten** kwamen spreken over diversiteit en inclusie op de werkvloer.

Dankzij het engagement van het telecombedrijf, gaan **vrouwen binnen het bedrijf sneller intern solliciteren voor technische functies**. Dit levert een **beter genderevenwicht** op binnen de technische teams die aangeven dat ze **productiever en creatiever** te werk gaan dan voorheen. Bovendien worden de **vacatures voor technische profielen beter en kwalitatiever gevuld**: er is keuze uit een groter aantal sollicitanten waardoor er meer kans is op het vinden van een goede 'match'.

Herken je een minderheidsgroep in deze case?

Op welke manier zorgt de organisatie ervoor dat de meningen en ideeën van werknemers uit deze groep toch aan bod komen? Wat is het resultaat daarvan?

WETGEVING

An open book is shown from a low angle, with its pages fanning out. The left side of the book is partially obscured by a large, semi-transparent red triangle that points towards the center. The right side of the book is set against a light blue background. Numerous white, stylized letters and symbols are scattered across the blue background, appearing to float or fall from the top right corner. The overall composition suggests a theme of law, legislation, or knowledge.

Europese wettelijke kaders tegen discriminatie op het werk

Er zijn een aantal Europese wettelijke kaders die discriminatie op het werk verbieden. Deze Europese wettelijke kaders hebben vervolgens aanleiding gegeven tot nationale wetten. We bespreken deze kaders niet in detail in deze module, maar benoemen ze wel zodat je hier meer informatie over kan opzoeken.

Richtlijn 89/391/EEC

Deze richtlijn gaat over het nemen van maatregelen om de **veiligheid en gezondheid van werknemers te verbeteren**. Het gaat hierbij om **alle aspecten gerelateerd aan het werk**, dus ook de mentale gezondheid van werknemers.

Speciale aandacht moet gegeven worden aan de **meest kwetsbare groepen**. Deze richtlijn wijst al op mogelijke kwetsbaarheden bij bepaalde groepen, waarmee rekening gehouden moet worden.

Richtlijn 2000/43/EC

Deze richtlijn gaat over de **gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming**. Deze richtlijn omvat verschillende domeinen, waaronder ook **arbeid en beroep**.

Richtlijn 2000/78/EC

Deze richtlijn gaat over **gelijke behandeling in arbeid en beroep**, en verbiedt discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Via deze [link](#) vind je meer informatie over deze richtlijn.

Richtlijn 2006/54/EC

Deze richtlijn gaat over **gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep**. Deze richtlijn beschermt ook tegen discriminatie die berust op de geslachtsverandering van een persoon.

De Europese wetgeving **verbiedt dus discriminatie op het werk** op basis van 6 gronden:

- leeftijd
- geslacht
- handicap
- etnische of raciale achtergrond
- geloof
- seksuele oriëntatie

De Europese wetgeving biedt zo een vorm van **bescherming** op basis van bovenstaande criteria **voor werknemers in de Europese Unie**. Werkgevers mogen niet discrimineren en werknemers hebben het recht om niet gediscrimineerd te worden.

Belgische context – 19 beschermde criteria tegen discriminatie

In de Belgische wetgeving zijn er **3 wetten** die samen de **antidiscriminatiewetgeving** vormen: de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet. Samen onderscheiden ze **19 beschermde discriminatiecriteria** (*Bron: Unia*).

Er mag geen discriminatie optreden op basis van één van volgende 19 criteria: nationaliteit, geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, taal, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, sociale afkomst, handicap, fysieke of genetische eigenschap.

Types discriminatie volgens de wet

De Europese wetgeving **verbiedt vier verschillende types discriminatie:**

- Directe discriminatie
- Indirecte discriminatie
- Intimidatie
- Opdracht geven tot discriminatie

Daarnaast biedt deze wetgeving bescherming tegen represailles voor de slachtoffers van discriminatie en ook voor getuigen van discriminatie.

Op de volgende slides leer je meer over de verschillende types.

Directe discriminatie

Directe discriminatie vindt plaats wanneer een werkgever iemand slechter behandelt dan iemand anders in een vergelijkbare situatie, in relatie tot de verschillende discriminatiegronden.

Bijvoorbeeld: je wordt niet aangenomen bij Organisatie X omdat je ouder bent dan 35 jaar.



Indirecte discriminatie

Indirecte discriminatie vindt plaats wanneer een praktijk, procedure of regel die voor iedereen geldt, een negatief effect heeft op sommige personen. De maatregelen lijken op het eerste zicht neutraal, maar discrimineren eigenlijk tegen bepaalde personen.

Bijvoorbeeld: een bepaalde regel die ongunstig is voor deeltijdse werknemers wordt ingevoerd. Dit kan indirect discrimineren tegen vrouwen omdat de meeste deeltijdse werknemers vrouwen zijn.



Intimidatie

Intimidatie kan de vorm aannemen van ongewenste gedragingen, pesten of ander gedrag dat een vijandige, denigrerende of vernederende situatie als doel of resultaat heeft.

Bijvoorbeeld: een collega vertelt een beledigende grap over homoseksualiteit tegen één van de homoseksuele collega's.



Opdracht geven tot discriminatie

Opdracht geven tot discriminatie vindt plaats wanneer een persoon iemand anders aanzet tot discriminatie.

Bijvoorbeeld: een werkgever vraagt aan een rekruteerder om enkel christenen aan te werven.



Bescherming tegen represailles

De wetgeving voorziet ook dat slachtoffers van discriminatie en getuigen van discriminatie beschermd zijn tegen represailles.

Bijvoorbeeld: een werknemer wordt ontslagen wegens het indienen van een klacht gerelateerd aan discriminatie tegen de werkgever. De werknemer kan dit ontslag aanvechten.



Oefening

Een werknemer heeft een ernstig arbeidsongeval gehad. Eén van de gevolgen van het arbeidsongeval is een sterke gevoeligheid t.a.v. externe prikkels. In het kader van re-integratie na het arbeidsongeval wordt aangepast werk voorzien. Echter, na enkele jaren wijzigt de visie van de organisatie, waarbij de functie van de werknemer aangepast wordt zonder rekening te houden met deze overgevoeligheid aan externe prikkels.

Dit is **directe** discriminatie

Dit is **indirecte** discriminatie



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Het wijzigen van de functie-inhoud is in dit geval een voorbeeld van indirecte discriminatie.

De aangepast visie met de bijhorende wijzigingen in functie-inhoud is voor iedereen dezelfde. Toch heeft deze een negatief effect op sommigen. Zo kan de werknemer de functie niet meer uitoefenen vanwege de overgevoeligheid aan externe prikkels.

Oefening

Uit twee sollicitanten met gelijke competenties wordt de mannelijke sollicitant verkozen boven de vrouwelijke sollicitant, die tevens ook alleenstaande moeder is.

Dit is **directe** discriminatie

Dit is **indirecte** discriminatie



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Hier vindt directe discriminatie op basis van geslacht plaats. De vrouwelijke sollicitant wordt in een vergelijkbare situatie (= gelijke competentie bij een sollicitatie) anders behandeld op basis van geslacht en de mogelijke vooroordelen die hiermee gepaard gaan (bv. “de vrouwelijke sollicitant zal slechter presteren door de combinatie met haar zorgtaken thuis”).

Oefening

Lees onderstaande stelling en klik het correcte antwoord aan:

Een werkgever in België is verplicht om discriminatie/discriminatieve gedragingen tegen te gaan op de werkvloer.

Waar

Niet waar



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Een werkgever in België is verplicht om discriminatie/discriminatieve gedragingen tegen te gaan op de werkvloer. Werkgevers mogen niet discrimineren en werknemers hebben het recht om niet gediscrimineerd te worden.

Oefening

Lees onderstaande stelling en klik het correcte antwoord aan:

Voor een reclamespot voor anti-rimpelcrème wordt een actrice gezocht die ouder is dan 45 jaar. Dit is directe discriminatie op basis van leeftijd.

Waar

Niet waar





Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Er wordt een direct onderscheid gemaakt op basis van leeftijd, maar dit is geen voorbeeld van discriminatie omdat dit onderscheid gerechtvaardigd is. Het is minder geloofwaardig om reclame voor anti-rimpelcrème te maken met een jonge actrice.

In een arbeidscontext bestaan verschillende rechtvaardigheidsgronden om wel onderscheid te maken op basis van één van de beschermde criteria. Meer informatie hierover kan je vinden op

<https://www.unia.be/nl/actiedomeinen/werk>.



STEREOTYPES, VOOROORDELEN EN DISCRIMINATIE

Klik [hier](#) voor een filmpje over stereotypes,
vooroordelen en discriminatie

De boodschap die we met deze video willen meegeven, zit
verwerkt in de oefening op de volgende slide.

Oefening

Lees de 3 onderstaande stellingen over Mohammed en klik de juiste combinatie aan:

Mohammed is een man van Marokkaanse afkomst en kwam de laatste tijd afspraken met zijn vrouwelijke leidinggevende niet na.

1. Marokkaanse mannen kunnen niet tegen het gezag van vrouwen.
2. Er wordt misschien niet genoeg aan Mohammed gevraagd waarom hij bepaalde afspraken niet naleeft en wat er zou kunnen ondernomen worden om dit te veranderen.
3. Mohammed zal het altijd moeilijk hebben met het gezag van vrouwen en zal niet veranderen, zelfs al spreken we hem daarop aan.

1 = vooroordeel, 2 = stereotype, 3 = discriminatie

1 = discriminatie, 2 = stereotype, 3 = vooroordeel

1 = stereotype, 2 = discriminatie, 3 = vooroordeel



Oeps... je hebt
een fout antwoord
aangeklikt.

[Klik hier om het nog
eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

- Een **stereotype** is een uitvergroot beeld van een groep mensen. Dat beeld is gebaseerd op één (vroegere) eigenschap die vaak overeenkomt met een werkelijkheid. Vb. Er vanuit gaan dat alle Marokkaanse mannen niet tegen het gezag van vrouwen kunnen.
- Een **vooroordeel** is iemands mening die op zo'n stereotype gebaseerd is. Vb. de mening dat Mohammed het altijd moeilijk zal hebben om onder gezag van vrouwen te staan omdat hij een man van Marokkaanse afkomst is.
- **Discriminatie** is het ongelijk of oneerlijk behandelen van een ander op basis van persoonlijke kenmerken. Vb. niet aan Mohammed vragen wat er eigenlijk aan de hand is, want hij zal het toch altijd moeilijk hebben met gezag van vrouwen omdat hij een Marokkaanse man is.



Reflectieoefening

Komt het verhaal van Mohammed jou bekend voor?

Misschien ging het bij jou niet om een Marokkaanse man, maar over een werknemer met een beperking, een oudere werknemer, een anderstalige werknemer, een werknemer met een andere politieke voorkeur,...?

Opdracht: Sla eens een praatje met een collega die je nog niet goed kent of waar je niet spontaan contact mee zou leggen. **Leg jezelf onder de loep:** heb ik stereotypen en vooroordelen over die persoon en waarom? Zou dit tot discriminatie kunnen leiden?

Wist je dat...

... 21 maart de internationale dag is tegen racisme en
discriminatie?

Klik [hier](#) voor een filmpje hierover.

Op de volgende slide vind je de takeaways uit deze video.
Voel je vrij om jouw eigen takeaways ook te noteren.

Takeaways

- 21 maart is de internationale dag tegen racisme.
- Op 21 maart 1960 kwamen duizenden zwarte Zuid-Afrikanen samen in Sharpeville (Zuid-Afrika) om te demonstreren tegen het apartheidsregime dat hun vrijheid belemmerde.
- De politie opende het vuur en 69 stierven en 100 raakten gewond, waaronder vrouwen en kinderen.
- Om dit incident te herinneren, riepen de Verenigde Naties 21 maart uit als de internationale dag tegen racisme en discriminatie.
- Toch blijven racisme en discriminatie bestaan in onze samenleving en blijft het nodig om elke dag actief op te komen tegen racisme en discriminatie.