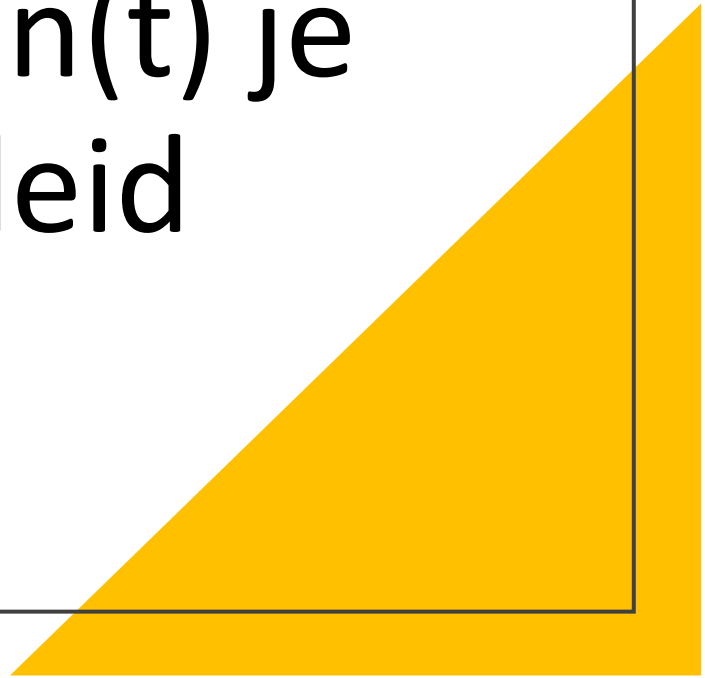


This project has received funding from the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme under agreement No 848519. This publication reflects the views only of the author, and neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible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



E-learning  
Diversiteit  
& Inclusie

Module 2  
Plan(t) je  
beleid

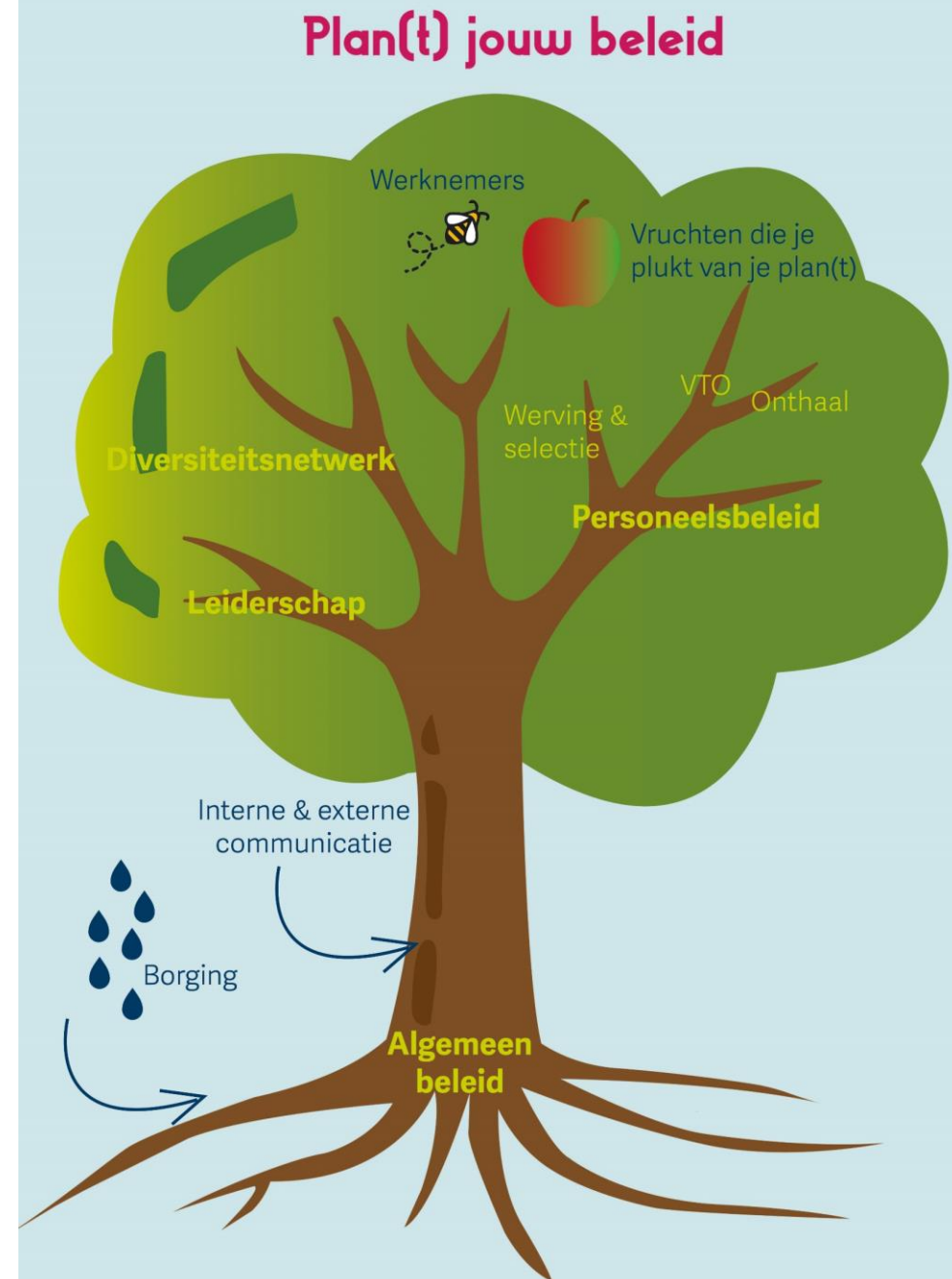




Proficiat! Je hebt je weg gevonden naar de e-learning over diversiteit en inclusie.

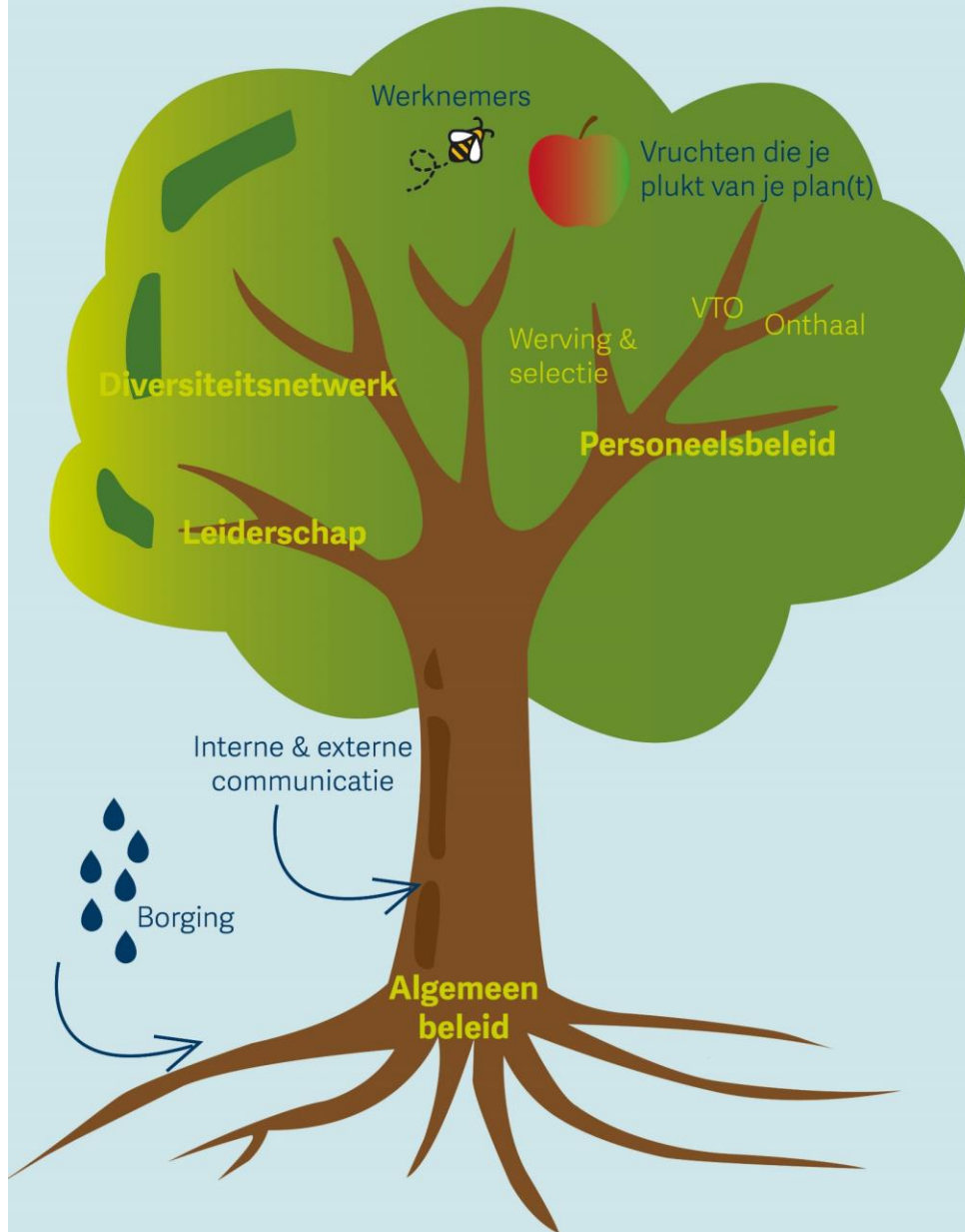
Diversiteit en inclusie zijn belangrijke thema's die ook op de werkvloer aan bod moet komen. En daar kan iedereen een steentje aan bijdragen, ook jij! Deze module zal je meenemen in **beleidsthema's** rond diversiteit en inclusie. Ben je er klaar voor? Let's go!

Met deze boom bieden we je een handvat om jouw beleid (1) te plannen en (2) te planten.





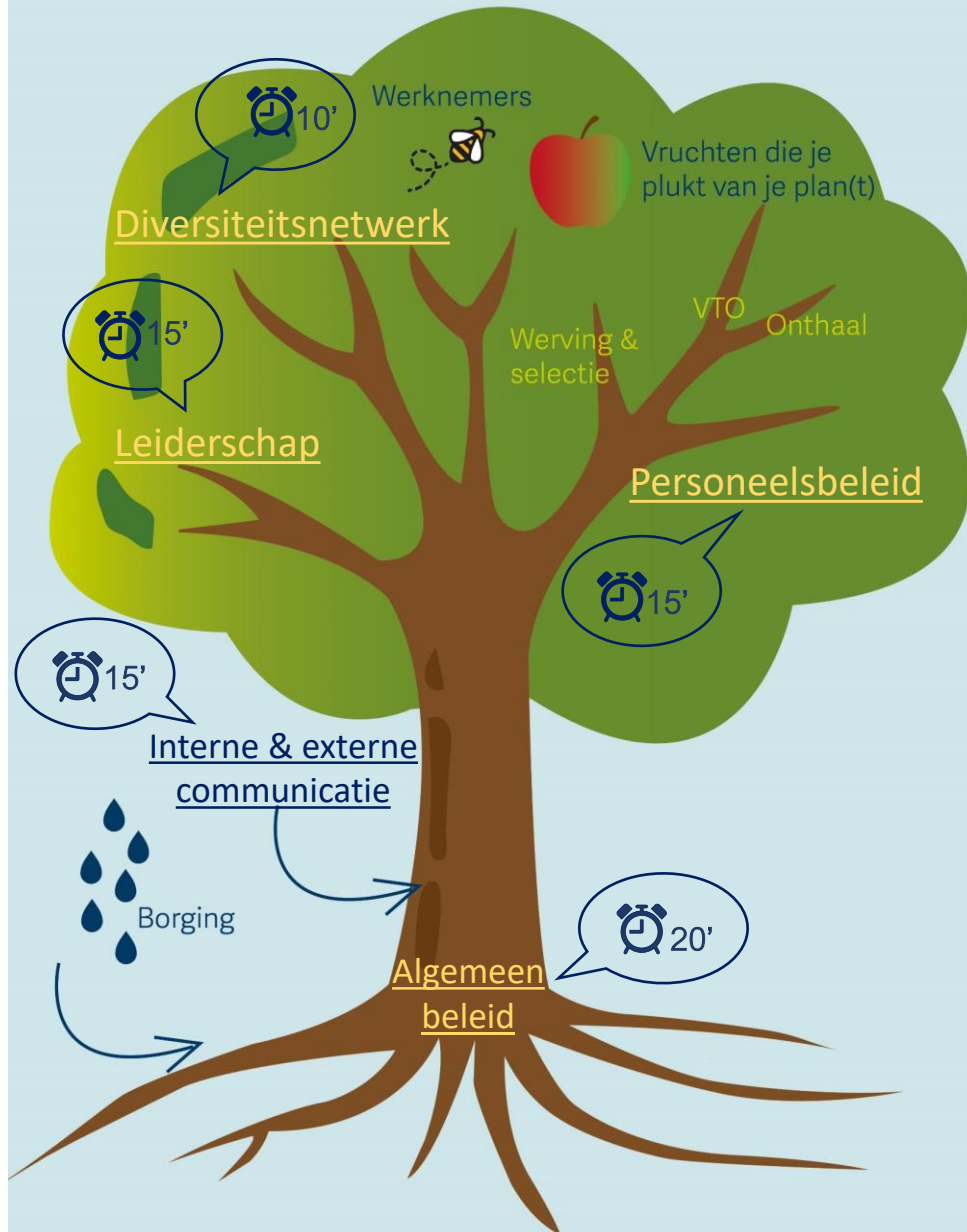
## Plan(t) jouw beleid



# Plan(t) je beleid

- De boom is **dynamisch** en kan voor elke organisatie **ergens anders starten**, bijvoorbeeld met een interne sensibiliseringsactie tegen discriminatie (communicatie). Dat betekent dat jouw plan(t) niet bij de wortels hoeft te starten.
- Voor een duurzame plan(t) is een **stevig wortelgestel** natuurlijk aangeraden. Wie **impactvolle resultaten** wil, zorgt op termijn best voor een degelijk algemeen beleid dat doorsijpelt naar de interne en externe communicatie en naar de andere takken.
- Tot slot heeft de boom nood aan voedingsstoffen om te **blijven leven**. Voor een duurzame plan(t) speelt **borging** dus een cruciale rol.

# Plan(t) jouw beleid



Klik op het onderdeel op de boom waarover jij meer wilt leren.

Na afloop, keer je terug naar dit overzicht.

# Algemeen beleid

Introductie

Transparantie

Positieve  
actie

Bond-  
genoten

Diversiteit als  
een kans

# Algemeen beleid

Onder algemeen beleid verstaan we het aangeven van de richting en de middelen waarmee men gestelde organisatiedoelen wil gaan realiseren binnen de gestelde periode. Diversiteit en inclusie kunnen deel uitmaken van die organisatiedoelen.

*Case: De KU Leuven wijzigde in 2018 de structuur van haar algemeen beleid. Naast het klassieke onderwijsbeleid en onderzoeksbeleid, voegden zij een derde toe: het diversiteitsbeleid en - actieplan. Daardoor kunnen zij waarden en acties omtrent diversiteit en inclusie uitdragen naar al hun activiteiten en betrokken partijen.*



# Tip: meten is weten!

Vooraleer je een beleid rond diversiteit en inclusie op poten zet, start je best met een **nulmeting binnen je organisatie**. Dat wil zeggen:

- **Verzamel cijfers en gegevens** over de huidige situatie binnen de organisatie. Zonder deze informatie is het moeilijk om te weten **welke acties nodig zijn** en **waar je aandacht aan wil besteden** in je beleid.
- Zonder de nulmeting riskeer je een beleid samen te stellen waarvan het **doelpubliek** ongeweten is, de **boodschap** onduidelijk is en **niet goed kan overkomen**.
- De resultaten van zo'n beleid zullen slechts beperkte effecten hebben.

# Reflectieoefening

Lees onderstaande paragraaf uit de visietekst van Organisatie X.

## Paragraaf 5. Diversiteit en inclusie

In Organisatie X vinden we diversiteit en inclusie belangrijk. We zetten hier in onze dagdagelijkse werking op in. Van alle leidinggevenden wordt verwacht dat ze hun teamleden eerlijk behandelen. Op discriminatie staat een nultolerantie. Bovendien draagt ook elke werknemer de verantwoordelijkheid om aan een inclusieve organisatiecultuur te werken.

- Met welke vragen zou een werknemer kunnen zitten na het lezen van deze paragraaf?
- Wat zou jij nog nodig hebben om je 100% achter dit beleid te kunnen zetten?

# Is jouw plan(t) transparant?

Een plan heeft pas impact, wanneer het **gedragen wordt door iedereen in de organisatie**. Daartoe is **transparantie cruciaal**. Met deze 5 tips kom je al een eind op weg:

1. Geef het **'wat en waarom'** mee.

Maak duidelijk wat diversiteit en inclusie binnen jouw organisatie betekenen. Zorg voor een situering van het diversiteitsbeleid zowel op maatschappelijk niveau als op organisatieniveau. Dit kan door maatschappelijke evoluties aan te halen als ook de meerwaarde ervan op organisatieniveau te onderzoeken.

2. Kader diversiteit en inclusie in het **groter geheel van de organisatie**.

Bij welke kernwaarden binnen onze organisatie sluiten diversiteit en inclusie aan? Welke structuren bestaan er al in de organisatie (bijvoorbeeld rond psychosociaal welzijn) waar diversiteit en inclusie in ingebed kunnen worden?

3. Geef de **missie en visie** over diversiteit en inclusie weer.

Communiceer daarbij verwachtingen op en tussen alle niveaus. Waar wil de organisatie naartoe en wie of wat is daarvoor nodig?

4. Geef diversiteit en inclusie een **gezicht**.

Richt bijvoorbeeld een taakgroep/werkgroep op speciaal voor diversiteit en inclusie.

5. Maak het beleidsplan **toegankelijk**.

Zorg voor begrijpbare en inclusieve taal, reik informatie actief aan en bewaar deze op een locatie die logisch en bereikbaar is voor alle werknemers (bijvoorbeeld op het intranet → algemeen beleid → diversiteitsbeleid).

# Reflectieoefening

Bekijk het algemeen beleid van jouw organisatie en denk even terug aan hoe hier het voorbije jaar rond werd gecommuniceerd. Koppel de 5 tips van de vorige slide terug naar het beleid en de communicatiestrategie binnen jouw organisatie.

- Maakt diversiteit en inclusie deel uit van het algemeen beleid binnen jouw organisatie?
- Is het beleid van jouw organisatie voldoende transparant?
- Wat neem je hieruit mee naar de toekomst toe?

Tip: **wissel goede praktijken uit** met andere organisaties. Publiceer bijvoorbeeld je diversiteitsbeleid, goede praktijken, nieuwigheden,... op social media. Door open met elkaar te delen over diversiteit en inclusie, kunnen **organisaties elkaar versterken** in het **bouwen aan een inclusievere werkvloer**.



# Maak er deel van uit

Een diversiteitsbeleid wordt echt **tastbaar**, wanneer **iedereen er deel van uit kan maken**. Dit kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld:

- Laat leden van de organisatie zich aanmelden om het diversiteitsbeleid **mee uit te werken**.
- Laat leden van de organisatie zich aanmelden om deel uit te maken van de **werkgroep** diversiteit en inclusie. Deze werkgroep kan geraadpleegd worden voor advies bij de uitwerking van het diversiteitsbeleid.
- Nodig leden van de organisatie uit om een **statement te schrijven** over diversiteit en inclusie. Deze kunnen opgenomen worden in het diversiteitsbeleid.
- Laat leden van de organisatie zich aanmelden om het diversiteitsbeleid te **communiceren** naar hun collega's.
- **Betrek vakbonden** bij de opmaak en uitwerking van het diversiteitsbeleid. Deze vertegenwoordigen namelijk de leden van de organisatie.



# Positieve actie

Positieve actie is een maatregel die **gelijkheid wil brengen**. De maatregel **geldt voor categorieën van personen** voor wie werd **aangetoond** dat ze **ongelijkheid** ervaren. Positieve acties willen **nadelen voorkomen of compenseren** zodat bepaalde categorieën van personen in de praktijk volledige gelijkheid ervaren.

# Positieve actie

Dit [filmpje](#) illustreert nog eens wat positieve actie betekent en welke concrete maatregelen er binnen België al bestaan en nog zouden moeten bestaan om gelijkheid in de praktijk teweeg te brengen.

# Reflectieoefening: Case

Lees onderstaande case. Wat komt er in je op bij het lezen van de aanpak van Stad Gent?

## Stad Gent streeft naar diverser personeel met ‘positieve actie’

18/11/2020 om 16:49 door kma

### **Taallessen en -coaching**

Als kennis van het Nederlands minder relevant is voor de goede uitvoering van een openstaande functie, zal de mogelijkheid tot taallessen en -coaching op de werkvloer expliciet vermeld staan in de vacature. Dat moet alle geschikte kandidaten aanmoedigen om te solliciteren. De vacatures bij de Stad Gent zullen bovendien genderinclusief opgesteld worden, zodat ze iedereen aanspreken.

Bij de invulling van bepaalde vacatures kan de Stad Gent beslissen om alleen personen met een arbeidsbeperking te laten solliciteren. Ook de procedures zelf worden dan aangepast. Kandidaten kunnen meebeslissen over hoe ze hun opdracht presenteren aan de jury: mondeling, schriftelijk, al dan niet ondersteund door een presentatie. Zo kan elke kandidaat de eigen sterktes maximaal uitspelen.



# Reflectieoefening: case

---

Laten we de case van de Stad Gent naar jouw organisatie vertalen. Denk even terug aan de **aanwervingen en promoties binnen jouw organisatie** gedurende het voorbije jaar.

- Speelden positieve acties hier een rol?
- Kan je een situatie bedenken binnen jouw organisatie waarin dergelijke positieve acties een meerwaarde hadden kunnen vormen en tot eerlijke kansen hadden kunnen leiden?

Bekijk aandachtig wat je zonet hebt geantwoord. Wat neem je hieruit mee naar de toekomst toe? **Kunnen positieve acties een concrete rol spelen binnen het algemeen beleid?**





# Bondgenoten

Positieve acties kunnen heel groots zijn, maar ook heel klein. Niet enkel de werkgever, maar **ook de werknemer** kan positieve acties ondernemen.

Dat betekent dat **jij vandaag al een steentje kan bijdragen** aan inclusiviteit door je op te stellen als een **bondgenoot**. In de video op de volgende slide leer je meer over bondgenootschap of 'allyship'. Ook deze vorm van positieve actie kan opgenomen worden in het diversiteitsbeleid om bij te dragen aan een **inclusieve organisatiecultuur**.

# Bondgenoten

Bekijk volgend [filmpje](#) over het belang van bondgenoten.

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

# Bongenoten takeaways

## Bondgenoten...

- Begrijpen de ongelijke kansen die sommige mensen ervaren
- Zien wie er echt naast hen staat en wie er naast hen zou moeten staan!

## 1 . Doe geen kwaad

- Schenk collega's jouw volle aandacht, luister en leer.
- Onderbreek niemand.
- Erken en herhaal goede ideeën.
- Ontdek welke woorden collega's gebruiken om zichzelf te beschrijven.

## 2. Kom op voor elkaar

- Kom in actie wanneer iemand onderbroken wordt/fout aangesproken wordt/...
- Nodig collega's uit om ideeën te delen.
- Moedig collega's aan.
- Normaliseer gedrag van bondgenoten.

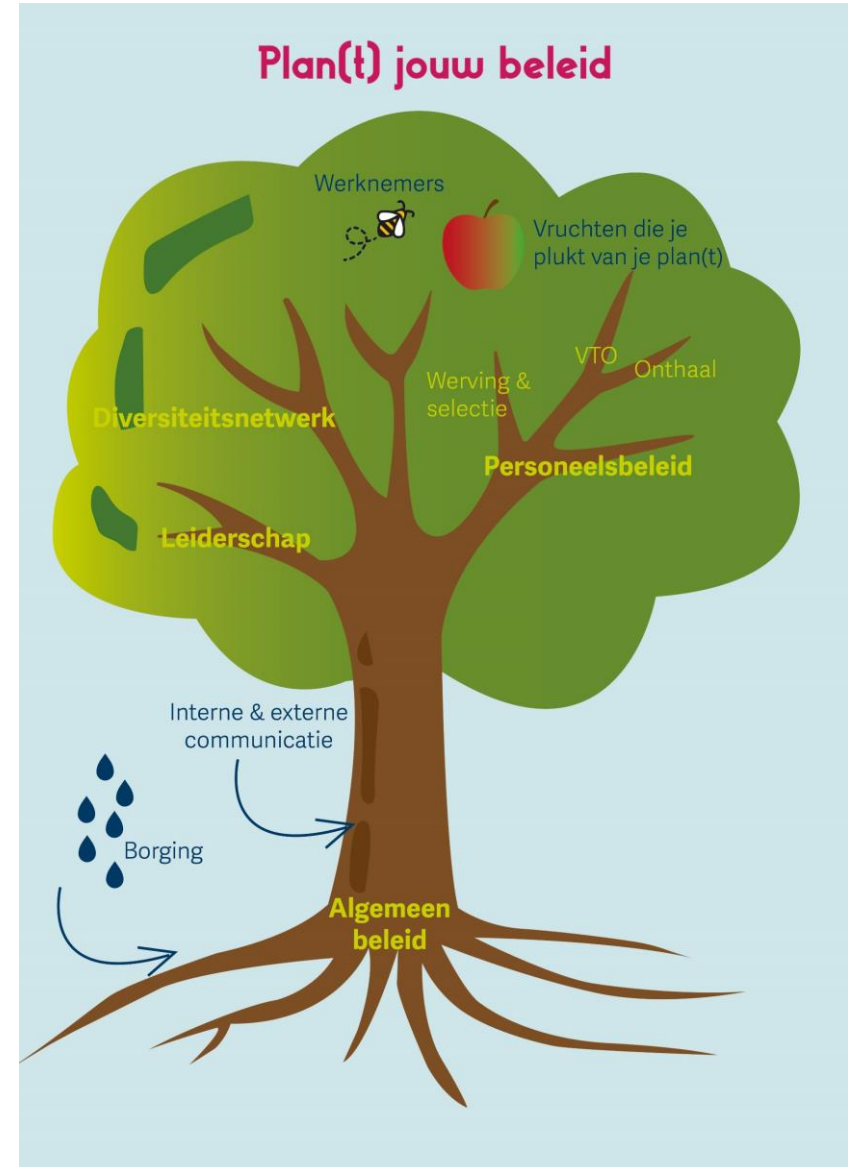
Iedereen kan een bondgenoot zijn en iedereen kan een bondgenoot nodig hebben.

Vind jouw reden om bondgenoot te zijn:

- Voor de business case?
- Voor sociale inclusie?
- Voor een beter leven voor de volgende generatie?



[Klik hier om terug te keren naar de boom](#)





# Interne & externe communicatie

Introductie

Wat is  
communicatie?

Inclusieve  
communicatie

Walk the talk

# Reflectieoefening

Als werknemer word je voortdurend betrokken in communicatie tijdens je werkdag. Denk aan...

- informele communicatie, bijvoorbeeld een babbeltje slaan met een collega over het weekend
- formele communicatie, bijvoorbeeld vergaderen met je team over een project
- geschreven communicatie, bijvoorbeeld via e-mail
- mondelinge of auditieve communicatie, bijvoorbeeld een mondelinge briefing
- visuele communicatie, bijvoorbeeld een poster die ophangt in de hal waar je vaak voorbij loopt
- ...

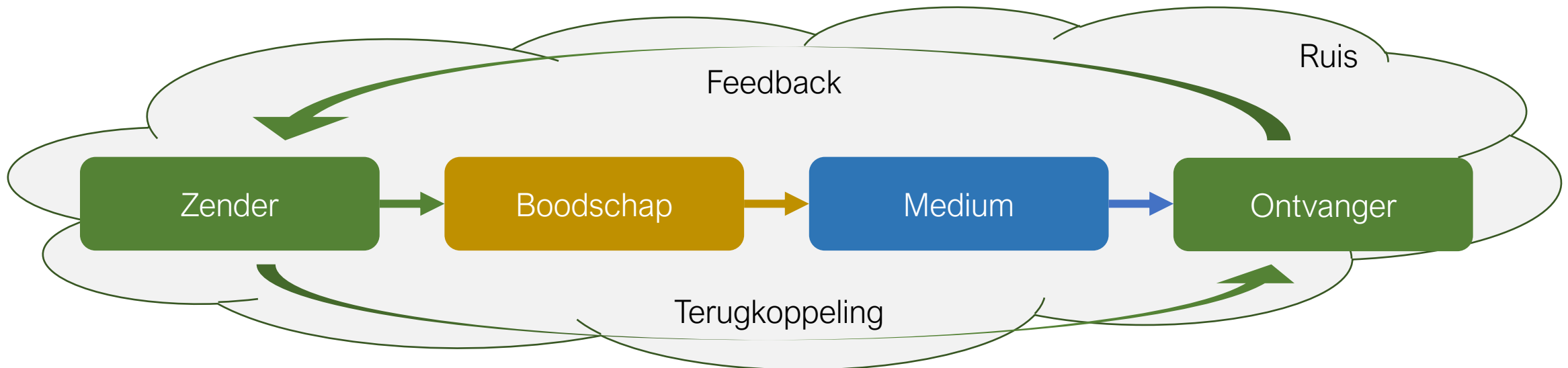
Noteer voor jezelf:

- Met welke soorten van communicatie kom jij regelmatig in aanraking tijdens je werkdag?
- Hoe zou diversiteit en inclusie zich in die communicatie kunnen uiten?

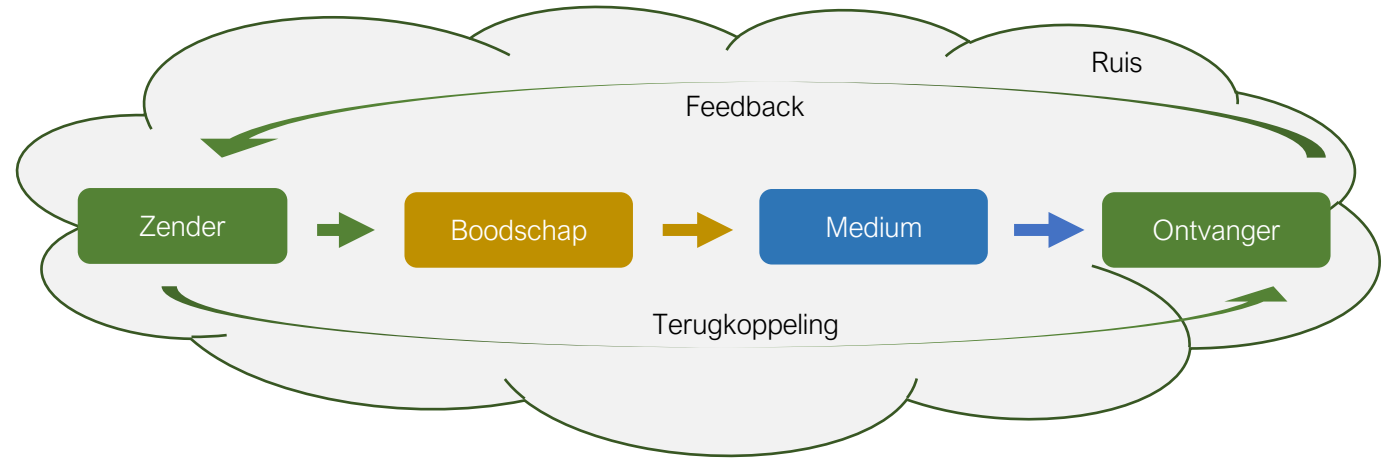
# Wat is communicatie?

Communicatie is een mechanisme dat kan opgedeeld worden in verschillende factoren.

- De **zender** codeert zijn/haar/hun informatie in een **boodschap** die via een bepaald **medium** aankomt bij de **ontvanger**.
- **Feedback** vindt plaats wanneer de zender checkt of de ontvanger de boodschap goed aangekregen heeft (bijvoorbeeld een aanspreking in de gang: “Ik heb je mail goed ontvangen en ga er mee aan de slag!”).
- **Ruis** zorgt voor storing op de communicatielijn waardoor de boodschap zowel verkeerd verstuurd als ontvangen kan worden (bijvoorbeeld een onleesbaar handschrift, stigmatiserend taalgebruik of sarcastisch taalgebruik).



# Oefening: case



Lees onderstaande case en vul daarna het communicatieschema in, waarbij Bjorn de zender is en Irene de ontvanger (noot: er zijn meerdere mogelijkheden om het schema in te vullen).

Irene is werknemer bij Organisatie X en zit in een rolstoel. Haar collega Bjorn is heel behulpzaam en wil steeds de deur voor haar open houden of haar spullen dragen. Wanneer hij dat doet, zegt hij al lachend: “Zo kan je weer verder!”.

# Oefening: vervolg

Bjorns boodschap aan Irene zou op verschillende manieren aangekomen kunnen zijn. Hieronder lichten we twee mogelijkheden toe.

1. Bjorn (zender) wil dat ze zich welkom voelt in de organisatie en goed kan functioneren in de organisatie zonder energie te verliezen aan dagdagelijkse uitdagingen door haar beperking (boodschap). Hij uit dit via gedragingen zoals de deur open houden of spullen dragen (medium). Irene (ontvanger) ontvangt daardoor de boodschap dat Bjorn oog heeft voor haar beperking en steeds bereid is om hulp aan te bieden.
  - Er zit geen ruis op de communicatie. De feedback en terugkoppeling zouden hier in de vorm van een vriendelijke glimlach en een “Dankjewel” kunnen zijn.
2. Bjorn (zender) wil dat ze zich welkom voelt in de organisatie en goed kan functioneren in de organisatie zonder energie te verliezen aan dagdagelijkse uitdagingen door haar beperking (boodschap). Hij uit dit via gedragingen zoals de deur open houden of spullen dragen (medium). Irene (ontvanger) ontvangt daardoor de boodschap dat Bjorn haar capaciteiten laag inschat.
  - Er zit ruis op de communicatie. Irene ervaart Bjorns gedragingen eerder denigrerend. Feedback van Irene zou kunnen klinken als: “Je moet me niet bij alles helpen, ik kan nog wel dingen zelf hoor”. In de terugkoppeling zou Bjorn kunnen benadrukken dat hij Irene louter wil ondersteunen en dat hij haar zeker als een volwaardige collega ziet. Vervolgens zou Irene kunnen aangeven waarbij ze Bjorns hulp wel kan gebruiken.



# Reflectieoefening: vervolg

Het kan interessant zijn om de interne communicatielijnen rond diversiteit en inclusie in jouw organisatie bloot te leggen. Als suggestie geven we een vraag mee die je kan stellen aan collega's binnen jouw organisatie.

- “Wat zie/ervaar jij (niet/te weinig) rond diversiteit en inclusie in jouw organisatie?”

Probeer met deze vraag een heterogene groep collega's (richtlijn 10) te bereiken. Een gevarieerde groep zorgt meestal voor gevarieerde antwoorden.





# Case: goede praktijk

De universiteit van Utrecht communiceert over haar waarden en acties rond diversiteit en inclusie met een ingesproken video met ondertiteling. De spreker is daarbij de decaan voor diversiteit en inclusie, waardoor werknemers en studenten meteen weten wie de verantwoordelijke of het aanspreekpunt is.

Klik hier om de [video](#) te bekijken.



# Inclusieve communicatie

Inclusieve communicatie kan zich doorgaans op 3 manieren voordoen:

- **inclusief taalgebruik** hanteren (bijvoorbeeld: spreek werknemers aan met het juiste voorzetsel, niet-stigmatiserend taalgebruik);
- **diversiteit in beeldmateriaal** vertonen (bijvoorbeeld: niet alleen blanke mannen, ook vrouwen, personen met een beperking, verschillen in etniciteit);
- **niet discrimineren in de toegang tot informatie** (bijvoorbeeld: zowel jongere als oudere werknemers op de hoogte brengen van opleidingen, informatie beschikbaar stellen voor slechtzienden);

# Case: goede praktijk

Om inclusief taalgebruik te versterken, ontwikkelde de universiteit van Gent een **gendertoets**. Met dit instrument screenen ze teksten en beelden op diversiteits- en genderaspecten. Ze voorzien ook een **meldpunt** dat gebruikt kan worden wanneer niet-noodzakelijke geslachtsgebonden verwijzingen opgemerkt worden in de communicatie door de universiteit.



UNIVERSITEIT  
GENT

Voor studenten Voor medewerkers In English

  
Zoek

[OPLEIDINGEN](#) [ONDERZOEK](#) [VACATURES](#) [OVER DE UGENT](#) [NIEUWS](#) [AGENDA](#) [INFO VOOR](#) ▼

[Home](#) > [Over de UGent](#) > [Organisatie en cijfers](#) > [Diversiteit en gender](#) > [Genderbeleid](#) > Gendertoets: screening van beleidsteksten, reglementen en vacatures

## Gendertoets: screening van beleidsteksten, reglementen en vacatures

De beleidscel Diversiteit en Gender heeft een screeningsinstrument ontwikkeld dat auteurs van [teksten, beeldmateriaal \(PDF\)](#) en [vacatures \(PDF\)](#) bewust maakt van mogelijke diversiteits- en genderaspecten. Het [Onderwijs- en Examenreglement \(OER\)](#) is het eerste formele document dat met de ondersteuning van de beleidscel gescreend werd op diversiteits- en genderneutraliteit. Het nieuwe OER werd goedgekeurd door de raad van bestuur op 15 mei 2009.

# Inclusief taalgebruik op de werkvloer

Wat neem jij mee uit deze [video](#)?

De boodschap die we willen meegeven met deze video is geïntegreerd in de oefening op de volgende slide.

# Oefening: inclusief taalgebruik op de werkvloer

Maarten werkt al 15 jaar als tuinaannemer. Sinds enkele maanden is hij **trans man**. Wanneer Maarten een klant tegenkomt waar hij vorig jaar mee samenwerkte, legt hij zijn situatie van de transitie uit. De klant reageert heel positief. Even later hoort Maarten de klant met zijn collega's over hem spreken. De klant zegt: "Ik vind het heel knap dat ze die keuze gemaakt heeft. Het zal vast een intensief traject geweest zijn voor haar."

Hoe zou Maarten zich voelen wanneer hij dit hoort?

- Maarten voelt zich goed: de klant respecteert duidelijk Maartens genderidentiteit.
- Maarten voelt zich niet goed: de klant slaagt er niet in om Maartens genderidentiteit (onbewust) te respecteren.



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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





## Proficiat! Je heb het correcte antwoord aangeklikt.

Ondanks de warme reactie van de klant, voelt Maarten zich niet goed. Wanneer de klant met zijn collega's over hem praat, verwijst de klant naar Maarten met 'haar' en 'zij'. Door naar Maarten te verwijzen als een vrouw, ontkent de klant (onbewust) Maartens nieuwe genderidentiteit.

**Inclusief taalgebruik op de werkvloer is cruciaal opdat iedereen in de organisatie zich aangesproken voelt.** Inclusief taalgebruik verhoogt een **gedeelde identiteit** onder alle leden van de organisatie met een positieve impact op de **creativiteit en prestaties**.





## Walk the talk

Communicatie kan zowel extern als intern plaatsvinden. Opgelet: **wat je naar de buitenwereld verkondigt, komt meestal ook bij je werknemers terecht.** Het is dus cruciaal om de interne en externe communicatie **op elkaar af te stemmen.** In wat volgt, gaan we daar dieper op in.

# Oefening: walk the talk

Lees onderstaande case



Organisatie XYZ draagt een **sterke visie over diversiteit en inclusie** uit naar de **buitenwereld**. Volgens hun website sponsoren zij bijvoorbeeld enkele LGBTQI+ events. Hun CEO is ook regelmatig spreker op events over diversiteit. Binnen de muren van de organisatie gaat het er echter anders aan toe. Er is wel een uitgebreid diversiteitsbeleid, maar de werknemers van de organisatie merken niets van de geformuleerde acties. Ze zijn bijvoorbeeld nog steeds een homogene werknemersgroep. Het imago dat hun CEO extern uitdraagt staat dus in schril contrast met de **afwezige interne communicatie en acties**.

# Oefening: walk the talk

Welke mogelijke gevolgen heeft een dergelijke aanpak van een leidinggevende voor de werknemers?

- Het ondermijnt de **productiviteit** van de werknemers.
- Het ondermijnt de **moraal** onder de werknemers.
- Het ondermijnt het **vertrouwen** van de werknemers.
- Alle bovenstaande** antwoorden zijn **juist**.



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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





## Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

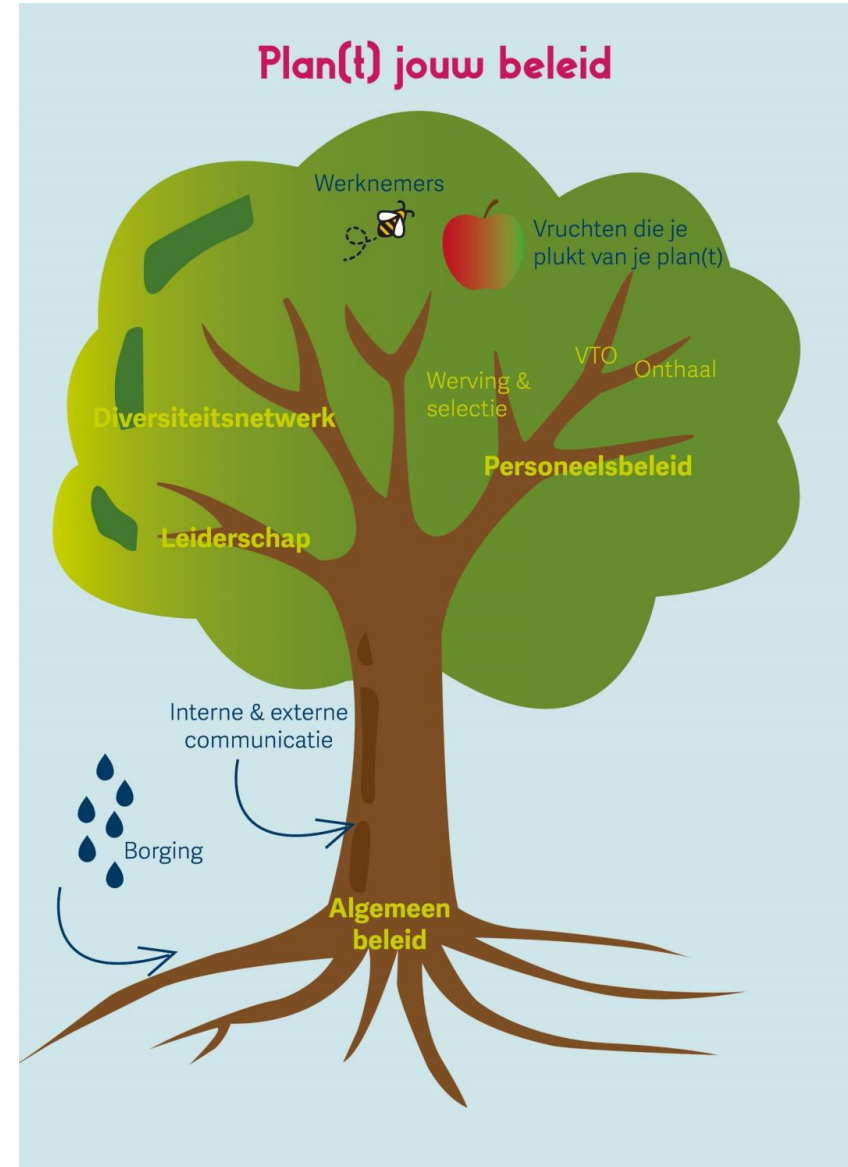
De aanpak van deze leidinggevende, heeft zowel impact op de productiviteit, de moraal als het vertrouwen van de werknemers.

**Productiviteit:** Als een leidinggevende niet doet wat hij/zij/die zegt, kunnen werknemers de uitvoering van hun taken ook niet meer zo dringend vinden. Bij sommigen kan het zelfs weerstand oproepen en tot contraproductief werkgedrag leiden (bijvoorbeeld expres te laat komen of pesten).

**Moraal:** Een leidinggevende die niet doet wat hij/zij/die zegt, creëert demotivatie en twijfel bij de werknemers. Als er geen acties volgen na de woorden, waarom zijn we dan zo hard aan het werken?

**Vertrouwen:** De daad niet bij het woord voegen kan door sommige werknemers zelfs als liegen beschouwd worden. Vertrouwen is bovendien moeilijk terug te winnen.

[Klik hier om terug te keren naar de boom](#)







# Personeelsbeleid

Introductie

Werving en  
selectie

Onthaal

Vorming /  
training /  
opleiding



# Personeelsbeleid

Een personeelsbeleid kan gezien worden als het geheel van maatregelen en instrumenten gericht op alle medewerkers van een organisatie met als doel het verwezenlijken van de organisatiedoelstellingen.

In deze e-learning gaan we dieper in op **werving en selectie, onthaal en vorming/training/opleiding (VTO)**.

# Reflectieoefening: werving en selectie

Bekijk volgende [video](#). Noteer zaken die je opvallen tijdens het gesprek.

(Noot: deze video is helaas niet beschikbaar met ondertiteling. Op de volgende slide vind je een evenwaardig alternatief met ondertiteling.)

De boodschap die we willen meegeven met deze video is geïntegreerd in de volgende reflectie-oefening.

# Reflectieoefening: werving en selectie

Bekijk volgende [video](#). Noteer zaken die je opvallen tijdens het gesprek.

(Noot: indien je de video op de vorige slide bekeek, hoef je deze niet meer te bekijken.)

De boodschap die we willen meegeven met deze video is geïntegreerd in de volgende reflectie-oefening.

# Bespreking reflectieoefening: werving en selectie

Het gebrek aan diversiteitsbewuste werving en selectie heeft o.a. te maken met bewuste en onbewuste vooroordelen. Dit leidt ertoe dat...

- er vaak wordt gekozen voor de sollicitant die de **meeste overeenkomsten heeft met het zittend personeel** en dus geacht wordt het beste te passen in het team (**affiniteitsbias**).
- **een uniform personeelsbestand ontstaat**, met een dominante monocultuur die weinig ruimte laat voor verschillen.

Verder wordt het wervings- en selectieproces onbewust beïnvloed door **sociale categorisering**. Dit betekent dat...

- **verschillen tussen groepen worden uitvergroet**.
- **verschillen tussen individuen binnen de meerderheidsgroep worden geminimaliseerd**.
- een individuele kandidaat beoordeeld wordt op basis van de **veronderstelde competenties van de groep waartoe die behoort**.



# Anonieme cv's

Anoniem solliciteren helpt om discriminatie te voorkomen in de eerste selectieronde van cv's. Rekruteerders krijgen dan amper de mogelijkheid om beroep te doen op stereotypen en vooroordelen om een kandidaat af te wijzen. In sommige gevallen gaan rekruteerders namelijk onbewust kandidaten discrimineren door zich te baseren op vooroordelen.

Bijvoorbeeld: *“Ik heb iemand nodig die goed is in IT. Zestigers zijn niet goed in IT, ik zal een jongere kandidaat uitnodigen.”*

Door leeftijden niet te kennen, voorkom je zo'n redenering en zal je op een meer objectieve wijze cv's sorteren, wat de kwaliteit van de selectie bevordert.

# Reflectieoefening: anonieme cv's

- Krijgen kandidaten in jouw organisatie de mogelijkheid om een anonieme cv door te sturen?
- Is het mogelijk om te solliciteren zonder naam, geslacht, leeftijd, afkomst, adres, foto of extra curriculaire activiteiten te moeten communiceren?
- Worden anonieme cv's in acht genomen?
- Bestaat er een template dat werknemers kunnen invullen en doorsturen dat als anonieme cv wordt gebruikt?





# Werving en selectie: Goede praktijken

[Klik hier om verder te gaan in de e-learning](#)

De slechtst denkbare manier om een sollicitatie toegankelijk te maken...



[Wil jij tips om het beter te doen? Klik hier!](#)

De slechtst denkbare manier om een vacature inclusief vorm te geven...

## Doekoe verdienen met bagage tillen op Schiphol

[Terug naar het overzicht](#)

<b>Vestiging:</b> Manpower	<b>Regio:</b> Noord-Holland	<b>Opleidingsniveau:</b> VMBO, LBO
<b>Vakgebied:</b> Logistiek	<b>Aantal uren per week:</b> 24	<b>Full time/Part time:</b> Parttime
<b>Client:</b> KLM ground services	<b>Salarisindicatie:</b> € 10,09 bruto per uur	<b>Vacaturenummer:</b> V-0004695

### Over de functie

"Ey man, wat doe jij dan deze zomer?"

"Geen idee, G. Ik ben skeer. Jij dan?"

"Ik ga een kast worden bij KLM, toch. Effe gymen met die koffers en doekoe verdienen"

[Wil jij tips om het beter te doen? Klik hier!](#)

De slechtst denkbare manier om een selectieprocedure vorm te geven...



"Het lokaal voor de sollicitatie? Neem de toren links, volg de waterval en daarna ga je naar boven. Het wijst zichzelf wel uit hoor!"

[Wil jij tips om het beter te doen? Klik hier!](#)



# Tips voor een toegankelijke sollicitatie

- Zorg bij elke vacature voor een standaardformulier dat als cv kan dienen. Vraag daarbij alleen de strikt nodige contactgegevens van de kandidaten.
- Gebruik een neutrale aanspreekvorm (bijvoorbeeld 'Beste' of 'Geachte' in plaats van 'Beste meneer/mevrouw (familienaam)') als er vragen komen over de vacature.
- Let op de toegankelijkheid en leesbaarheid voor mensen met een beperking (bijvoorbeeld lettertype Arial voor personen met dyslexie).
- Beschrijf welk kennisniveau van een bepaalde taal nodig is. Voor sommige jobs volstaat een basiskennis. Vraag ook geen schriftelijke taalvaardigheid als die niet nodig is.
- Vermijd stigmatiserend taalgebruik (bijvoorbeeld “Zelfs met een technisch diploma, ben jij hier welkom!”).
- Vermeld dat kandidaten met een beperking of chronische ziekte redelijke aanpassingen kunnen aanvragen om aan de selectie deel te nemen.

# Tips om een vacature inclusief op te stellen

[Klik hier om terug te keren naar het overzicht.](#)

- Kies voor beelden in de vacature die de diversiteit van de samenleving weerspiegelen.
- Neem een specifieke paragraaf op over diversiteit en gelijke kansen. Bijvoorbeeld: “Jouw talent is belangrijker dan je geslacht, gender(-identiteit en -expressie), afkomst, leeftijd, geaardheid, beperking of chronische ziekte. Stel je kandidaat en bouw mee aan het divers Europa van morgen!”.
- Beschrijf het profiel eenduidig en concreet en gebruik zo weinig mogelijk vage begrippen zoals ‘dynamisch’, ‘flexibel’, ‘inzetbaarheid’, ‘beschikbaarheid’ of ‘passend in de organisatiecultuur’.
- Zorg ervoor dat je vacature genderinclusief en dus zowel vrouwen als mannen als genderfluïde personen kan aanspreken.
- Vraag niet naar een specifiek diploma als dat niet nodig is. Benadruk eerder de vereiste competenties en de bereidheid om bij te leren.
- Beschrijf competenties als gedrag, niet als persoonlijkheidskenmerken. Bijvoorbeeld: “Je behartigt commerciële belangen” en niet “Je bent commercieel aangelegd”. Een gedrag valt immers te leren, een persoonlijkheidskenmerk niet. Wees je er bovendien van bewust dat sommige zinnen eerder mannen aanspreken (bijvoorbeeld: “Je bent een geboren leider”) en andere eerder vrouwen aanspreken (bijvoorbeeld: “Je bent goed in samen beslissingen nemen”).

# Tips om een sollicitatieprocedure inclusief te maken

[Klik hier om terug te keren naar het overzicht.](#)

- Heb tijdens de hele selectieprocedure bijzondere aandacht voor kandidaten die een redelijke aanpassing nodig hebben.
- Evalueer schriftelijke testen anoniem om te vermijden dat leden van de selectiecommissie zich – zelfs onbewust – door voorkeuren laten leiden.
- Voorzie alle kandidaten van een antwoord in elk stadium van de procedure; niet-geselecteerde kandidaten hebben recht op feedback.
- Leden van de selectiecommissie moeten zich bewust zijn van mogelijke vooroordelen (ze volgden hiervoor bijvoorbeeld een training).
- Zorg ervoor dat ook je selectiecommissie zo divers mogelijk is zodat er extra voelsprietten zijn om schendingen tegen inclusiviteit op te merken.



# Onthaal

Geef aan een nieuwe werknemer **beknopt en verbaal** de **essentie** mee van wat diversiteit en inclusie binnen jouw organisatie betekenen.

Geef van in het begin mee aan werknemers **bij wie ze terecht** kunnen met vragen of nood aan meer informatie. Denk aan contactpersonen zoals HR-medewerkers, de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur psychosociale aspecten of een diversiteitsambassadeur.

**Aanvullende informatie** kan je **actief aanreiken** via bijvoorbeeld intranet, de website, e-mail, de nieuwsbrief, een mentor, ...

# Reflectieoefening: vorming, training en opleiding (VTO)

Welke VTO's biedt jouw organisatie op jaarlijkse basis aan?

Cluster deze opleidingen binnen de 5 A's (arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden).







## Reflectieoefening: bespreking

De meerderheid aan VTO's situeert zich vaak binnen 'arbeidsinhoud'. **Diversiteit en inclusie horen echter bij arbeidsverhoudingen.**

- In hoeverre komen de andere A's voldoende aan bod binnen het aanbod aan VTO's van jouw organisatie?
- Komen zogenaamde 'soft skills' voldoende aan bod in VTO's? Denk bijvoorbeeld aan verbindende communicatie.

# Reflectieoefening: toegankelijkheid VTO

Bekijk eens **welke werknemers** voornamelijk opleidingen volgen in jouw organisatie en **welke opleidingen** deze voornamelijk volgen. Wat kan je hieruit afleiden?

- Zijn alle werknemers **op de hoogte** van de opleidingen die jouw organisatie aanbiedt?
- Krijgen alle werknemers de **kans om deel te nemen** aan deze opleidingen?
- Is het **eenvoudig** voor werknemers om zich **in te schrijven** voor een opleiding? Hoe gebeurt dit nu? Zijn hier barrières terug te vinden waardoor werknemers afhaken?
- Zijn er werknemers die afhaken omdat de opleiding **niet toegankelijk is**? Bijvoorbeeld: de opleiding wordt slechts in 1 taal voorzien, wordt buiten de werkuren aangeboden, is moeilijk om te volgen voor deeltijdse werkenden, er is een vervoerskost gebonden aan de opleiding, ...

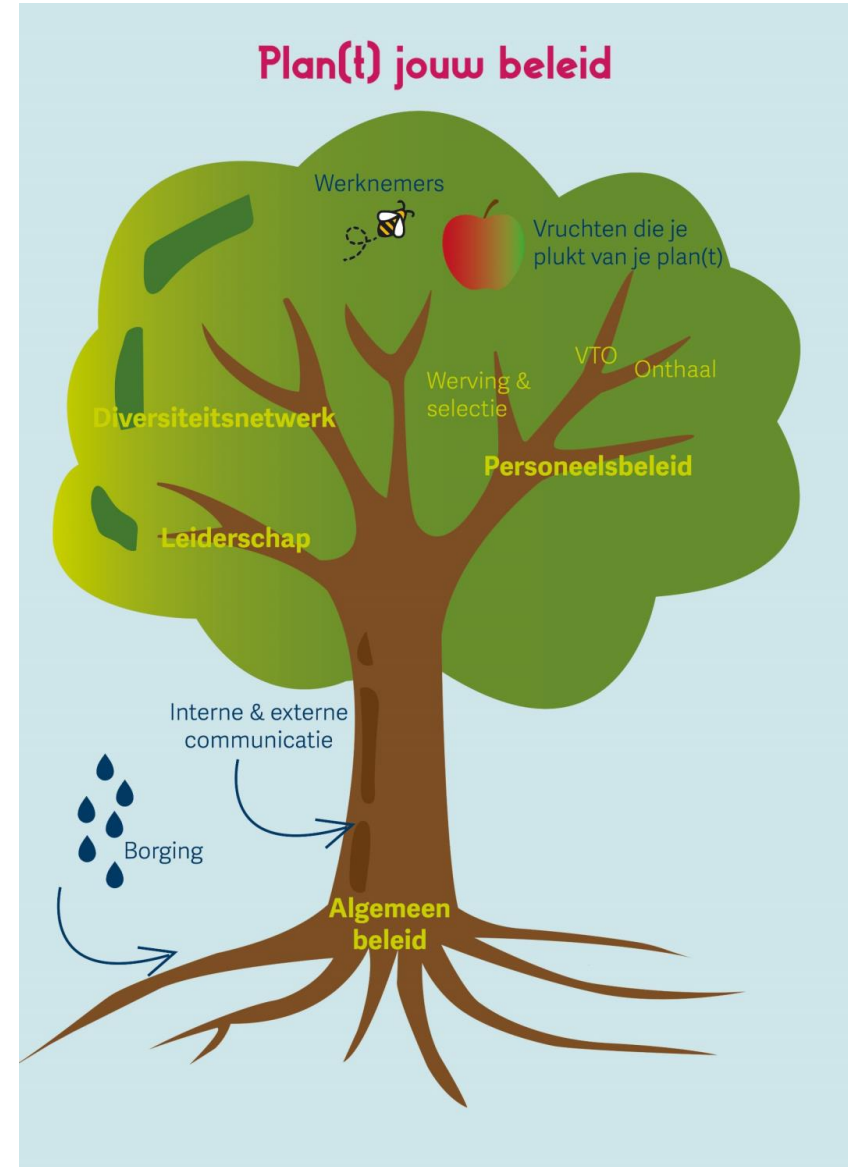
# VTO: nog enkele tips

Vraag feedback aan werknemers na een opleiding over:

- Was het eenvoudig om toegang te krijgen tot de opleiding?
- Was de opleiding zelf voldoende toegankelijk en inclusief? Bijvoorbeeld: was de lesgever goed te verstaan, waren er aanpassingen voor slechtzienden/slechthorenden/anderstaligen, werd er stigmatiserend taalgebruik gehanteerd,... ?
- Voldeed de opleiding aan de noden en verwachtingen van de werknemer? Wordt de opleiding als een meerwaarde ervaren?
- Kende de lesgever de inhoud voldoende en kon deze de inhoud goed overbrengen?

Wanneer jouw organisatie partners zoekt om opleidingen te organiseren, **selecteer dan partners die specifiek oog hebben voor diversiteit en inclusie.**

[Klik hier om terug te keren naar de boom](#)



# Leiderschap



Introductie

Leading by  
example

Hoe reageren  
op ongewenst  
gedrag

Omggaan met  
weerstand



# Reflectieoefening

Lees onderstaande case

Monica is een gedreven vrouw en is nieuw binnen het team. Monica is biseksueel en is hier zelf heel open over. Ze past goed binnen het team en vormt een belangrijke meerwaarde door haar jarenlange ervaring en haar creativiteit. Monica voelt zich echter niet helemaal welkom in het team. Enkele collega's maken herhaaldelijk opmerkingen over haar seksuele voorkeur en ze wordt nauwelijks betrokken bij informele teamactiviteiten. Monica kaart dit aan bij haar direct leidinggevende, maar deze lacht dit weg en zegt dat ze zich geen zorgen moet maken: "Je bent immers nog nieuw, maar je zal je plekje wel snel vinden."

# Reflectieoefening: bespreking

Er is wel diversiteit in dit team, maar geen inclusie. Bovendien werkt de leiderschapsstijl van de leidinggevende het negatieve gedrag in de hand. De leidinggevende heeft weinig oog voor de noden van de individuele teamleden of de samenwerkingsdynamieken.

Denk aan de sociale dynamieken binnen jouw eigen organisatie.

- Welke negatieve gedragingen herken je in deze case?
- Hoe ver liggen deze van de realiteit binnen jouw organisatie?
- Hoe zou een dergelijke situatie worden aangepakt binnen jouw organisatie?

# Goede praktijken

- Heb aandacht voor een werknemer als persoon. Behandel die steeds met waardigheid en respect. Zet in op voldoende contact met werknemers: praat, luister en geef feedback.
- Zet in op samenwerking en heb oog voor onderlinge relaties. Stem processen op elkaar af, zorg voor een duidelijke taak- en rolverdeling en laat relationele conflicten niet escaleren.
- Zorg voor gemotiveerde werknemers en zet in op autonomie, betrokkenheid en competenties.
- Zorg voor duidelijke richtlijnen en voldoende structuur, ook op het gebied van gewenste gedragingen, waarden en normen. Dit is belangrijk, zeker wanneer werknemers in stressvolle situaties terecht komen.

# Goede praktijken

- Als organisatie is het belangrijk om het beleid rond diversiteit en inclusie voldoende en op een transparante manier te laten doorsijpelen naar de werkvloer, zodat de leidinggevenden dit beleid ook kunnen uitdragen naar hun werknemers.
- Draag het welzijnsbeleid binnen de organisatie mee uit. Ook hier heeft de leidinggevende een belangrijke sleutelrol. Bijvoorbeeld: heb oog voor signalen van psychosociaal onwelzijn bij werknemers en ga met hen een gesprek aan wanneer je signalen van stress opmerkt.
- Evalueer als leidinggevende regelmatig jouw eigen aanpak en sta open voor feedback van anderen.

# Reflectieoefening

Denk terug aan de eerder besproken case van Monica en haar leidinggevende.

- Hoe had de leidinggevende van Monica de situatie anders kunnen aanpakken? Houd voorgaande tips in het achterhoofd.
- Hoe zou jouw organisatie een leidinggevende kunnen ondersteunen in het toepassen van voorgaande tips?
- Zijn de procedures binnen jouw organisatie duidelijk genoeg, waarbij een leidinggevende weet hoe te reageren wanneer een werknemer ongewenste gedragingen stelt?





# Leidinggevende als rolmodel

Volgende [video](#) licht 'leading by example' toe aan de hand van 4 tips.

Op welke manier zouden leidinggevendenden binnen jouw organisatie deze tips kunnen toepassen op diversiteit en inclusie?

De boodschap die we willen meegeven met deze video is geïntegreerd in de volgende reflectie-oefening.

# Takeaways leading by example

1. Voeg de daad bij het woord en verwacht enkel zaken van je werknemers die jij ook doet of zou willen doen.
2. Onderneem actie wanneer je ziet dat een werknemer hulp nodig heeft, zowel als het gaat om een complex probleem als om een kleine behoefte aan hulp (bijvoorbeeld een stille werknemer betrekken in de meeting)
3. Leg de lat voor jezelf iets hoger dan de organisatie voorschrijft. Werknemers houden hun leiders goed in de gaten en verwachten dat die zich altijd ethisch en professioneel kan gedragen.
4. Breng het beste naar boven in mensen door hen te coachen of te adviseren op een motiverende manier die hen vooruit helpt.

# Oefening: hoe reageren op ongewenst gedrag?

Keer even terug naar de casus van Monica. Stel: je merkt als leidinggevende op dat een collega een opmerking maakt over de geaardheid van Monica. Welke van onderstaande reacties door de leidinggevende is het meest aangewezen in deze situatie?

- Monica lijkt dit op het eerste zicht niet zo erg te vinden, dus ik reageer hier niet op.
  
- Ik spreek de collega op een rustige manier aan zeg hem/haar/die dat ik de opmerking gehoord heb en deze niet gepast vind. Ik vraag hem/haar/die wat er achter deze opmerking zit en of er bepaalde bezorgdheden zijn die hij/zij/die met mij wil bespreken.



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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

# Bespreking oefening: hoe reageren op ongewenst gedrag?

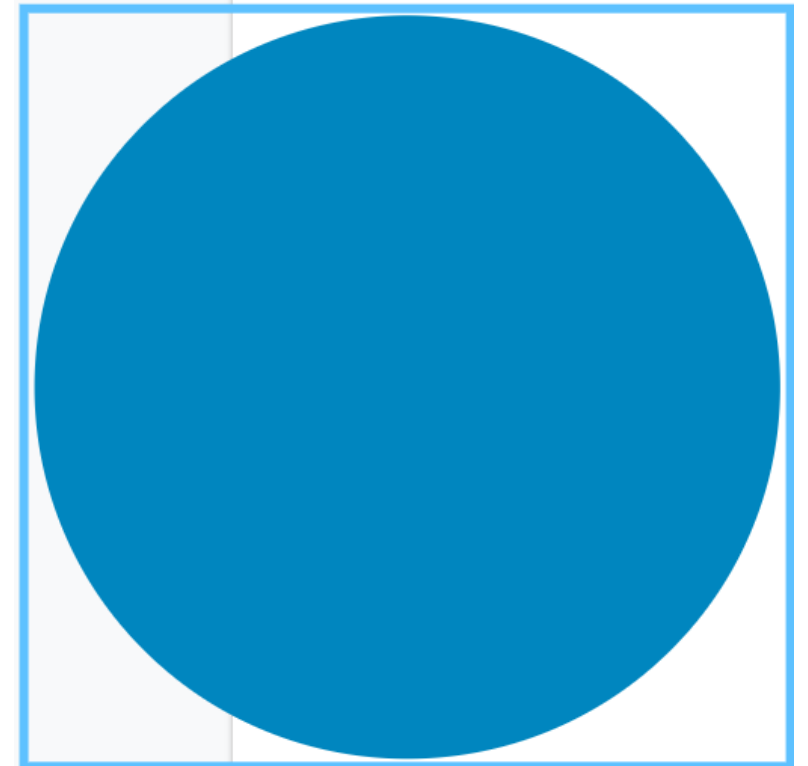
De methode van 'cirkant' reageren geeft leidinggevendenden handvaten om te reageren op ongewenst gedrag. De sleutel is om **tegelijk sturend én zorgend** te reageren.

## 1. Sturend

Met het vierkant geef je duidelijke grenzen aan van wanneer gedrag oké of niet meer oké is.

## 2. Zorgend

Met de cirkel ga je op onderzoek uit naar wat er achter het gedrag schuilt.





# Extra tips om 'cirkant' reageren toe te passen

Door je **grenzen duidelijk aan te geven**, laat je werknemers geen ruimte om verder te gaan in hun ongewenste gedragingen.

- Het is daarbij belangrijk om het **ongewenste gedrag expliciet te benoemen**. Bijvoorbeeld “Ik hoorde jou ‘dikzak’ zeggen en dat is voor mij niet oké.”.

Ga tegelijk na **wat de bron is van het ongewenste gedrag**. Bijvoorbeeld “Is er iets wat jou dwars zit in relatie tot die collega?”

- **Wees dan bereid om te luisteren** naar het verhaal van je werknemer. Houd in je achterhoofd dat er steeds **twee kanten** zijn aan een verhaal.

Toets bij jezelf af of je je **emoties voldoende onder controle** hebt om met een **open geest te kunnen luisteren** naar je werknemer(s).

- Indien wel, speel je best kort op de bal.
- Indien niet, pak je de situatie best iets later op om naast de sturing, ook de zorg te kunnen garanderen.
- Je hoeft het ijzer dus niet te smeden als het heet is!

# Omgaan met weerstand

Inzetten op diversiteit en inclusie kan soms leiden tot weerstand. Onderstaande case is daar een voorbeeld van.

In een verwerkingsbedrijf waken werknemers dag en nacht (in een ploegensysteem) over de continuïteit van de productie-installaties. Bij storingen of problemen van de installaties moeten ze onmiddellijk in actie komen.

Door in te zetten op diversiteit en inclusie, rekruteert het bedrijf de laatste jaren steeds meer moslims. Sommige onder hen moeten 5 keer per dag in een rustige omgeving kunnen bidden. Daarom zonderen ze zich tijdens hun dag- of nachtshift af naar de kleedkamer. De niet-moslims uiten onbegrip. Wat zal er gebeuren wanneer zich een probleem voordoet en enkele collega's op dat moment een gebed moeten aanvragen?

Hoewel deze situatie zich al jaren voordoet, kwam ze pas recent ter oren van het management. Het management twijfelt over hoe te reageren. Ze willen geen van de twee partijen discrimineren of verdere polarisatie tussen de moslims en niet-moslims in de hand werken. Verder zitten er geen moslims in het management waardoor ze onzeker zijn of ze wel respectvol kunnen communiceren over het belang van het gebed. Tot slot vragen ze zich af wat ze überhaupt kunnen doen? Ze kunnen toch niet plots na al die jaren vragen van de betrokken moslims om het gebed tijdens de werkuren te laten? Voorlopig kijkt het management dus de kat uit de boom.

A close-up photograph of a person's right fist raised in a crowd. The person is wearing a dark blue ribbed sweater. The background is a blurred crowd of people, suggesting a protest or a large gathering. The lighting is bright, possibly from a stage or sun.

# De vier niveaus van weerstand

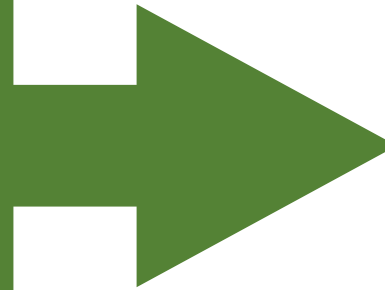
1. Bestaan
2. Betekenis
3. Veranderbaarheid
4. Eigen vermogen

De volgende slides bespreken elk niveau meer in detail.

# Niveau 1: Bestaan

## Hoe herken je het?

De werkgever ontkent dat er ongelijkwaardigheid is of dat stereotypes bestaan.



## Tips om er mee om te gaan

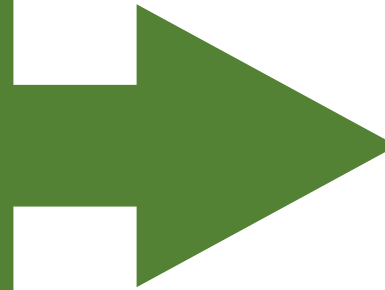
- Presenteer feiten en cijfers en gebruik getuigenissen.
- Er zijn verschillen tussen mensen en dat is normaal. Deze verschillen kunnen echter aanleiding geven tot systematische ongelijkheid. Dat mag niet de normale gang van zaken zijn.
- Onderbouw systematische verschillen tussen mensen met wetenschappelijk onderzoek. Hiervoor kan je vaak bij een externe preventiedienst terecht of bij organisaties zoals Unia of het IGVM (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen) of çavaria vzw.

# Niveau 2: Betekenis

## Hoe herken je het?

De werkgever vraagt zich af of een bestaand verschil vandaag nog wel een probleem is.

Bijvoorbeeld: “Bestaat de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog wel?”.



## Tips om er mee om te gaan

- Presenteer feiten en cijfers en gebruik getuigenissen.
- Toon onderzoeken naar de economische kost van ongelijkheid op de werkvloer voor de organisatie. Start daarbij met een organisatiescan diversiteit en inclusie.
- Sensibiliseer rond de unconscious bias (= blinde vlekken en onbewuste vooroordelen die we als organisatie hebben in verband met discriminatie/racisme). Dit ‘onbewust zijn’ wordt soms als excuus gebruikt om achter te schuilen. Het doel moet dus zijn om bewustzijn te creëren.

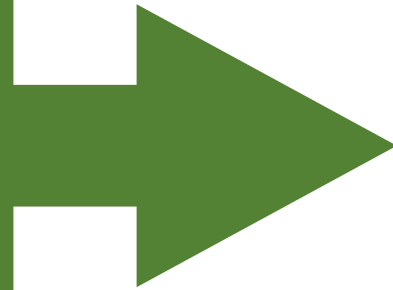


# Niveau 3: Veranderbaarheid

## Hoe herken je het?

De werkgever twijfelt aan de impact die het kan hebben. Hier speelt de angst voor het onbekende mee.

Bijvoorbeeld: “We weten weinig over dit thema”, of, “Gaan we hiermee geen nieuwe problemen creëren?” .



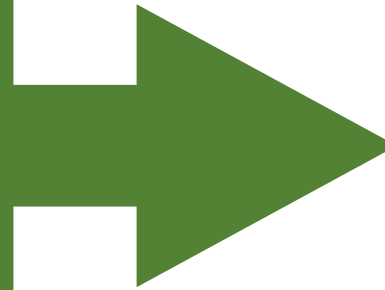
## Tips om er mee om te gaan

- Zorg voor voorbeelden met goede praktijken en breng succesverhalen. Die hoeven zeker niet groots te zijn. Kleine stappen zijn hier de sleutel tot succes.
- Betrek waar mogelijk werknemers om informatie te verzamelen. Twijfel je aan de noden en behoeften van een bepaalde groep werknemers? Bevraag wat zij nodig hebben om verder te kunnen.

# Niveau 4: Eigen vermogen

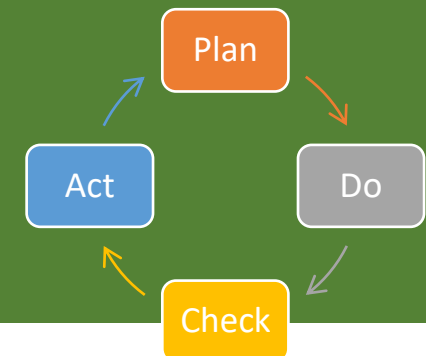
## Hoe herken je het?

De werkgever ziet niet welke rol die kan spelen in het verhaal en wil geen middelen investeren in noch prioriteit geven aan de situatie.



## Tips om er mee om te gaan

Vertaal goede praktijken naar de bedrijfseigen context en organiseer een werkgroep rond diversiteit en inclusie die kan nadenken over eigen acties. Neem dit op in je visie en missie. Het diversiteitsbeleid valt onder het welzijnsbeleid. Respect en openheid moeten vanuit de werkgever mee ondersteund worden. Ontwerp een actieplan, integreer, implementeer en stuur bij (cfr. de cyclus van het dynamisch risicobeheersingssysteem).



# Oefening weerstand

Denk terug aan de case van het chemisch verwerkingsbedrijf.

Op welk niveau van weerstand bevindt het management zich?

- Niveau 1: bestaan
- Niveau 2: betekenis
- Niveau 3: veranderbaarheid
- Niveau 4: eigen vermogen



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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

# Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Het management van het verwerkingsbedrijf bevindt zich op **niveau 3 'veranderbaarheid'** van weerstand.

Het management **erkent het verschil** tussen moslims en niet-moslims (niveau 1 niet van toepassing). Verder erkennen ze dat het **verschil tot op heden zorgt voor ongelijkheid** (niveau 2 niet van toepassing). Echter **twijfelen ze over hoe te reageren** (niveau 3).

- Er is **angst voor het onbekende**. Het management is niet vertrouwd met de moslimwereld. Daardoor zijn ze angstig om incorrect te communiceren over de situatie rond het gebed.
- Het management is **angstig om polarisatie in de hand te werken**. Het management wil geen partij kiezen.
- Er is **twijfel aan de mogelijke impact** van het management. Ze kunnen toch niet plots na al die jaren vragen van de betrokken moslims om het gebed tijdens de werkuren te laten?

Voorlopig besteedt het management best aandacht aan het omgaan met niveau 3 van de weerstand. Zodra dit niveau overwonnen is, stelt zich een nieuwe vraag: welke acties gaan ze concreet nemen? Hoeveel prioriteit willen ze geven aan de situatie en hoeveel middelen willen ze er in investeren? Deze vragen situeren zich op niveau 4 van weerstand.

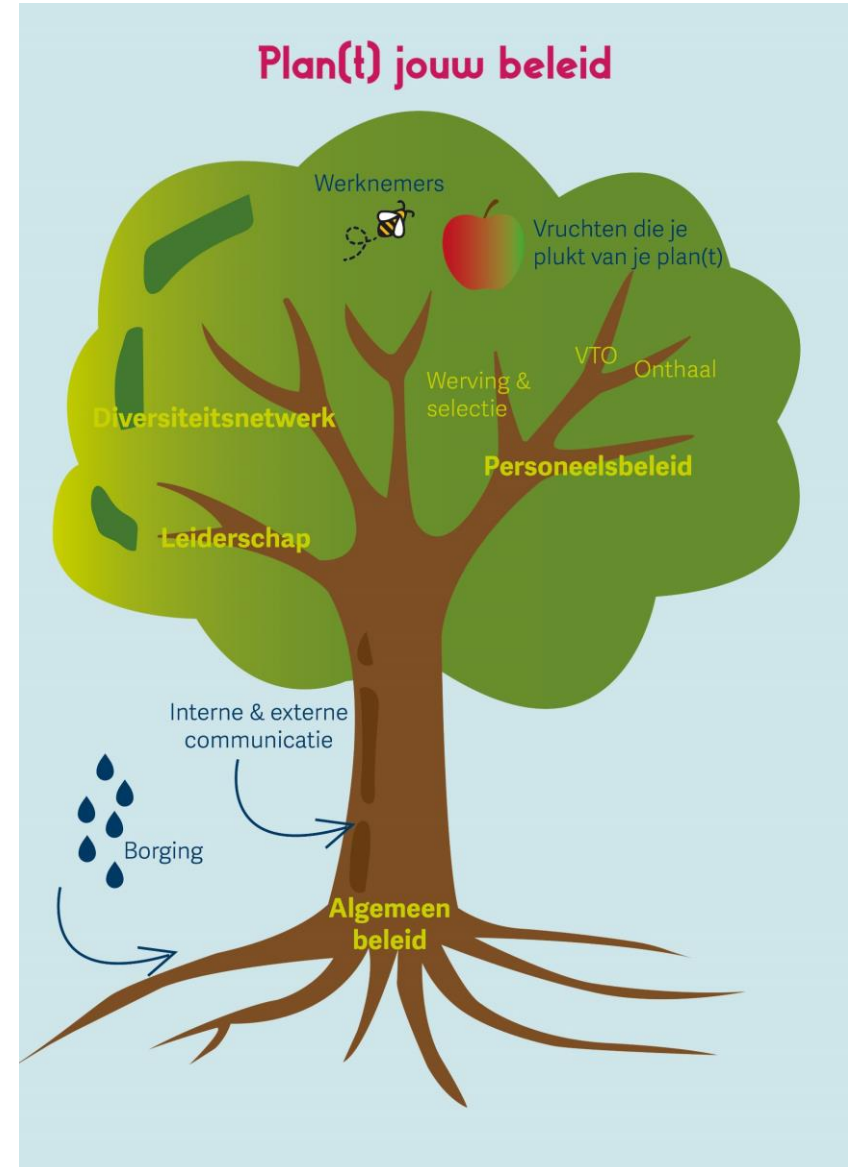


# Oefening weerstand: voorbeelden van acties

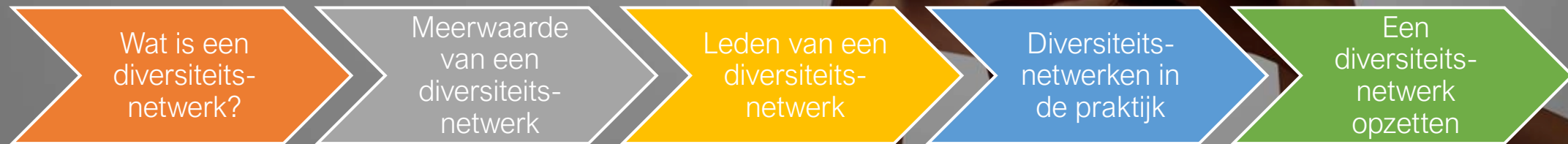
Het management van het verwerkingsbedrijf zou...

- een **focusgroep met moslim- en/of niet-moslimwerknemers** kunnen organiseren om hen te bevragen over de verschillende noden en behoeften. Hierin kunnen werknemers ook zelf oplossingen aanreiken.
- het **probleem van het gebed breder kunnen trekken** over de gehele werknemersgroep. Op die manier kan er een **en-en verhaal** ontstaan i.p.v. een of-of verhaal. Bijvoorbeeld: Het management kan het belang van continue aanwezigheid op de werkvloer als team benadrukken. Daarna kan er aan het gehele team gevraagd worden of er nood is aan bepaalde pauzes (bijvoorbeeld roken, mindfulness, recuperatietijd o.w.v. fysieke redenen). Op die manier kunnen in overleg afspraken rond pauzes binnen het team gemaakt worden zodat aan de behoeften van iedereen tegemoet gekomen wordt.
- een **diversiteitsnetwerk rond geloof en spiritualiteit** kunnen oprichten waarin niet alleen moslims, maar ook werknemers met andere overtuigingen of personen met interesse voor het thema elkaar kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen uitwisselen. Op die manier wordt het **thema meer gedragen door de werknemers**. Bovendien kan de organisatie **advies inwinnen** bij dit netwerk en vice versa.

[Klik hier om terug te keren naar de boom](#)



# Diversiteitsnetwerken



# Oefening: wat is een diversiteitsnetwerk?

Duid voor de volgende 5 stellingen aan of ze waar of onwaar zijn.

Wanneer je het correcte antwoord aanklikt, ga je automatisch naar de volgende stelling.

Wanneer je het foute antwoord aanklikt, kan je nog eens proberen.

# Diversiteitsnetwerken: stelling 1

Een diversiteitsnetwerk kan verschillende functies vervullen binnen een organisatie, bijvoorbeeld fungeren als adviesorgaan voor het management, om de diversiteit en inclusie binnen de organisatie te bevorderen.

Waar

Onwaar



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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



# Diversiteitsnetwerken: stelling 2

Een diversiteitsnetwerk versterkt alleen maar de aanwezige breuklijnen tussen werknemers binnen een organisatie.

Waar

Onwaar



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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

# Diversiteitsnetwerken: stelling 3

Een diversiteitsnetwerk kan op een positieve manier bijdragen tot het welzijn van werknemers.

Waar

Onwaar



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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

# Diversiteitsnetwerken: stelling 4

Een diversiteitsnetwerk vervult één specifiek doel, namelijk het in kaart brengen van ongelijkheid binnen de organisatie.

Waar

Onwaar



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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



# Diversiteitsnetwerken: stelling 5

Een diversiteitsnetwerk is gericht op en bestaat uitsluitend uit werknemers met een cultureel diverse achtergrond.

Waar

Onwaar



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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

# Wat is een diversiteitsnetwerk?

Diversiteitsnetwerken zijn **netwerken rond bepaalde thema's die binnen een organisatie leven** (bijvoorbeeld seksuele en genderdiversiteit, arbeidsbeperkingen, hoogbegaafdheid, etc).

Een netwerk kan **diverse functies (simultaan) vervullen**:

- Zaken identificeren binnen de organisatiecultuur en regels/waarden/normen die tot ongelijkheid leiden
- Een veilige omgeving bieden voor werknemers waar ervaringen en info gedeeld worden
- Organisatiebrede sensibilisatiecampagnes ondersteunen
- Adviesorgaan
- Mentoring bieden aan nieuwe werknemers en leidinggevenden
- Belangen van werknemers vertegenwoordigen
- Organiseren en bijwonen van lezingen of (netwerk-)events rond bepaalde thema's
- ...

# De meerwaarde van een diversiteitsnetwerk

Klik [hier](#) voor een video over de meerwaarde van een diversiteitsnetwerk.

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

# Takeaways the added value of a diversity network

- Een diversiteitsnetwerk maakt de **diversiteit binnen een organisatie goed zichtbaar** en laat **bondgenoten** toe om deel te nemen aan een community
- Een diversiteitsnetwerk biedt een **community** en soms zelfs een **thuisgevoel** aan werknemers die hier naar op zoek zijn.
- Een diversiteitsnetwerk is een plek waar zowel **professionele als persoonlijke ervaringen** uitgewisseld kunnen worden en werknemers **steun** bij elkaar kunnen vinden
- Een diversiteitsnetwerk is iets waar werknemers **trots** op kunnen zijn
- Een diversiteitsnetwerk maakt **betrokkenheid van de organisatie bij diversiteit en inclusie** zichtbaar, zowel binnen als buiten de organisatie.

# Oefening: leden van een diversiteitsnetwerk

Kunnen enkel werknemers die tot een bepaalde groep horen, lid zijn van een bepaald diversiteitsnetwerk? Klik het antwoord aan dat volgens jou het meest van toepassing is.

- Ja, een werknemer moet tot die bepaalde groep behoren om lid te kunnen zijn van een bepaald diversiteitsnetwerk.
- Ja en bovendien beperken werknemers zich best tot één diversiteitsnetwerk om lid van te zijn.
- Neen, iedereen met een interesse voor het thema kan lid zijn van een of meerdere diversiteitsnetwerken.





Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

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

**Proficiat! Je hebt het juiste antwoord aangeklikt.**

Diversiteitsnetwerken moeten toegankelijk zijn voor alle werknemers van een organisatie die interesse hebben in het thema. Op die manier kan de organisatie bruggen bouwen tussen de verschillende 'eilanden' van werknemers.



# Diversiteitsnetwerken in de praktijk: case

Wat neem jij mee uit deze [video](#)?

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

# Takeaways diversiteitsnetwerken in de praktijk

- De case gaat over een netwerkevent over LGBT+'s op de werkvloer dat in 2018 georganiseerd werd door Trainbow Belgium, het diversiteitsnetwerk voor LGBT+'s bij de Belgische Spoorwegen.
- Er was een grote opkomst van zowel werknemers, middelmanagement en topmanagement.
- Het netwerkevent bood de mogelijkheid om goede praktijken uit te wisselen met elkaar.
- Er waren ook sprekers die getuigden over hoe het is om een LGBT+ werknemer te zijn. De getuigenissen waren zeer leerrijk voor andere LGBT+ werknemers en boden voor bondgenoten op alle niveaus van de organisatie meer inzicht.
- Meer info over Trainbow Belgium vind je op <https://www.trainbowbelgium.be/> .

# Een diversiteitsnetwerk opzetten: tips

- Koppel de doelstellingen van het diversiteitsnetwerk aan deze van de organisatie.
- Zorg voor een zichtbare en actieve betrokkenheid van het management, concrete erkenning van het netwerk van bovenaf.
- Zorg voor voldoende tijd en middelen om de praktijkwerking van het netwerk uit te werken.
- Maak het netwerk bekend binnen de volledige organisatie.
- Wanneer er verschillende diversiteitsnetwerken bestaan binnen de organisatie is het wenselijk dat deze samenwerken. Dit verhoogt de betrokkenheid en het draagvlak van het netwerk. Een HR-afdeling kan dit stimuleren door de netwerken samen te brengen in bijvoorbeeld diversiteitsraden, commissies of diversiteitsbrede activiteiten. Dit bevordert het onderlinge contact, de samenwerking en binding.
- Leg waar relevant en mogelijk een link met reeds bestaande structuren binnen de organisatie.
- Maak samenwerkingen met diversiteitsnetwerken buiten de eigen organisatie mogelijk: kennis en ervaringen kunnen zo worden uitgewisseld.





## Oefening: een diversiteitsnetwerk opzetten

Een checklist kan jouw organisatie ondersteunen bij het opzetten van een diversiteitsnetwerk. Op de volgende slide vind je een voorbeeld van zo'n checklist. Doorloop deze en reflecteer over de mogelijkheden binnen jouw organisatie.



Vraag	Check (X = ok, ? = weet niet, O = to do)
Is het duidelijk welk diversiteitsnetwerk ik wil opzetten?	
Zijn de ambassadeurs van het netwerk zelf divers? M.a.w. doe je niet aan doelgroepenbeleid maar vertegenwoordigen ze de hele waaier aan verschillen binnen de organisatie?	
Is er iemand van het hoger management actief bij betrokken?	
Kunnen de leden - naast intern - deelnemen aan diversiteitsnetwerken buiten de organisatie?	
Is het doel duidelijk? (m.a.w.: sensibiliserend, bewustzijn creëren, suggesties ter verbetering welzijn, ...)	
Is het netwerk toegankelijk voor iedereen?	
Als je meerdere netwerken hebt opgezet, komen ze dan op jaarbasis minstens eenmaal samen om info uit te wisselen en om structurele voorstellen te doen naar de organisatie?	
Heb je harde en zachte KPI's (key performance indicators) vastgelegd om te bepalen of het netwerk succesvol is of niet?	

[Klik hier om terug te keren naar de boom](#)

