



DOSSIER DIVERSITEIT



Dossier Diversiteit

| | |
|--|----|
| Alle beschikbare talenten nodig | 2 |
| Meer creativiteit, innovatie en klantgerichtheid | 2 |
| Gelijke kansen en rechtvaardigheid | 2 |
| Diverse groepen in je team | 4 |
| Mensen met een arbeidsbeperking | 4 |
| Anderstaligen..... | 4 |
| Mensen met een migratieachtergrond..... | 4 |
| Kansarmoede..... | 4 |
| Evenwicht m/v - Gender | 4 |
| Transgenders | 4 |
| Holebi's op de werkvloer | 4 |
| Kortgeschoolden | 4 |
| Mensen met een arbeidsbeperking | 5 |
| Twee soorten arbeidsbeperkingen..... | 5 |
| Ondersteuning voor werkgevers | 5 |
| GIBO - gespecialiseerde individuele beroepsopleiding..... | 5 |
| VOP - Vlaamse ondersteuningspremie | 6 |
| Tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost | 6 |
| Ondersteuning door een coach bij de start van een tewerkstelling | 6 |
| Ondersteuning door een coach tijdens tewerkstelling | 6 |
| Anderstaligen..... | 7 |
| De mogelijkheden tot taalondersteuning | 7 |
| Mensen met een migratieachtergrond..... | 8 |
| Omgaan met culturele diversiteit op de werkvloer..... | 8 |
| Armoede | 9 |
| Gender en geslacht..... | 9 |
| Evenwicht mannen en vrouwen | 9 |
| Transgenders | 10 |
| Holebi's | 10 |
| Kortgeschoolden..... | 11 |
| Anti-discriminatie | 11 |

DOSSIER

Diversiteit

Diversiteit op de werkvloer is niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid en gelijke kansen en dus inherent aan de social profit. Je hebt er ook alle baat bij om je organisatie open te stellen naar medewerkers van verschillende afkomst, overtuiging, fysieke mogelijkheden of beperkingen. Zij brengen allen nieuwe ideeën aan en we hebben alle talenten nodig.

Een grote verscheidenheid aan levenswijzen, overtuigingen, vaardigheden en talenten is een meerwaarde voor elke organisatie. In dit dossier helpen we je op weg naar een gedragen diversiteitsbeleid, langs opeenvolgende stappen en met behulp van tools. Wil je diversiteit op alle domeinen van je organisatie doen doordringen, bekijk dan onze [diversiteitschecklist](#).

Dit zijn goede redenen om dit dossier ter harte te nemen:

Alle beschikbare talenten nodig

In de social profit voelen we nu al de krapte op de arbeidsmarkt. In de komende periode gaan nog eens ruim een half miljoen babyboomers met pensioen. Als we onze welvaartsstaat in stand willen houden, hebben we alle beschikbare talenten nodig. We kunnen het ons niet veroorloven om grote groepen mensen uit te sluiten op basis van kenmerken die niets met hun competenties te maken hebben. Dat is verkwisting van talent.

Meer creativiteit, innovatie en klantgerichtheid

Inzetten op diversiteit stelt ons in staat om onze diverse doelgroep, patiënten of klanten beter te begrijpen en te bedienen. Organisaties die rekening houden met de verschillen tussen individuen en groepen op de werkvloer benutten bovendien de kwaliteiten, talenten, ervaringen en competenties van alle medewerkers beter. En dat leidt tot meer creativiteit, innovatie en een betere sfeer op de werkvloer.

Gelijke kansen en rechtvaardigheid

Tenslotte hebben we als social profit een maatschappelijke rol en staan we achter de principes van gelijke kansen en rechtvaardigheid. Door te gaan voor diversiteit op de werkvloer nemen we een voorbeeldrol op in de samenleving en maken we ze een beetje mooier.

Checklist Diversiteit



Is jouw organisatie een afspiegeling van de diverse samenleving? Zijn alle leeftijden vertegenwoordigd? Werken er mensen met een migratieachtergrond onder je medewerkers? Zijn er ook personen met een handicap aan de slag? Krijgen vrouwen dezelfde kansen als mannen? Is diversiteit op alle niveaus aanwezig? Verso ontwikkelde een **Checklist Diversiteit**. Je kent aan een reeks aspecten een score toe. Een degelijk diversiteitsbeleid houdt rekening met de verschillen in personen en

voorziet in aangepaste maatregelen voor bepaalde doelgroepen.

- Is er een doordacht onthaalbeleid?
- Zijn je vacatures bijvoorbeeld in toegankelijke taal geschreven? Moet het niveau Nederlands voor die functie echt perfect zijn?
- Is er ruimte voor gebed?
- Is het werk van je medewerkers afgestemd op hun leeftijd en hun privésituatie?
- Kunnen medewerkers lang genoeg op vakantie om hun thuisland te bezoeken?
- Wordt er bij selecties rekening gehouden met de complementariteit in een team?

Zie je de meerwaarde in onderlinge verschillen? De diversiteitchecklist kan een goede ondersteuning zijn om aan aandachtspunten te werken.

Diverse groepen in je team

Medewerkers komen in alle kleuren, maten en gewichten en met alle mogelijke voorkeuren. We sommen de verschillende groepen kort op. De indeling van dit dossier loopt over deze groepen. Daarna gaan we nog even in op discriminatie en

Mensen met een arbeidsbeperking

Bij het woord handicap of (arbeids)beperking denken we vaak spontaan aan een slechtziende of slechthorende persoon of iemand in een rolstoel. In realiteit gaat het om een veel grotere groep van mensen. Wist je dat 14% van alle werkzoekenden een arbeidsbeperking heeft?

Anderstaligen

Je vindt een medewerker met de juiste (vak)technische competenties en motivatie. Alleen de (specifieke) kennis van het Nederlands is soms onvoldoende.

Mensen met een migratieachtergrond

Mensen met een migratieachtergrond zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in onze organisaties. We vergeten op die manier de talenten van een grote groep mensen te benutten.

Kansarmoede

Kansarmoede is een netwerk aan structurele uitsluiting dat ervoor zorgt dat iemand niet volwaardig kan participeren aan onze samenleving.

Evenwicht m/v - Gender

De social profit is een erg vrouwelijke sector: maar liefst 78,4% van alle medewerkers zijn van het vrouwelijk geslacht (tegenover 47,5% op de totale Vlaamse arbeidsmarkt).

Transgenders

Transgenders zijn mensen van wie hun (toegekende) biologische geslacht niet (helemaal) samen valt met hun innerlijke identiteit. Een transgender is dus iemand van wie de genderidentiteit, de innerlijke beleving als man of vrouw, anders is dan je zou verwachten op basis van het geboortegeslacht. (*definitie uit de brochure 'Transgenders op het werk'*).

Holebi's op de werkvloer

Homo's, lesbiennes of biseksuelen op de werkvloer: voor de meesten onder ons is het geen issue. Iemand's seksuele geaardheid behoort immers tot zijn/haar privésfeer.

Kortgeschoolden

46,5% van alle werkzoekenden zijn kortgeschoold (*maart 2015*). Kortgeschoolde werkzoekenden of medewerkers hebben het niet makkelijk. De meeste jobs worden immers steeds complexer en de eisen hoger.

Mensen met een arbeidsbeperking

Bij het woord handicap of (arbeids)beperking denken we vaak spontaan aan een slechtziende of slechthorende persoon of iemand in een rolstoel. In realiteit gaat het om een veel grotere groep van mensen. Wist je dat 14% van alle werkzoekenden een arbeidsbeperking heeft? Een arbeidsbeperking is vaak ook niet zichtbaar.

Mensen met een arbeidsbeperking hebben net zoals andere werkzoekenden, heel wat vaardigheden en talenten. Bovendien zijn ze vaak erg gemotiveerd in hun job als ze kansen krijgen. Sommige mensen ontwikkelen net omwille van hun beperking ook bijzondere talenten die van groot nut kunnen zijn in je organisatie, zoals de sterke ontwikkeling van bepaalde zintuigen bij een slechtziende.

Twee soorten arbeidsbeperkingen

Er bestaan twee soorten (erkende) arbeidsbeperkingen.

- Een **arbeidshandicap**: een persoon heeft een aandoening van psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard waardoor er beperkingen zijn bij het uitvoeren van een job. Voorbeelden zijn: autisme, slechthorendheid, rugklachten, een spierziekte, chronisch vermoeidheidssyndroom.
- Een **psychosociale problematiek** (of multiële problematiek): iemand heeft het omwille van psychosociale problemen moeilijk om werk te vinden of goed uit te voeren. Voorbeelden zijn: langdurige werkloosheid, een verslavingsverleden, zware financiële problemen, partnergeweld, een psychische kwetsbaarheid.

De VDAB beslist of de beperking als arbeidsbeperking erkend wordt.

Ondersteuning voor werkgevers

De overheid voorziet in ondersteuning voor werkgevers die medewerkers met een arbeidsbeperking tewerkstellen. We sommen ze hier op en werken ze verder uit.

GIBO - gespecialiseerde individuele beroepsopleiding

GIBO staat voor een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding en biedt je de kans om gedurende maximaal 52 weken een medewerker met een arbeidshandicap op te leiden op de werkvloer. Tijdens de opleiding moet je geen loon en RSZ betalen en ook geen productiviteitspremie (wat wel het geval is bij een gewone IBO). VDAB betaalt de productiviteitspremie in jouw plaats.

Een GIBO wordt altijd begeleid door een **GOB (Gespecialiseerde opleidings- en begeleidingsdienst)**. Een [overzicht van de GOB's per regio](#) vind je via de website van de Federatie van Centra voor Gespecialiseerde Opleiding.

VOP - Vlaamse ondersteuningspremie

Als je een medewerker met een arbeidshandicap aanwerft of in dienst hebt, kan je gedurende vijf jaar een premie krijgen van de VDAB. De premie is een percentage van de loonkost berekend op het reële loon van de medewerker.

Meer over [de modaliteiten en de aanvraag van de VOP](#) lees je op de website van de VDAB.

Tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost

Soms is het nodig om de arbeidspost van een medewerker met een arbeidshandicap aan te passen. In dat geval betaalt VDAB je de kosten terug van zowel de aankoop als de installatie van materiaal. Bijvoorbeeld: een lichtsignaal laten installeren op een machine die enkel geluidsignalen geeft, een verplaatsbaar hellend vlak voor een rolstoelgebruiker, een traplift.

Meer informatie over de [aanpassing van de arbeidspost](#) vind je op de website van de VDAB.

Ondersteuning door een coach bij de start van een tewerkstelling

Bij de start van een tewerkstelling kan je een beroep doen op jobcoaching. De jobcoach begeleidt je nieuwe medewerker gedurende de eerste zes maanden van tewerkstelling. Daarbij richt de coach zich niet op technische of vakspecifieke vaardigheden, maar wel op motivatie, werkattitudes en communicatieve vaardigheden.

De coach kan de werkgever ook ondersteunen in een aangepast onthaal en je informeren over tewerkstellingsmaatregelen.

Meer info over [coaching bij de start van een tewerkstelling](#) vind je op de website van de VDAB.

Ondersteuning door een coach tijdens tewerkstelling

Ook tijdens een tewerkstelling kan iemand een arbeidsbeperking verwerven of kunnen er situaties ontstaan waarbij (extra) ondersteuning noodzakelijk is.

- De job van de medewerker met een arbeidsbeperking verandert en hij/zij moet nieuwe competenties verwerven of er moeten aanpassingen in het werkschema, de organisatie of de werkplek gedaan worden.
- Er is een wijziging in de situatie van de medewerker (bv. ziekte verergert).
- Iemand keert terug na een ongeval en kan zijn/haar oude job niet meer opnemen.
- De medewerker en/of collega's hebben het moeilijk om de beperking te aanvaarden en ermee om te gaan.

In dat geval kan je een beroep doen op een coach van een gespecialiseerde opleidings- en begeleidingsdienst (GOB). Deze dienst voorziet ook coaching voor werkenden. Ze gaan in dialoog met jou als werkgever en werken een traject op maat uit.

Neem contact op met [Jobkanaal](#). De adviseurs wijzen je de weg naar de GOB die het best aansluit op jouw vraag. Of neem contact op met [een GOB in je regio](#).

Anderstaligen

Je vindt een parel van een medewerker met de juiste (vak)technische competenties en motivatie. Alleen de (specifieke) kennis van het Nederlands is onvoldoende om goed te functioneren op de werkvloer. In dat geval kan je een beroep doen op een waaier aan ondersteuningsmogelijkheden.

De overheid en sectorfondsen bieden financiële ondersteuning en praktische tips voor organisaties. Het gaat van Nederlands leren op de werkvloer tot het ondersteunen van de collega's om bij te dragen tot een vlottere communicatie.

De mogelijkheden tot taalondersteuning

1. Per regio bestaat een overzicht van beschikbare taalondersteuning:
 - ✓ [Taalondersteuning regio Leuven](#)
 - ✓ [Taalondersteuning regio Halle-Vilvoorde](#)
 - ✓ [Taalondersteuning Limburg](#)
 - ✓ [Taalondersteuning Antwerpen](#)
 - ✓ [Taalondersteuning Oost-Vlaanderen](#)
 - ✓ [Taalondersteuning West-Vlaanderen](#)
2. De [individuele beroepsopleiding met taalondersteuning \(IBOT\)](#): een individuele beroepsopleiding aan de start van een tewerkstelling met gratis taalondersteuning.
3. Je kunt tijdens de eerste 6 maanden van tewerkstelling ook een beroep doen op [een job- en taalcoach](#). De coach richt zich niet op technische of vakspecifieke vaardigheden, maar wel op motivatie, werkattitudes en communicatieve vaardigheden en het verwerven van Nederlands in functie van de job van de medewerker. Voor kansengroepen is deze coaching gratis.
4. [Nederlands op de werkvloer](#): Een instructeur van VDAB observeert je anderstalige medewerker(s) in hun werkcontext en bepaalt op basis daarvan welke ondersteuning nodig is. De opleiding wordt op maat gemaakt, geïntegreerd in de gewone werktaken en zoveel mogelijk tijdens de werkuren in je organisatie gegeven. Deze aanpak is efficiënt en resultaatgericht. De duur van de opleiding is afhankelijk van de doelstellingen, maar het aangewezen minimum is 20 uur voor individuele lessen en 40 uur voor groepslessen. De prijs bedraagt 75 euro per gegeven lesuur, ongeacht hoeveel personen er deelnemen. De meeste [sectorfondsen](#) ondersteunen dit financieel. Deze optie is interessant voor medewerkers die al langer in dienst zijn en als je een groep van medewerkers hebt die in aanmerking komen.
5. Je kunt je anderstalige medewerkers stimuleren om taallessen te volgen buiten de werkuren, bijvoorbeeld bij een [Centrum voor Basiseducatie \(CBE\)](#) of een Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) in de buurt. Het tempo en het niveau ligt iets hoger in een CVO dan in een CBE. Als werkgever kan je hierin financieel tussenkomen.

6. Je medewerker kan buiten de werkuren deelnemen aan heel wat **initiatieven om op een informele en laagdrempelige manier Nederlands te oefenen**, zoals een conversatiegroep of uitstappen met een Nederlandstalige.
7. **Het Huis van het Nederlands ondersteunt organisaties om een taalbeleid op poten te zetten**. Je bepaalt bijvoorbeeld welk niveau van taalkennis een medewerker echt nodig heeft en past je aanwervingsprocedure en ondersteuning op de werkvloer (bv. werkpostfiches) daarop aan. Met visualisering kan je vaak wonderen doen. Dit komt ook de Nederlandstalige medewerkers ten goede.

Mensen met een migratieachtergrond

Mensen met een migratieachtergrond zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in onze organisaties. We vergeten op die manier de talenten en vaardigheden van een grote groep mensen te benutten. Bovendien brengen mensen met een migratieachtergrond een nieuw netwerk aan om je organisatie bekend te maken en positief uit te dragen.

Van de 3,6 miljoen inwoners van Vlaanderen die op arbeidsleeftijd zijn, is 9,1% allochtoon. Een vierde van de allochtonen (25,7%) is werkzoekend, tegenover slechts 5% van de Vlamingen. Nergens in Europa zijn de cijfers zo slecht. En dat is zonde, want er zijn een hoop competenties en talenten die we op die manier niet benutten.

In 2014 werden de sociale partners het eens over een eenduidige definitie voor de benaming 'allochtoon'. Al wie een nationaliteit heeft die niet behoort tot de vijftien landen die voor 2004 toetraden tot de Europese Unie, wordt gecatalogeerd als 'allochtoon'. Inwoners van landen als Estland, Polen, Bulgarije en Cyprus zijn dus ook allochtonen op de arbeidsmarkt.

Omgaan met culturele diversiteit op de werkvloer

Omgaan met culturele diversiteit op de werkvloer kan een uitdaging zijn. Verschillende gebruiken en vooronderstellingen zorgen soms voor misverstanden. Denk maar aan verschillende manieren van begroeten en elkaar al dan niet aankijken in een gesprek. Of een Aziatische medewerker die geen mening geeft als je input vraagt. Beleefd is immers om altijd je meerdere te volgen. Jij kan denken 'waarom zegt hij niets?' terwijl de medewerker denkt 'waarom vraagt zij dat nu? Zij is toch de baas.'

Ook rond religie en het tonen van religieuze symbolen op de werkvloer kunnen vragen rijzen. Hoe ga je bijvoorbeeld om met vragen om te bidden op de werkvloer? Hoe ver ga je in het aanpassen van maaltijden?

Heel wat sectoren en initiatieven spelen op deze en andere vragen in met websites waar je gerichte informatie kan vinden.

- VIVO, het Vlaams Instituut voor Vorming en opleiding in de social profit, ontwikkelde **Pigmentzorg**, een toolbox Zorg & Cultuur die heel wat instrumenten en informatie

bevat over diversiteit op de werkvloer en cultuursensitieve zorg. Je vindt er ook een overzicht van kortlopende opleidingen en van consultants die je organisatie kunnen ondersteunen.

- De website www.interculturaliseren.be werd gemaakt door het kennisknooppunt interculturaliseren dat werd opgericht om de doelstellingen van het Vlaams Actieplan interculturalisering van, voor en door cultuur, jeugdwerk en sport te helpen realiseren.

Ken je de feestdagen van je medewerkers niet? Op de [religieuze kalender voor 2016](#) vind je de feestdagen terug die gelden in het katholicisme, hindoeïsme, jodendom en de islam.

Armoede

Armoede heeft veel gezichten. Er is de buitenkant, waar we spontaan aan denken: het gebrek aan financiële middelen, slechte huisvesting, niet de laatste nieuwe kleren ... Maar armoede gaat veel verder. Essentieel is een gebrek aan kansen en keuzes. Kansarmoede is een netwerk aan structurele uitsluiting dat ervoor zorgt dat iemand niet volwaardig kan participeren aan onze samenleving.

Op de werkvloer kunnen aspecten van kansarmoede voor grote uitdagingen zorgen, zoals steeds wederkerende praktische problemen (mobiliteit, bereikbaarheid,...), wantrouwen, onzekerheid of net overdreven assertiviteit.

Hoe herken je een problematiek van kansarmoede? Hoe ga je er best mee om? En hoeveel kansen geef je?

- Om op deze en andere vragen een antwoord te bieden, maakte Jobkanaal [een brochure over kansarmoede op de werkvloer](#).
- [Tao Armoede](#) is een netwerk van vormingsmedewerkers en opgeleide ervaringsdeskundigen die vorming, coaching en advies aan organisaties bieden omtrent kansarmoede op de werkvloer.
- [Bind-Kracht](#) richt zich specifiek naar hulpverleners en begeleiders om hen te ondersteunen en versterken in het krachtgericht werken met mensen in armoede.

Gender en geslacht

Evenwicht mannen en vrouwen

De social profit is een erg vrouwelijke sector: maar liefst 78,4% van alle medewerkers zijn van het vrouwelijk geslacht (tegenover 47,5% op de totale Vlaamse arbeidsmarkt).

In heel wat sectoren en beroepen binnen de social profit, zijn mannen in de minderheid, zoals in de zorg- en gezondheidssector, met als uitschieter de gezinszorg (pc 318) waar 97,8% van de medewerkers vrouw zijn. Enkel in de beschutte en sociale werkplaatsen werken meer mannen (59,6%) dan vrouwen.

Gender is een begrip dat uit het Engels komt. Het betekent letterlijk 'sociaal geslacht'. Vrouwen en mannen verschillen immers niet alleen fysiek van elkaar, er zijn ook verschillen in verwachtingen, ideeën en rollen die mannen en vrouwen privé en in werkcontext opnemen.

Heel wat studies tonen aan dat een goed evenwicht tussen vrouwen en mannen op de werkvloer de kwaliteit van de dienstverlening, de resultaten en de werksfeer ten goede komen.

Als werkgever wil je natuurlijk vooral competentie medewerkers aanwerven, ongeacht hun sekse. Toch kan je heel wat maatregelen nemen die zowel mannen als vrouwen ten goede komen en hun loopbaanmogelijkheden vergroten.

Enkele voorbeelden:

- **Jobrotatie:** de grens tussen eerder 'mannelijke' en eerder 'vrouwelijke' functies in je organisatie vervaagt.
- **Loopbaanmogelijkheden bieden:** leer- en groeimogelijkheden van je medewerkers van beide seksen stimuleren.
- **Voorrang geven** aan een persoon van het geslacht in de minderheid bij gelijkwaardige kandidaten.
- **Maatregelen die de combinatie werk/gezin ondersteunen:** gezinsvriendelijke vergaderuren, telewerken (ook voor leidinggevenden), kinderopvang tijdens vakanties...

In bepaalde beroepen of rollen zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd, ook in de social profit, met name in hogere leidinggevende functies en raden van bestuur.

Transgenders

Transgenders zijn mensen bij wie hun (toegekende) biologische geslacht niet (helemaal) samen valt met hun innerlijke identiteit. Een transgender is dus iemand van wie de genderidentiteit, de innerlijke beleving als man of vrouw, anders is dan je zou verwachten op basis van het geboortegeslacht. (definitie uit de [brochure 'Transgenders op het werk'](#)).

Heb je vragen rond transgenders op de werkvloer? Cavaria, de koepel van alle verenigingen die opkomen voor holebi's en transgenders, [werkte een brochure uit met tips en informatie voor werkgevers en werknemers](#).

Holebi's

Homo's, lesbiennes of biseksuelen op de werkvloer: voor de meesten onder ons is het geen issue. Iemand's seksuele geaardheid behoort immers tot zijn/haar privésfeer.

Net daar kan het schoentje soms wringen: waar andere medewerkers vaak over hun gezin vertellen en delen wat ze in het weekend deden, is dit voor sommige holebi's niet zo vanzelfsprekend. Eén op tien heeft zelfs het gevoel ontslagen te zijn geweest, promotiekansen te hebben gemist of niet aangenomen te zijn als gevolg van zijn of haar seksuele geaardheid.

Houden deze of andere vragen rond holebi's op de werkvloer je bezig? Contacteer dan [Jobkanaal](#).

Cavaria, de koepel van alle verenigingen die opkomen voor holebi's en transgenders, werkte een brochure uit met als titel 'Uit de kast werkt beter. Hoe holebivriendelijk is jouw bedrijf?'. Je vindt er tips om je bedrijf meer holebi-vriendelijk te maken.

Kortgeschoolden

46,5% van alle werkzoekenden zijn kortgeschoold (cijfers van maart 2015). Kortgeschoolde werkzoekenden of medewerkers hebben het niet makkelijk op de arbeidsmarkt. De meeste jobs worden immers steeds complexer en de eisen hoger. Jongeren die zonder kwalificaties de schoolbanken verlaten, vormen een bijzonder kwetsbare groep.

Je bent kortgeschoold als je geen diploma van het hoger secundair onderwijs hebt of een diploma van een 6e beroeps zonder 7e specialisatiejaar.

Als je als werkgever kansen biedt aan kortgeschoolden, kan je tijdens de eerste zes maanden een beroep doen op **jobcoaching**. Of je kan kiezen voor **een individuele beroepsopleiding (IBO)**, een opleiding op de werkvloer, begeleid door VDAB.

Je komt in bepaalde gevallen (voor jongeren en 50+'ers) ook in aanmerking voor verminderde bijdragen van sociale zekerheid. Vraag dit na bij je sociaal secretariaat.

Anti-discriminatie

Discrimineren mag niet. Maar wanneer is iets discriminatie? Als werkgever zit je vaak met vragen: mag je in een vacature vermelden dat je iemand zoekt met moedertaal Nederlands? Mag je een kandidaat met astma of een chronische darmaandoening weigeren? Hoe ga je om met vragen om pauzes om te bidden?

Onlineopleiding

Unia, het voormalige Interfederaal Gelijkekansencentrum, ontwikkelde **eDiv, een gratis onlineopleiding over antidiscriminatiewetgeving** voor leidinggevenden en HR-verantwoordelijken om deze en andere vragen te beantwoorden. Via de opleiding kan je de antidiscriminatiewet verkennen en krijg je voorbeelden uit bestaande cases.

Discriminerende klanten

Wat als je klanten, cliënten of (familie) van patiënten of bewoners moeilijk doen over medewerkers van een andere cultuur of met bijvoorbeeld een andere geaardheid?

Onder de naam '**Cliënt of koning?**' ontwikkelden RESOC Halle-Vilvoorde en VIVO drie instrumenten voor de zorgsector met tips voor verzorgende, leidinggevende en directie die helpen om te gaan met discriminerende cliënten.