



*Aandachtspunten
voor het bevorderen van diversiteit en inclusie
van verschillende groepen op het werk*

COLOFON

Tekst

Wies Dinsbach

De aandachtspunten staan in het handboek 'Iedereen aan de slag!' waarin de gelijke behandeling van verschillende groepen uitgebreid behandeld wordt. Dit handboek is samengesteld door Art.1: *Najat Bochhah, Mariëtte de Heide, Wies Dinsbach, Saskia van Bon, Tim Looten, Eddie Nieuwenhuizen, Sigrun Scheve en Baukje van der Veen* en mogelijk gemaakt door het *European Community Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013)*, voor meer informatie zie

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html



Illustratie voorkant

Dinger, Breda

Uitgave

Art.1, 2008.

Voor meer informatie

Art.1

De landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie

Postbus 19192

3001 BD Rotterdam

Tel: 010 - 201 02 01

Fax: 010 - 201 02 22

Email: info@art1.nl

Website: <http://www.art1.nl>

This publication reflects the author's view. The Commission is not liable for any use that may be made of the information contained therein. The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or the opinion of the European Commission.

Introductie¹

Op zoek naar de beste persoon voor uw vacature!

Arbeid is voor werkgevers een van de belangrijkste middelen om de doelstellingen van hun bedrijf te bereiken. Goed functionerende werknemers zijn dus essentieel. Ze moeten op de werkplek competent zijn, op hun niveau kunnen werken en zich kunnen ontwikkelen. Het welbevinden van werknemers is hierbij van groot belang.

Verantwoorde werving en selectie

De aansluiting tussen werkgevers en sommige groepen, zoals mensen met een handicap of ouderen, is helaas nog niet optimaal. Het kan zijn dat het aanwezige talent niet direct duidelijk is of dat misverstanden en vooroordelen hierbij een rol spelen. In de praktijk houden verwachtingen over bepaalde groepen vruchtbare arbeidsrelaties tegen. Werkgevers zijn bijvoorbeeld bang dat een hoofddoek klanten afschrikt, mensen met een handicap te veel geld kosten of dat oudere werknemers niet flexibel zijn. Zij nemen liever iemand aan die in hun ogen meer standaard is. De werkgever mist een kans als hij geschikte sollicitanten links laat liggen en zo het aanwezige arbeidspotentieel in de samenleving niet goed benut. Effectieve en eerlijke werving & selectieprocedures zorgen ervoor dat alle werkzoekenden gelijke kansen krijgen en dat het aanwezige talent goed in kaart wordt gebracht. Van belang is een juiste match, zonder gemiste kansen!

Gelijke behandeling op het werk

Het bevorderen van gelijke behandeling houdt niet op bij het werven en selecteren. Verantwoorde werving & selectie is de eerste stap, de werknemer vervolgens behouden en goed laten functioneren is even belangrijk. Zo is een inwerkperiode die ervoor zorgt dat alle nieuwkomers goed socialiseren op het werk, van belang. Naast de fase van instroom, verdient gelijke behandeling ook aandacht bij het bieden van doorgroeimogelijkheden aan verschillende groepen. Bij het managen van een divers personeelsbestand komt veel meer kijken dan alleen het binnenhalen van werknemers uit diverse groepen. Diversiteitmanagement houdt ook in het waarderen en het weten te benutten van diversiteit op de werkvloer. Het waarborgen van een discriminatievrije werkomgeving speelt hierbij een grote rol. Efficiënt beleid om discriminatie tegen te gaan omvat het serieus nemen van discriminatie-ervaringen onder werknemers en het tegengaan van victimisatie van mensen die hiervan melding maken. Het bevorderen van gelijke behandeling en het effectief omgaan met discriminatie binnen een organisatie zal een positieve weerslag hebben op het aantrekken van diverse groepen.

¹ Deze introductie is gebaseerd op de inleiding van het handboek "Iedereen aan de slag!"

Training & handboek "Iedereen aan de slag!"

Art.1 heeft voor P&O professionals een training over gelijke behandeling ontwikkeld en hiervoor een bijbehorend handboek samengesteld. Deze huidige (digitale) publicatie met aandachtspunten vormt onderdeel van dit handboek. Het handboek 'Iedereen aan de slag!' bevat uitgebreide documentatie over gelijke behandeling van verschillende groepen bij werving en selectie en het managen van een divers personeelsbestand. P&O professionals die deelnemen aan de training krijgen dit handboek mee als aanvulling en als naslagwerk. Het handboek is geschreven voor P&O medewerkers op alle niveaus en is tevens bruikbaar voor managers en werkgevers die zich bezig houden met werving en selectie.

"Op weg naar gelijke behandeling!"

In "Op weg naar gelijke behandeling!" staan voor iedere groep een aantal aandachtspunten geformuleerd om discriminatie te voorkomen en gelijke behandeling te vergroten. Het gaat daarbij om het gelijk behandelen van mensen ongeacht hun etnische afkomst, godsdienst, beperking, leeftijd, seksuele gerichtheid of hun sekse. Deze punten van aandacht zijn bruikbaar bij het vormgeven van een verantwoord diversiteitbeleid.

Rotterdam, 2008

Art.1

**Aandachtspunten gelijke behandeling op grond van
Ras / Etnische afkomst**

- Houd bij de werving ook rekening met de zoekkanalen en -methodes van etnische minderheden en kondig de vacature niet alleen aan via kanalen die alleen autochtone kandidaten bereiken. Denk bijvoorbeeld aan allochtone netwerken, het CWI, uitzendbureaus, studentenverenigingen, en werving & selectiebureaus die zich (speciaal) richten op allochtone werkzoekenden. Bij hogere functies kan bijvoorbeeld ook gedacht worden aan het uitzetten van de vacature bij bureaus die zich richten op hoogopgeleide vluchtelingen.
- Let er op dat de eisen in een functieprofiel noodzakelijk en relevant zijn voor de functie en allochtone kandidaten niet benadelen, zoals het eisen van een te hoog taalniveau.
- Wees bewust van stereotiepe beelden en vooroordelen over allochtonen, kijk bij briefselectie en in een sollicitatiegesprek verder dan een buitenlandse achternaam, de kleur van de huid of een buitenlands accent.
- Let op bij het beoordelen van kennis en vaardigheden of de gebruikte bronnen wel voldoende en juiste informatie geven. Het is bekend dat bestaande selectie-instrumenten niet altijd toepasbaar zijn bij etnische minderheden. Denk ook aan een eerlijke waardering van buitenlandse diploma's en de erkenning van eerder verworven competenties via werkervaring.
- Zorg er bij het managen van een etnisch divers personeelsbestand ook voor dat nieuwkomers na indiensttreding kunnen rekenen op een discriminatievrije werkomgeving. Voorkom discriminerende uitingen en gedragingen op de werkvloer, zoals beledigingen en pesterijen. Denk ook aan gelijke behandeling bij doorstroom. Een eerlijk en verantwoord personeelsbeleid zal de instroom van allochtone groepen bevorderen en tevens (vroegtijdige) uitstroom voorkomen.

**Aandachtspunten gelijke behandeling op grond van
Godsdienst en levensovertuiging**

- Het verbod van onderscheid naar godsdienst houdt meer in dan respect voor de geloofsovertuiging van de werknemers. Tot op zekere hoogte zal de werkgever het de werknemer mogelijk moeten maken, zich volgens de voorschriften van die geloofsovertuiging te kunnen gedragen.
- Een werkgever mag een kandidaat niet weigeren vanwege het dragen van een hoofddoek of de sollicitant vragen de hoofddoek af te doen. Het dragen van een hoofddoek wordt beschouwd als een uiting van een godsdienst.
- Tijdens een sollicitatiegesprek mag de werkgever wel vragen stellen over de kleur en het model van de hoofddoek, mits deze relevant zijn voor de functie waarop is gesolliciteerd of in verband met veiligheidsvoorschriften.
- Een werkgever die kledingvoorschriften hanteert doet er goed aan deze al in het sollicitatiegesprek aan de sollicitant kenbaar te maken. Belangrijk daarbij is om de sollicitant te informeren naar wat het doel is van de voorschriften, voor welke functies of werkzaamheden de kledingvoorschriften gelden en wat de eventuele uitzonderingen zijn.
- Een beroep op representativiteit, het imago van het bedrijf, uniformiteit en 'wat de clientèle vindt', is geen legitieme reden om mensen die uit religieuze overwegingen bepaalde kleding dragen te weigeren.
- Het hebben van inzichtelijke, controleerbare en systematische schriftelijke procedures ten aanzien van werving en selectiebeleid en ten aanzien van kledingvoorschriften voorkomt een hoop misverstanden.

**Aandachtspunten gelijke behandeling van mensen met een
Handicap en chronische ziekte**

- Wees bewust van stereotiepe beelden en vooroordelen over mensen met een beperking, kijk bij briefselectie en in een sollicitatiegesprek verder dan een handicap of een ziekte. Denk bijvoorbeeld aan de misvatting dat werknemers met een beperking meer verzuimen of slechter functioneren dan werknemers zonder beperking.
- Let erop dat de specifieke selectiecriteria relevant en noodzakelijk zijn voor de functie en mensen met een handicap of chronische ziekte niet bij voorbaat uitsluiten.
- U mag tijdens een sollicitatiegesprek niet vragen naar iemands gezondheid of ziekteverzuim. Als de chronische ziekte of handicap directe gevolgen heeft voor het uitvoeren van de functie dan moet de sollicitant u daarover informeren. Als iemand vertelt over zijn gezondheid, dan kunt u daar op ingaan. Bedenk wel dat u niet alles hoeft te weten. Houd rekening met de privacy van de sollicitant. Probeer niet alles over de ziekte te weten te komen, maar focus vooral op de gevolgen voor het werk. Vraag naar oplossingen die de sollicitant in eerder werk of het dagelijks leven hanteert.
- Zorg dat u op de hoogte bent van regelingen die gelden voor werkgevers die iemand met een beperking in dienst nemen of houden, zoals de mogelijkheid van een proefplaatsing, premiekortingen, subsidie voor aanpassingen op de werkplek en een no-risk polis voor het geval dat een arbeidsgehandicapte medewerker ziek zou worden. Laat u in een sollicitatiegesprek niet te veel afleiden door iemands chronische ziekte of handicap. De belangrijkste vraag waar u een antwoord op wilt is: 'Is deze sollicitant geschikt voor de functie die vrij is?'.
- Zorg dat de werkplek toegankelijk is voor mensen met een handicap en pas deze indien nodig aan. Soms gaat het slechts om een aangepaste stoel of toetsenbord of andere 'redelijke' aanpassingen van de werkplek. Ga bij grotere aanpassingen die een onevenredige belasting vormen voor de organisatie na wat de mogelijkheden zijn. Wellicht kan het UWV een deel van de kosten vergoeden.
- Let erop of de bestaande regels in de organisatie wel objectief gerechtvaardigd zijn en mensen met een beperking niet benadelen. Bijvoorbeeld het niet toestaan van (blindengeleide)honden.

- Ontwikkel een verantwoord beleid ten aanzien van mensen met een handicap of chronische ziekte. Voorkom discriminerende uitingen en gedragingen op de werkvloer, zoals beledigingen en pesterijen. Een discriminatievrije werkomgeving waar ruimte is voor mensen met een handicap of chronische ziekte zal de instroom bevorderen en tevens (vroegtijdige) uitstroom voorkomen.

Met dank aan Kenniscentrum Crossover (www.kcco.nl)

**Aandachtspunten gelijke behandeling op grond van
Leeftijd**

- Wees bewust van stereotiepe beelden en vooroordelen over relatief oudere en jongere werknemers, kijk bij briefselectie en in een sollicitatiegesprek verder dan leeftijd. Maak de vooroordelen die zitten bij leidinggevenden en medewerkers, bespreekbaar. Maak onderscheid -en zorg ervoor dat uw medewerkers dat maken- tussen mythen en feiten rondom leeftijd.
- Vermeld geen leeftijdsgrens en gebruik geen aanduidingen zoals 'jong' en 'oud' in de advertentie. Maak alleen onderscheid in leeftijd als daar een objectieve rechtvaardiging voor is.
- Houd bij de werving ook rekening met de zoekkanalen en -methodes van ouderen. Denk bijvoorbeeld aan het uitzetten van de vacature bij 55+ uitzendbureaus en andere bureaus die zich richten op oudere werkzoekenden.
- Let op bij het beoordelen van kennis en vaardigheden of de gebruikte bronnen wel voldoende en de juiste informatie geven. Denk ook aan erkenning van eerder verworven competenties via werkervaring.
- Ontwikkel een levensfasebewust personeelsbeleid, waarin rekening wordt gehouden met de levensfase waarin een werknemer zich bevindt en daarmee samenhangende behoeftes. Neem dit levensfasebeleid mee bij onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden. Werk aan draagvlak voor levensfasebewust personeelsbeleid in de gehele organisatie. Enerzijds bij het management door hen te overtuigen van het belang van levensfasebewust beleid. Anderzijds bij de werknemers door ervaren krachten aan jongeren te koppelen, bijvoorbeeld in meester/gezeltrajecten.
- Zorg er voor dat nieuwkomers kunnen rekenen op een werkplek waar niet gediscrimineerd wordt op basis van leeftijd. Denk bijvoorbeeld aan gelijke behandeling bij bedrijfsscholing en bij doorgroeimogelijkheden. Een werkomgeving waar ruimte is voor mensen in verschillende levensfasen zal de instroom van diverse leeftijdscategorieën bevorderen en tevens (vroegtijdige) uitstroom voorkomen.

Met dank aan Expertisecentrum Leeftijd (www.leeftijd.nl)

**Aandachtspunten gelijke behandeling op grond van
Seksuele gerichtheid**

➤ Wees bewust van stereotiepe beelden en vooroordelen over homo's, lesbo's, biseksuelen en transgenders. Zorg ervoor dat vooroordelen geen rol spelen in de sollicitatieprocedure.

➤ Verwijzen naar het risico van spanningen of conflicten met bijvoorbeeld collega's, klanten, patiënten of leerlingen is geen valide argument om kandidaten op grond van hun seksuele voorkeur niet aan te nemen.

➤ Houd er rekening mee dat mensen hun seksuele gerichtheid soms verborgen houden uit angst voor pesterijen of discriminatie. Het openlijk uitkomen als homo, lesbo, biseksueel, of transgender is geen vanzelfsprekendheid. Maak discriminatie bespreekbaar en streef ernaar dat iedere werknemer zichzelf kan zijn en niet een deel van zijn identiteit hoeft achter te houden.

➤ Zorg ervoor dat er op het werk ruimte is voor diversiteit waar het gaat om seksuele gerichtheid. Voorkom discriminerende uitingen en gedragingen op de werkvloer, zoals beledigingen en pesterijen. Een discriminatievrije werkomgeving waar ruimte is voor seksuele diversiteit zal de instroom bevorderen en tevens (vroegtijdige) uitstroom op grond van seksuele diversiteit voorkomen.

Met dank aan Movisie (www.movisie.nl)

Aandachtspunten gelijke behandeling op grond van Sekse

- Wees erop bedacht dat bij het opstellen van een functieprofiel een (al dan niet vertekend) standaardbeeld kan bestaan over de functie en diegene die de functie doorgaans vervult. Zoals een leidinggevende is een blanke man van in de veertig en een medewerker in de zorg is een jonge vrouw. Zorg ervoor dat de selectiecriteria niet gekleurd zijn door dit standaardbeeld, zoals typisch mannelijke eigenschappen bij het beschrijven van de vereiste leiderschapskwaliteiten.
- Vermeld in de advertentie dat zowel vrouwen als mannen in aanmerking komen ("m/v"), met name als een mannelijk term gebruikt wordt voor de functie. In de verdere tekst van de advertentie kan er over "degene", "de kandidaat" of "hij/zij" worden gesproken.
- Wees bij het selecteren bewust van stereotiepe beelden en vooroordelen over vrouwen. Ga er niet automatisch vanuit dat vrouwen niet geschikt zijn voor bepaalde banen, zoals vrachtwagenchauffeur of bouwvakker. Wees ook bewust van stereotypen in geval van hogere functies, zoals het idee dat vrouwen niet kunnen leidinggeven.
- Stel tijdens het sollicitatiegesprek met een vrouwelijke kandidaat geen vragen over zwangerschap of kindwens. Ook vragen over het gezinsleven doen niet ter zake en mogen daarom niet gesteld worden.
- Voorkom dat specifieke bepalingen vrouwen op een indirecte manier benadelen. Maak bijvoorbeeld geen onderscheid op basis van arbeidstijd (vrouwen werken vaak deeltijd) bij het aanbieden van een bedrijfsscholing.
- Met betrekking tot de onderhandelingen over het salaris, zorg ervoor dat binnen de organisatie zowel mannen als vrouwen evenveel betaald krijgen voor hetzelfde werk.
- Zorg er voor dat vrouwen na indiensttreding kunnen rekenen op een discriminatievrije werkomgeving. Voorkom discriminerende uitingen en gedragingen op de werkvloer, zoals beledigingen en pesterijen. Ook van belang is het ontwikkelen van beleid voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer. Zorg ook voor gelijke behandeling bij salariering en bij doorstroom naar hogere functies. Een eerlijk en verantwoord personeelsbeleid zal de instroom van vrouwen bevorderen en tevens (vroegtijdige) uitstroom voorkomen.

Met dank aan E-Quality (www.e-quality.nl)