

DIVERSITEITSPLAN: RICHTVRAGEN VOOR PERSONEEL, PROGRAMMA, PUBLIEK EN PARTNERS

Personeel: teammanagement

Doel = een sfeer creëren die het welzijn bevordert: respect, complementariteit, flexibiliteit, samenwerking, creativiteit

- Is er een denkproces gaande over diversiteit? Hoe wordt het diversiteitsbeleid geïntegreerd binnen het algemeen beleid? Is er voldoende draagvlak (ook in tijd en middelen) binnen de organisatie? Hoe wordt de aandacht voor diversiteit verankerd?
- Welke acties worden ondernomen om het diversiteitsbewustzijn bij medewerkers te stimuleren (vormingen, brainstormsessies, toepassing binnen diverse gebieden)? Zijn medewerkers in staat om in werkgroepen met verschillen en overeenkomsten, zelfs fricties, om te gaan? Is er aandacht voor het onderzoeken van de eigen referentiekaders?
- Is de organisatie armoedesensitief? In welke mate faciliteert de organisatie de duurzame tewerkstelling van medewerkers in armoede? Het Netwerk tegen Armoede ontwikkelde een armoedesensitiviteitsscan van de HR-processen en een online test.
- Ontwikkelt de organisatie een diversiteitscultuur waarbij ieder zich vrij en gewaardeerd voelt om bij te dragen? Hoe stimuleert de organisatie verbindende gesprekken? Hoe stimuleert de organisatie de ontwikkelingskansen voor haar medewerkers (persoonlijk ontwikkelingsplan, opleidingen, enz.)? Worden doelen en taken verdeeld binnen de relevante onderdelen van de organisatie?
- Is de organisatie zich bewust van het aspect taal en de impact daarvan op medewerkers? Denk aan omgaan met stereotypen, humor, gevoeligheden ...
- Hoe wordt informatie over het diversiteitsbeleid gedeeld, binnen de organisatie? Hoe wordt informatie i.v.m. het functioneren van de instelling zo toegankelijk mogelijk gedeeld? Waar is de visie op diversiteit terug te vinden?
- Is er ruimte om meerstemmigheid te integreren in de leiderschapsstijl? Worden elementen van intersectionaliteit en meerstemmigheid hier toegepast? Zijn leidinggevenden zich bewust van de impact van hun stijl op de medewerkers?
- Hoe straalt het diversiteitsbeleid uit naar buiten? Welk imago omtrent diversiteit leeft er? In welke mate is er aandacht voor diversiteit in het geheel van de werking om het imago te verbeteren?
- Voert de organisatie een beleid omtrent racisme en discriminatie? Kan de organisatie kennis en maatregelen omtrent racisme en discriminatie toepassen? Zijn er maatregelen in verband met indirecte discriminatie? Is er een sanctiebeleid bij discriminatie? Hoe weerspiegelen de waarden een sfeer van respect en non-discriminatie?
- Hoe gaat de organisatie om met het evenwicht in gender binnen de verschillende aspecten? Is er sprake van een gelijke behandeling op vlak van geslacht, genderidentiteit en genderexpressie? Welke maatregelen neemt de organisatie om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en te behandelen? De Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst biedt hier ondersteuning.

Personeel: recrutering en selectie

<p>Doel = selectieprocedures objectiever maken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Is er aandacht voor diversiteit bij het opstellen van vacatures (bv. non-discriminatieclausule, M/V/X)? Verso publiceerde <u>een checklist voor een leesbare vacature</u>. • Is er inzicht omtrent de noden aan specifieke maatregelen i.v.m. leeftijd, origine, beperking, enz.? Welk draagvlak is er om andere manieren en vormen van werving te hanteren in functie van maatwerk? • Is er voldoende kennis van kanalen om vacatures gericht te verspreiden? • Zijn de vacatures en de selectievragen gericht op competenties en talent, ongeacht leeftijd, geslacht, origine, religie of beperking? • Is er gezorgd voor diversiteit in de jury? • Worden de sollicitaties anoniem behandeld?
<p>Doel = divers talent binnenhalen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Weet men waar men vacatures ruim, en ook gericht, kan verspreiden? Is er kennis over verspreidingskanalen en sleutelfiguren? • Heeft men kennis over specifieke tewerkstellingsstatuten: verblijfskaarten, stageplaatsen voor kansengroepen, startbanen, enz.? • Hoe kan men d.m.v. <i>universal design</i> (producten, omgevingen, programma's en diensten die geschikt zijn voor iedereen) tot gedeelde oplossingen komen (bv. genderneutrale toiletten)? • Is er aandacht voor de complementariteit van de medewerkers, binnen de verschillende functielagen van de organisatie? • Wordt er voorzien in een onthaalbeleid en begeleiding van nieuwe medewerkers (bv. onthaalbrochure, peter-/meterschap)? • Heeft men aandacht voor de diversiteit binnen de raad van bestuur en algemene vergadering, binnen het vrijwilligersbestand?
<p>Doel = engagement omtrent diversiteit uitstralen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Besteedt de organisatie aandacht aan diversiteit in haar communicatiekanalen (beeldtaal en geschreven taal)? Is de beeldtaal ook een spiegeling van de diversiteit in de samenleving en het werkveld? Besteedt de organisatie aandacht aan toegankelijke taal (gender- en diversiteitsneutraal)? • Communiqueert de organisatie een non-discriminatieclausule in haar communicatie en aanbod?
<h2>Programma</h2>	
<p>Doel = een diversiteitsbewust aanbod ontwikkelen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Is er bij de ontwikkeling van het programma aandacht om diversiteitsbewust te programmeren? Zijn er sleutelfiguren uit enkele gemeenschappen die voor feedback of voor gerichte communicatie kunnen zorgen? Weet men welke werkvormen dit kunnen faciliteren? • Is er sprake van mede-eigenaarschap? Worden mensen uit focusgroepen bewust betrokken? • Wordt rekening gehouden met de demografische samenstelling uit de regio en specifieke groepen (mensen met een beperking, migratie-achtergrond, ouderen, enz.)? • Vormt diversiteit een rode draad binnen het geheel van het aanbod? • Wordt er aandacht besteed aan een langetermijnplanning of gaat het om eenmalige acties? • Hoe wordt kwaliteit geïnterpreteerd bij de ontwikkeling van het programma? • Is men zich bewust van onbewuste vooroordelen bij het maken van inhoudelijke keuzes?

Publiek

Doel = kunnen inspelen op de noden en behoeften van potentiële publieksgroepen

- Streeft men naar een divers publiek? Uit welke onderdelen van de werking blijkt dit?
- Wordt er publieksonderzoek gevoerd om te weten wie men wel/niet bereikt? Is men op de hoogte van de noden en behoeften van specifieke groepen (bv. transgenderpersonen, personen met een beperking, personen met ASS, dementie enz.)? Sluit het huidige aanbod voldoende bij hen aan?
- Worden er specifieke instrumenten ingezet om de drempel te verlagen (participatieve methoden, aangepaste bezoeken, aandacht voor taal, enz.)?
- Hoe wordt via de communicatie getracht op een divers publiek in te spelen (toegankelijke taal, diversiteit in de beeldtaal, sleutelfiguren, sociale media, enz.)?
- In welke mate voelen potentiële groepen zich verbonden met en gewaardeerd door de organisatie?

Partners

Doel = partnerschappen ontwikkelen die een positieve bijdrage leveren aan diversiteit

- Werkt de organisatie bewust samen met specifieke partners? Wat zijn daar de beweegredenen toe? Bestaan er alternatieven (bv. sociale economie)? Of zijn er mogelijkheden om de huidige samenwerkingen in het licht van diversiteit te versterken?
- Is er zicht op de verschillende onderdelen van de organisatie waarvoor partners kunnen worden geëngageerd? Waar kunnen nog nieuwe invalshoeken worden verkend?
- Delen de partners een visie op diversiteit? Leveren ze ook een positieve bijdrage aan diversiteit?
- Welk imago vindt de organisatie belangrijk bij het samenwerken met partners? Wat wordt er van hen verwacht, bv. omtrent diversiteit, duurzaamheid, enz.?
- Wat leeft er bij potentiële partners in de omgeving?
- Welke meerwaarde zien de partners in een samenwerking?
- Streeft men naar strategische partnerschappen, of eerder naar eenmalige? Vanuit welke motivatie gebeurt dit?

EEN BIJDRAGE VAN
Katrijn D'hamers

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Olga van Oost, FARO. Vlaams
steunpunt voor cultureel erfgoed vzw,
Priemstraat 51, 1000 Brussel

Brussel, september 2020

ERFGOEDWIJZER

Deze bijdrage is een onderdeel van FARO's Erfgoedwijzer, een online platform boordevol praktijkkennis, kunde en inzichten over cultureel erfgoed. Tal van handige modules, praktische tools en tips bieden u informatie en inspiratie bij uw dagelijkse cultureel-erfgoedpraktijk.

Meer info: www.erfgoedwijzer.be



Dit werk is gelicenseerd onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GeenAfgeleideWerken 3.0 Unported licentie. Bezoek <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0> om een kopie te zien van de licentie.