

Zo maak je een DEI-plan

**Aan de slag met concrete tips
en adviezen!**

Waarom een DEI-plan?

Dagelijks spreek ik bedrijfsleiders met goede intenties. Ze willen dat hun medewerkers het goed hebben én ze willen kansen bieden aan mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Wanneer ik dan vraag hoe divers hun personeelsbestand is, dan blijkt het enkel op te gaan voor de schoonmaakafdeling en de productieomgeving. Of ik zie bedrijven flitsende campagnes uitwerken met een bekend boegbeeld van een andere etniciteit, maar vaak blijft het daar dan bij.

We moeten het zeggen zoals het is: DEI is een complexe materie, en wil je iets fundamenteel veranderen, dan is er een duidelijk en uitvoerbaar plan voor nodig. Heb jij na het lezen van de vorige hoofdstukken ook zin om iets wezenlijks te veranderen in jouw organisatie, dan wil ik je met dit laatste hoofdstuk de tool in handen geven om er echt mee aan de slag te gaan.

Misschien heeft jouw organisatie een DEI-beleid en kan het nog wat finetuning of vereenvoudiging gebruiken, of misschien moeten jullie nog van nul beginnen. Wat de situatie ook is: in dit hoofdstuk geef ik je graag een solide basis mee om het DEI-plan in je organisatie volledig op punt te stellen.

Keep it simple!

Als consultant mocht ik al heel wat DEI-plannen inkijken. Het eerste wat me vaak opvalt, is hoe ingewikkeld het gemaakt wordt. Er wordt met moeilijke consultancytermen gestrooid en het vraagt behoorlijk wat doorzettingsvermogen om de volledige tekst door te ploeteren.

Een belangrijk uitgangspunt bij een DEI-plan of -beleid is dit: het moet door de hele organisatie gedragen en dus ook begrepen worden. Maak het dus niet te moeilijk en gebruik leesbare, begrijpelijke taal. Is je organisatie meertalig? Zorg dan voor vertalingen.

Het plan dat ik hier voorstel, is bewust ook eenvoudig en rechtlijnig gehouden. Het leven is al ingewikkeld genoeg, toch?

Mocht je nog twijfelen, dan herinner ik je graag nog even aan een aantal voordelen van een sterk DEI-beleid.

- Het stelt je in staat om een diverse pool van **talent** aan te trekken en te behouden. Door over je beleid te communiceren, word je als werkgever een stuk aantrekkelijker.
- Dit vormt een enorme boost voor **innovatie en creativiteit**, aangezien je kunt putten uit een bredere reeks perspectieven, ervaringen en ideeën.
- Een diverse groep medewerkers is ook beter in staat om een diverse groep **klanten** te begrijpen en te bedienen.
- Onderzoek heeft aangetoond dat organisaties met een diverse en inclusieve cultuur over het algemeen **beter presteren** op verschillende gebieden.
- Als bedrijf heb je een **maatschappelijke verantwoordelijkheid**. Bijdragen aan een rechtvaardige en inclusieve samenleving via een concreet actieplan maakt hier deel van uit.

Stap 1: **DEI-missie en -visie**

Wil je een gefundeerd plan dat stevig onderbouwd is? Start dan vanuit je missie en visie. Idealiter sluiten deze aan bij je algemene bedrijfsmissie – of *purpose* – en visie.

Ik toon het even aan met een fictief voorbeeld. Is jouw bedrijf een grote speler in de transportsector, dan kunnen je missie en visie als volgt klinken:

- **Missie:**
'Het is onze missie om betrouwbare, veilige en milieuvriendelijke transportoplossingen te bieden die voldoen aan de behoeften van onze klanten en bijdragen aan een efficiënte en verbonden wereld.'

→ **Visie:**

‘Door te investeren in onze medewerkers, technologieën en partnerschappen, willen we een positieve impact hebben op de samenleving en bijdragen aan een toekomst waarin transport niet alleen functioneel is, maar ook duurzaam en inclusief.’

Dit zou je als volgt kunnen vertalen naar een DEI-missie en -visie:

→ **DEI-missie:**

‘We willen een inclusieve werkomgeving creëren waar diversiteit wordt omarmd en gelijkheid wordt bevorderd. We zorgen ervoor dat alle individuen worden gezien, gehoord en gewaardeerd voor hun unieke bijdrage aan de efficiënte en verbonden wereld die we samen creëren.’

→ **DEI-visie:**

‘Wij beschouwen diversiteit en inclusie als de rijkdom en de kracht van onze organisatie. We verwelkomen en omarmen individuele verschillen en doen er ons voordeel mee.’

Stap 2: Doelstellingen

Daar waar een missie en visie eerder overkoepelend en inspirerend klinken, vertalen we ze in stap 2 naar concrete en duidelijke doelstellingen. Kies hier voor een gezonde balans tussen ambitieus en realistisch, en maak je doelstellingen zo concreet mogelijk.

Hieronder vind je tien mogelijke doelstellingen. Misschien zijn ze prima toepasbaar voor jouw bedrijf, of misschien kun je nog wat aanpassen en aanvullen. Neem over waar je kunt en vul aan waar nodig. Beschouw dit overzicht als aanzet en inspiratiebron. Geef er vooral je eigen draai aan.

1 Het aantrekken van divers talent

Alle toekomstige wervingen voor de komende drie jaar moeten voor [vul aan] % bestaan uit 50-plussers, mensen met een andere etniciteit of een andere groep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

2 Het helpen groeien van bestaand talent

Huidige medewerkers die 50-plus zijn, een andere etnische achtergrond hebben of op een andere manier mogelijk kwetsbaar of minder zichtbaar zijn, krijgen dezelfde kansen tot opleidingen, doorgroeimogelijkheden of andere opportuniteiten.

3 Het samenstellen van een inclusief directieteam dat de diversiteit van de organisatie weerspiegelt

Binnen de komende drie jaar streven we ernaar om de diversiteit van onze directie te vergroten door ten minste [vul aan] % van de open functies in te vullen met individuen uit ondervertegenwoordigde groepen, onder wie 50-plussers, vrouwen, mensen van kleur, personen met een handicap en leden van de LGBTI+-gemeenschap.

Een inclusief beleid start aan de top

Hoe hoger de diversiteit in het organigram, hoe meer diversiteit je zult aantrekken. Bedrijven die echt inclusief zijn, herken je aan een divers management. Toen Ilham Kadri aantrad als CEO van chemiereus Solvay, maakte ze meteen werk van een gelijk loonbeleid voor iedereen. Ze voerde ook een uitgebreide ouderschapsregeling in voor zowel kersverse mama's als papa's.

Het toont aan dat diversiteit aan de top echt wel impact kan hebben op de werking van het bedrijf. Als bestuurders allemaal klonen van elkaar zijn, krijg je een homogene groep, wat vaak leidt tot een tunnelvisie. Een diversiteit van kennis, ervaringen en culturen in de bestuurskamer verbreedt de kennis, expertise en inzichten ten gunste van de bedrijfsprestaties.

4 Het cultiveren van een warme, diverse en inclusieve bedrijfscultuur

Elke dag streven we naar en werken we aan een inclusieve werkcultuur door het bevorderen en stimuleren van open communicatie, respectvol gedrag, en het erkennen en vieren van de diversiteit binnen onze organisatie. Dit DEI-plan maakt daar deel van uit.

Creëer draagvlak

Een DEI-plan heeft enkel kans van slagen als er voldoende draagvlak is in alle lagen van je organisatie. Draagvlak creëren geeft bovendien ruimte voor een duurzame en structurele aanpak.

Betrek werknemers die graag mee willen werken aan het DEI-plan op een actieve manier, bijvoorbeeld via een werkgroep of subgroep. Op die manier weten andere medewerkers meteen bij wie ze terecht kunnen met eventuele vragen rond activiteiten of het diversiteitsbeleid.

Goed om te weten: het is volkomen normaal om weerstand te voelen bij een nieuwe DEI-aanpak. Houd er rekening mee dat niet iedereen meteen de 'nieuwe wind' zal omarmen. Zet in op wat wel mogelijk is en wat wel kan in plaats van de drempels.

5 Ervoor zorgen dat iedere medewerker goed in zijn of haar vel zit

Via diverse initiatieven bevorderen en stimuleren we het welzijn op het werk, met bijzondere aandacht voor medewerkers die specifieke behoeften hebben. We zetten daarvoor in op mentale en fysieke aspecten.

6 Ervoor zorgen dat verbindende en inclusieve interne communicatie de norm wordt

Via verbindende en inclusieve communicatie creëren we een sfeer van vertrouwen, respect, samenwerking en betrokkenheid, wat bijdraagt aan het succes en de veerkracht van de organisatie als geheel.

7 De eigenheid en diversiteit van onze organisatie weerspiegelen via externe communicatie en marketing

Via onze externe communicatie en marketing maken we onze toewijding aan diversiteit en inclusie zichtbaar en creëren we een sterke band met onze doelgroepen. Zo versterken we onze reputatie, klantloyaliteit en impact op de samenleving.

8 Meer diversiteit creëren bij onze leveranciers

We vergroten de diversiteit van onze leveranciers binnen de komende drie jaar door ten minste [vul aan] % van de uitgaven te besteden aan bedrijven die eigendom zijn van minderheden of door te werken met maatwerkbedrijven.

9 Een inclusieve en respectvolle ervaring bieden aan al onze klanten

Al onze klanten, ongeacht hun achtergrond, identiteit of bijzondere kenmerken, moeten zich gezien, gehoord en begrepen voelen, bij elk mogelijk contact met ons bedrijf of producten/dienst.

10 Het verhogen van het bewustzijn rond inclusie en diversiteit

Dit zit natuurlijk ook al voor een stuk in punt 4 (bedrijfscultuur) en punt 6 (interne communicatie), maar ik vind dit zelf zo belangrijk dat ik er een aparte doelstelling van zou maken.

Stap 3: Actieplan

In stap 3 maken we de doelstellingen concreet door er duidelijke acties aan te koppelen. Het is belangrijk om hier in jouw versie van het plan bij te vermelden wie verantwoordelijk is voor de uitvoering, wat de deadline of streefdatum is en of er eventueel budget beschikbaar is en zo ja, hoeveel. Laat je voor je actieplan zeker ook inspireren door alle best practices die ik in de vorige hoofdstukken heb gedeeld of door praktijkvoorbeelden uit andere bedrijven die hier al verder in staan.

1 Mogelijke acties voor het aantrekken van nieuwe talent

- Een consultant inhuren voor het opstellen van inclusieve vacatures of hr een workshop laten volgen over dit thema.
- Het implementeren van een transparant en inclusief selectie- en rekruteringsproces dat gebaseerd is op objectieve criteria vrij van vooroordelen.
- Stages organiseren voor jongeren of mensen met weinig tot geen ervaring, zodat ze kunnen proeven van de job en meteen de juiste training meekrijgen.

- Werken met het *open-minded hiring*-principe: anonieme cv's of het organiseren van open ontmoetingsmomenten.
- Externe partners zoals Hijabis At Work of A Seat At The Table inschakelen.
- Deelnemen aan carrièrebeurzen, netwerkevenementen en conferenties gericht op minderheidsgroepen om het bedrijf als inclusieve werkgever te promoten en potentiële leiders aan te trekken.
- Het opzetten van een mentorprogramma zodat nieuwe medewerkers vanaf dag één correct ondersteund en begeleid worden.

2 Mogelijke acties voor het helpen groeien van bestaand talent

- Het opstarten van mentorschapsprogramma's waarbij ervaren medewerkers jongere of minder ervaren collega's begeleiden, ongeacht leeftijd, etniciteit of andere achtergrondfactoren.
- Diversiteits- en inclusieteams oprichten die verantwoordelijk zijn voor het bevorderen van gelijke kansen en het identificeren van opportuniteiten op het vlak van DEI binnen de organisatie.
- Werk maken van flexibele werkomgevingen en oplossingen die tegemoetkomen aan de behoeften van alle medewerkers, inclusief degenen die mogelijk kwetsbaar of minder zichtbaar zijn. Denk aan *noise cancelling headphones*, flexibele werkuren, de mogelijkheid om thuis te werken en de toegang tot technologische middelen.
- Loopbaan- en talentontwikkeling: zorgen voor gelijke kansen en ondersteuning aan alle medewerkers door middel van loopbaanontwikkeling en opleidingen, met specifieke aandacht voor het identificeren en aanpakken van barrières die sommige groepen kunnen ervaren.

3 Mogelijke acties voor een divers en inclusief management

- Gespecialiseerde opleidingen en coaching bieden aan medewerkers die op het eerste gezicht een kleinere kans hebben om door te stromen naar de directie, maar wel die ambitie hebben. Denk aan starters, 50-plussers, jonge ouders, mensen met een andere etniciteit...
- Specifieke mentorships organiseren voor jongere medewerkers uit minderheidsgroepen met leiderschapsambities en potentieel.

4 Mogelijke acties voor een diverse en inclusieve bedrijfscultuur

- Dit DEI-plan op een toegankelijke manier delen met alle medewerkers, eventueel aangevuld met workshops en opleidingen om het ook echt te laten leven. Medewerkers betrekken bij de uitvoering van alle aspecten uit dit plan.
- Bij bedrijfsevents rekening houden met diverse religieuze voedingsvoorschriften door halal of koosjere of andere religieus passende opties aan te bieden.
- Bieden van trainingen over diversiteit en inclusie aan alle medewerkers om bewustzijn te vergroten, vooroordelen te verminderen, en vaardigheden te ontwikkelen voor het omgaan met diversiteit.
- Voorzie een meldpunt of vertrouwenspersoon waar medewerkers terecht kunnen die zich niet gezien of gehoord voelen.

5 Mogelijke acties voor een wellbeingbeleid

- Sport en beweging stimuleren, bijvoorbeeld met een fitnessruimte, yogalessen of sportteams. Na de lunchpauze ruimte bieden voor het maken van een wandeling.
- Gezonde eetgewoonten aanmoedigen door voedzame snacks aan te bieden (fruit, noten) en workshops te organiseren rondom voeding.

- Workshops organiseren rondom stressmanagement en mindfulness, zoals yoga, meditatie, mindfulness en ademhalings-oefeningen.
- Coaching en begeleiding bieden voor medewerkers die daar behoefte aan hebben.
- Een plan uitwerken voor vrouwen in de (peri)menopauze, met bijvoorbeeld workshops, infosessies, keynotes en mogelijkheid tot individuele begeleiding (zie ook hoofdstuk 3).
- Een ruimte creëren waar mensen terecht kunnen voor meditatie, gebed of een moment van rust.

6 Mogelijke acties voor verbindende en inclusieve interne communicatie

- Als directie het voorbeeld geven voor transparante, eerlijke en verbindende communicatie waarbij alle medewerkers zich aangesproken voelen.
- Ervoor zorgen dat de taal en beelden die worden gebruikt in de interne communicatie inclusief zijn en de diversiteit van het personeelsbestand en de doelgroep weerspiegelen.
- Stereotypen vermijden.
- Voldoende fora voorzien waar medewerkers onderling kunnen communiceren en feedback kunnen geven aan de directie, zowel formeel als informeel.
- Taalbarrières overbruggen door middel van pictogrammen, apps...

7 Mogelijke acties voor externe communicatie en marketing die diversiteit en inclusie ondersteunt

- Zorgen voor een diverse marketing- en communicatieafdeling die representatief is voor de samenstelling van de organisatie.
- Investeren in kwalitatieve contentcreatie die de verschillende ervaringen, perspectieven en behoeften van de doelgroep weerspiegelt. Denk aan storytelling, casestudy's en testimonials van de diverse mensen en gemeenschappen die het bedrijf vertegenwoordigt.

- Actief betrekken van lokale organisaties, leiders of influencers binnen een gemeenschap bij de ontwikkeling van marketing- en communicatiecampagnes.

8 Mogelijke acties voor meer diverse leveranciers

- Onderzoek doen naar alle huidige en mogelijke nieuwe leveranciers met specifieke aandacht voor hun achtergrond.
- Overschakelen naar nieuwe leveranciers met een minderheidsachtergrond.
- Samenwerken met maatwerkbedrijven waar mogelijk.
- Het implementeren van duidelijke diversiteits- en inclusiecriteria bij het selecteren en beoordelen van leveranciers, naast andere traditionele zakelijke criteria zoals prijs en kwaliteit.

9 Mogelijke acties voor een diverse en inclusieve klantenbeleving

- Zorgen voor een divers klantenserviceteam dat representatief is voor de samenstelling van de organisatie én de klantendoelgroep.
- Alle medewerkers die met klanten te maken hebben opleiden en bijscholen op het vlak van diversiteit, inclusie en culturele competentie, zodat ze perfect in staat zijn om iedere klant met respect en empathie te behandelen, ongeacht hun achtergrond.
- Alle diensten en faciliteiten zo toegankelijk mogelijk maken voor alle mogelijke klanten, inclusief degenen met mobiliteits- of andere handicaps. Denk ook aan alternatieve communicatiemethoden en fysieke toegankelijkheid.

10 Mogelijke acties om het bewustzijn rond inclusie en diversiteit te verhogen

- Het organiseren van opleidingen en workshops rond thema's als 'unconscious bias' en 'interculturele vaardigheden'.

- Inspirerende sprekers uitnodigen met verhalen uit de praktijk.
- Leidinggevende functies invullen met inspirerende rolmodellen die het goede voorbeeld geven.
- Het organiseren van bewustwordingscampagnes en evenementen, zoals themadagen of Diversity & Inclusion Week, waarin medewerkers worden aangemoedigd om openlijk te praten over diversiteit en inclusie, hun ervaringen te delen en ideeën uit te wisselen.

Laat je inspireren! Zo doen ze het bij Pfizer

Bij Pfizer in Puurs werken bijna 5000 mensen. Hun geneesmiddelen gaan de hele wereld over naar meer dan 170 landen. Die diversiteit wil de organisatie ook graag intern weerspiegeld zien.

De DEI-strategie van Pfizer bestaat uit vijf pijlers:

1. (Fe)male Talent
2. Ethnicity
3. LGBTI+
4. Disabilities
5. Cross-Generation

Voor elk thema werden Colleague Resource Groups (CRG's) opgezet waarvan medewerkers vrijblijvend lid kunnen worden. Deze CRG-structuur vormt bottom-up de drijvende kracht achter het hele DEI-programma. Het telt ook als klankbord voor de organisatie.

Wanneer bijvoorbeeld een nieuwbouwproject wordt opgestart vanuit de afdeling Engineering, zal altijd eerst informatie ingewonnen worden bij de CRG Disabilities over toegankelijkheid en andere aandachtspunten. Via diverse campagnes wordt bewustzijn gecreëerd rond de CRG's en de thema's die ze ter harte nemen.

Stap 4: Taskforce

Verdeel en heers! Om ervoor te zorgen dat een plan ook uitgevoerd wordt, is het belangrijk om een toegewijde taskforce samen te stellen waarbij ieder lid een deel van het plan voor zijn of haar rekening neemt. Idealiter bestaat de taskforce uit medewerkers uit alle mogelijke afdelingen die zich geroepen voelen om hun schouders onder het DEI-plan te zetten.

Geef hun de tijd en ruimte om hieraan te werken naast hun normale werkzaamheden, zodat ze regelmatig kunnen samenkomen en alle taken die nodig zijn voor hun deel van het plan binnen de afgesproken tijd kunnen uitvoeren.

In grotere organisaties is het geen overbodige luxe om een of meerdere functies te creëren voor medewerkers die zich volledig toelagen op DEI.

Stap 5: Monitoring, evaluatie en bijsturing

Goed begonnen is half gewonnen! Zodra de doelstellingen helder zijn, de taken verdeeld zijn en de taskforce is opgestart, ben je al meer dan halverwege. Maar... de uitvoering van een plan staat of valt met een continue monitoring, evaluatie en bijsturing.

Hieronder een aantal suggesties:

- Begin altijd met een nulmeting. Dat kan een survey zijn bij je medewerkers of een inventaris van de samenstelling van het personeelsbestand, waarbij je demografische gegevens verzamelt zoals leeftijd, geslacht, etniciteit, enzovoort. Monitor ook gegevens met betrekking tot wervings- en promotiepraktijken, personeelsverloop en deelname aan trainings- en ontwikkelingsprogramma's. Zie ook het voorbeeld van Actiris, een Brusselse openbare dienst die gratis begeleiding geeft aan werkgevers en werknemers.

- Voer periodieke surveys uit onder medewerkers om hun percepties en ervaringen met betrekking tot diversiteit, inclusie en gelijke kansen te meten. Organiseer regelmatig feedbacksessies waar medewerkers hun ideeën, zorgen en suggesties kunnen delen met het management.
- Organiseer focusgroepen met vertegenwoordigers uit verschillende demografische groepen binnen de organisatie om diepgaande inzichten te verkrijgen in specifieke kwesties met betrekking tot diversiteit en inclusie. Gebruik deze informatie om gerichte verbeteringen aan te brengen in het DEI-plan.
- Stel meetbare KPI's (*Key Performance Indicator*) op die de voortgang van het DEI-plan kunnen volgen, zoals het percentage diversiteit in wervingsprocessen, deelname aan inclusietrainingen, bevordering van minderheidsgroepen, enzovoort.
- Vergelijk de prestaties van de organisatie op het gebied van diversiteit en inclusie met die van vergelijkbare organisaties in de sector. Dit kan helpen om te bepalen of de organisatie op schema ligt en om best practices te identificeren die kunnen worden overgenomen.
- Evalueer regelmatig de effectiviteit van specifieke beleidsmaatregelen en praktijken die zijn geïmplementeerd als onderdeel van het DEI-plan. Identificeer wat wel en niet heeft gewerkt en pas indien nodig aan.
- Rapporteer regelmatig over de voortgang van het DEI-plan aan het personeel en andere belanghebbenden. Transparantie vergroot het vertrouwen en moedigt medewerkers aan om betrokken te blijven bij het proces.

Tips hoe je omgaat met feedback van inclusie-expert Khadija Rejdy

- Wees bereid om naar feedback te luisteren en aanpassingen te maken, of het nu over kleine aanpassingen of grotere veranderingen gaat.
- **Luister zonder oordeel:** besef dat feedback een waardevol instrument is om te groeien en te verbeteren, zelfs als het kritisch is. Neem de tijd om echt te begrijpen wat anderen te zeggen hebben, zonder direct te oordelen over de geldigheid van hun feedback.
- **Stel verduidelijkende vragen:** als iets niet helemaal duidelijk is, vraag dan om opheldering om ervoor te zorgen dat je de feedback goed begrijpt voordat je actie onderneemt.
- **Prioriteer feedback:** Zorg ervoor dat ontvangen feedback niet alleen wordt gehoord, maar ook daadwerkelijk wordt gebruikt om positieve veranderingen teweeg te brengen. Identificeer welke feedback het belangrijkste is om aan te pakken en focus daarop bij het maken van aanpassingen.
- **Communiceer je acties:** laat anderen weten welke stappen je hebt ondernomen op basis van ontvangen feedback, zodat ze zich gehoord voelen en weten dat hun input waardevol is.
- **Evalueer regelmatig:** neem de tijd om periodiek te evalueren hoe effectief de doorgevoerde aanpassingen zijn geweest en blijf openstaan voor verdere verbeteringen.

Breng de diversiteit van je medewerkers in kaart met de matrix van Actiris

De organisatie Actiris begeleidt gratis Brusselse werkgevers die streven naar een meer diverse en inclusievere organisatie. Met hun template breng je op een snelle en overzichtelijke manier de diversiteit van je personeelsbestand in kaart.

Aantal personeelsleden:						Datum :						
	Natio- naliteit		Leeftijd				Handicap	Geslacht		Zonder diploma HSO	Totaal	Totaal %
	EU 27	Buiten EU 27	- 26 jaar	27-44 jaar	45-59 jaar	+ 60 jaar		Mannen	Vrouwen			
Arbeiders/-sters												
Bedienden												
Middenkader												
Hoger kader												
Andere:												
Totaal												
Totaal %												
Totaal vte												
% vte												

Analyse op basis van geslacht – aantal personeelsleden											
Totaal vrouwen											
% vrouwen											
Totaal mannen											
% mannen											

Laat je inspireren! Zo doen ze het bij Randstad Group Belgium

De *employee engagement*-bevraging van Randstad Group Belgium onderzoekt tevredenheid, betrokkenheid, welzijn en diversiteit van medewerkers. Om hierbij ook rekening te kunnen houden met genderidentiteit, seksuele geaardheid, lichamelijke beperkingen en andere aspecten die het welzijn van medewerkers kunnen beïnvloeden, werden identificatievragen toegevoegd. De ingevulde gegevens worden anoniem verwerkt door een externe partij. De analyse laat toe om gericht acties te ondernemen, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van headsets voor medewerkers met gehoorproblemen.

1 Wat is je genderidentiteit?

- Vrouw
- Man
- Intersekse
- Non-binair
- Trans
- Non-gender
- Genderfluïde
- Een genderidentiteit die hierboven niet vermeld staat
- Dat zeg ik liever niet

2 Wat is je seksuele geaardheid?

- Heteroseksueel
- Homoseksueel/lesbisch
- Biseksueel
- Panseksueel
- Aseksueel
- Ik twijfel nog
- Een seksuele geaardheid die hierboven niet vermeld staat
- Dat zeg ik liever niet

3 Heb je een beperking of een medische aandoening die je leven aanzienlijk beïnvloedt?

- Een lichamelijke of beweeglijkheidsbeperking
- Blind of slechtziend
- Doof of slechthorend
- Mentale gezondheidsproblemen
- Neurodivergentie
- Langdurige ziekte of gezondheidsproblemen
- Meer dan één van de hierboven vermelde medische aandoeningen of beperkingen
- Een medische aandoening of beperking die hierboven niet wordt vermeld
- Ik identificeer me niet met een medische aandoening of beperking
- Dat zeg ik liever niet

4 Welke zorgtaken neem jij momenteel op je?

- Ik zorg voor één of meerdere kinderen
- Ik zorg voor één of meerdere oudere personen
- Ik zorg voor één of meerdere personen met een handicap of ziekte
- Ik zorg voor meerdere personen uit de hierboven vermelde categorieën
- Ik zorg niet voor een van bovenstaande
- Dat zeg ik liever niet

5 Vind je dat je behoort tot een culturele of etnische minderheidsgroep?

- Ja
- Nee
- Dat zeg ik liever niet

Cijfermateriaal over diversiteitsbeleid

Hoewel het groeiende belang voor diversiteit en inclusie een positieve evolutie is in het hr-landschap, blijven concrete acties eerder beperkt tot communicaties en bevragingen, zo blijkt uit de recentste HR Barometer⁶⁸ van Vlerick Business School en Hudson.

- De grootste drijfveer om als organisatie in te zetten op DEI is de morele overtuiging dat het 'belangrijk' is; pas daarna komen redenen als toegang tot talent en vaardigheden, betere bedrijfsprestaties of het bedrijfsimago.
- De meerderheid van de hr-professionals (73%) vindt dat DEI niet enkel het juiste is om te doen, maar dat het ook essentieel is voor het voortbestaan van de business. En iets meer dan de helft (57%) vindt dat diverse teams beter presteren.
- DEI gaat in de praktijk vooral over gender, nationaliteit en leeftijd; hr-objectieven rond DEI komen het vaakst voor op het gebied van rekrutering, selectie, vertegenwoordiging in het management en verloning.
- Bijna 80% zegt dat DEI een essentieel onderdeel van de bedrijfsmissie is; dat uit zich strategisch in een neergeschreven gedragscode (75%), objectieven rond diversiteit (67%) of een DEI-strategie (58%).
- Slechts 36% van de bevroegde hr-medewerkers krijgt echter een afzonderlijk budget om met DEI aan de slag te gaan.
- Bij 57% van de bevroegden is sprake van communicatie over DEI, campagnes of bevragingen bij medewerkers, 44% heeft een ombudspersoon in de organisatie.
- Ook interne opleidingen blijven beperkt: 38% van de hr-medewerkers maakt melding van een DEI-training voor managers, 32% voor recruiters en slechts 25% voor medewerkers.
- Bij 34% van de bevroegden is sprake van mentorships of sponsorships in de organisatie.