

Sectoraal actieplan ‘non-discriminatie en inclusie’

1. Inleiding

Binnen het sectorconvenant 2021-2023 engageerde Diverscity zich, om bijkomend werk te maken van een addendum ‘non-discriminatie en inclusie’. Het addendum heeft tot doelstelling om de sector van de Vlaamse lokale besturen te ondersteunen met betrekking tot de thema’s diversiteit, non-discriminatie en inclusie. Dit resulteerde, net zoals bij de andere Vlaamse sectoren, in o.a. de opstart van een monitoringsproces die onderzocht of er tijdens de eerste fase van het aanwervingsproces (nl. de CV-selectie) discriminatie zou plaatsvinden. Dit monitoringsproces bestaat uit 3 fasen nl. de nulmeting, het sectoraal actieplan gebaseerd op de resultaten van de nulmeting en tot slot een vervolgmeting. Ter voorbereiding van deze nulmeting voerde Diverscity een sectorale risicoanalyse uit om zicht te krijgen op mogelijke indicaties van aanwervingsdiscriminatie en bestaande drempels die zouden kunnen leiden tot (onbewuste) uitsluiting.

Deze risicoanalyse leidde tot drie onderzoeksvragen:

1. Is er sprake van aanwervingsdiscriminatie op basis van leeftijd bij de lokale besturen?
2. Is er sprake van aanwervingsdiscriminatie op basis van etniciteit bij de lokale besturen?
3. Is er sprake van aanwervingsdiscriminatie op basis van medische voorgeschiedenis (fysiek/mentaal) bij lokale besturen?

The Vigor Unit voerde correspondentietesten uit bij de lokale besturen van april 2023 tot en met september 2023.

2. Doelstellingen sectoraal actieplan ‘non-discriminatie en inclusie’

Het sectoraal actieplan is gebaseerd op de risicoanalyse van de sector, de resultaten van de nulmeting en op een kwalitatieve bevraging uit 2022-2023 die de noden van de lokale besturen in kaart bracht rond de thema’s diversiteit, inclusie en non-discriminatie.

Het sectoraal actieplan focust op 3 doelstellingen:

- Acties die lokale besturen ondersteunen om mogelijke discriminatie weg te werken en te helpen voorkomen
- Acties die lokale besturen ondersteunen om het rekruterings- en selectieproces inclusiever te maken, met het oog op het wegwerken van onbewuste uitsluitingsmechanismen
- Acties die lokale besturen ondersteunen om inclusie op de werkvloer te bevorderen, met het oog op doorstroom en retentie van werknemers

Deze doelstellingen zijn gericht op het bestrijden van directe en indirecte discriminatie en racisme. Het sectoraal actieplan focust zowel op preventie als op het wegwerken van mogelijke discriminatie en (onbewuste) uitsluitingsmechanismen.

Dit sectoraal actieplan kwam tot stand in samenwerking met de Diensten Gelijke Kansen van Leuven, Genk en Brugge, de HR-diensten van Leuven, Genk, Brugge, Gent; de drie vakorganisaties ACOD, ACV en VSOA; de dienst Samenleven en Beleven (VVSG), The Vigor Unit, Unia, Tiene Holvoet DEI-consultant en Diverscity.

3. Sectoraal actieplan 'non-discriminatie en inclusie'

3.1 We bieden leidinggevenden en medewerkers een training aan rond het herkennen van discriminatie op de werkvloer (inclusief het benaderen van meer subtielere mechanismen die kunnen leiden tot uitsluiting zoals unconscious bias, stereotypen en vooroordelen, microagressie en ongepaste humor)

Doelstelling	We zetten in op basiskennis van de anti-discriminatie wetgeving in een werk gerelateerde context en op het herkennen van de meer subtielere mechanismen die kunnen leiden tot uitsluiting (unconscious bias, stereotypen en vooroordelen, microagressie en ongepaste humor)
Context	Discriminerend gedrag kan ook binnen de werkcontext plaatsvinden. Het is daarom belangrijk dat medewerkers en leidinggevenden voldoende basiskennis hebben om mogelijke discriminatie in een arbeidsrelatie te herkennen. Daarnaast vallen de meer subtielere mechanismen vaak in een soort grijze zone tussen wat wettelijk verboden is en wat niet altijd als problematisch wordt aanzien. Omdat het zich net in die grijze zone bevindt, is er een bewustwording nodig van medewerkers en leidinggeven zodat deze subtielere mechanismen herkend kunnen worden en voorkomen worden.
Resultaten	Leidinggevenden en medewerkers beschikken over de basiskennis om mogelijke discriminatie en meer subtielere mechanismen die tot uitsluiting kunnen leiden in een arbeidsrelatie te herkennen en te helpen voorkomen

3.2 We leren medewerkers en leidinggevenden vaardigheden aan om in te grijpen in ongepaste situaties via de omstaanderstraining

Doelstelling	Via de omstaanderstraining leren personeelsleden en leidinggevenden vaardigheden aan om te reageren op ongepaste situaties als omstaander
Context	Medewerkers en leidinggevenden kunnen getuige zijn van ongepast gedrag (zoals seksuele intimidatie, racistische- discriminerende-, homofobe uitspraken). Het is voor omstaanders op de werkvloer niet eenvoudig om te reageren op ongepast gedrag omdat dit vaak gepaard gaat met angst om effectief tussen te komen. Via de omstaanderstraining krijgen personeelsleden en leidinggevenden tools aangereikt die hen hierin zullen versterken

Resultaten	Personeelsleden en leidinggevendenden zijn in staat om ongepast gedrag te herkennen er als omstaander effectief op te reageren aan de hand van de aangereikte tools
------------	---

3.3 We ondersteunen lokale besturen in het (verder) uitwerken van preventiebeleid m.b.t. discriminatie (inclusief meldingsprocedures)

Doelstelling	Lokale besturen hebben een duidelijke en uitgewerkte meldingsprocedure voor personeelsleden in geval van discriminatie, die gekend is door alle personeelsleden. Bevoegde personen die een centrale rol spelen in de facilitering van de acties na een melding beschikken over de nodige kennis en vaardigheden om hiermee om te gaan
Context	Voor slachtoffers van discriminatie, racisme, homofobie of seksuele intimidatie op de werkvloer is het vaak moeilijk om de situatie aan het licht te brengen. Dat wordt vaak bemoeilijkt als er geen duidelijke procedure is en geen duidelijke aanspreekpersonen. Voor de besturen zelf is het ook niet altijd evident om hiermee aan de slag te gaan. Via aangereikte tools en coaching worden lokale besturen ondersteund in het uitwerken van een duidelijke (interne) meldingsprocedure, met aandacht voor interne communicatie. De bevoegde personen (waaronder vertrouwenspersonen) binnen het bestuur krijgen tools in handen om de situatie op te volgen en te faciliteren eens er een melding is gemaakt
Resultaten	Lokale besturen hebben duidelijke meldingsprocedures voor medewerkers die slachtoffer zijn van discriminatie, racisme, homofobie of seksuele intimidatie op de werkvloer. Alle medewerkers van lokale besturen kennen deze procedures en weten wie hun aanspreekpunten zijn. De bevoegde personen (waaronder de vertrouwenspersonen) zijn getraind in het faciliteren van acties eens er een melding is gebeurd binnen het bestuur

3.4 We inspireren lokale besturen in de ontwikkeling van een eigen non-discriminatiecode en actualiseren de bestaande sectorale non-discriminatiecode. De sector communiceert breed in de verspreiding van de sectorale non-discriminatiecode, als onderdeel van een breder antidiscriminatie- en preventiebeleid

Doelstelling	Elk lokaal bestuur beschikt over een non-discriminatiecode als onderdeel van een breder antidiscriminatiebeleid binnen het eigen bestuur en deze is gekend bij de personeelsleden en het management
Context	Uit een kwalitatieve bevraging van Diverscity naar HR-medewerkers toe van lokale besturen (2022-2023) bleek dat heel wat respondenten aangaven noch over een eigen non-discriminatiecode te beschikken binnen het eigen bestuur, noch kennis te hebben over het bestaan van een sectorale non-discriminatiecode. Tegelijk gaven heel wat respondenten aan dat ze met het thema aan de slag wensen en hierin ondersteuning nodig hebben, o.a. in de ontwikkeling van een non-discriminatiecode
Resultaten	Lokale besturen ontwikkelen een eigen non-discriminatiecode of maken gebruik van de sectorale non-discriminatiecode (als inspiratie). Lokale besturen maken deze code intern bekend bij de personeelsleden en bij het management, samen met de meldingsprocedure in geval van inbreuk (cfr. Actie 3.3) en de mogelijke ondersteuning die wordt aangeboden. De code maakt ook onderdeel uit van het preventiebeleid van besturen

3.5 We leren medewerkers van lokale besturen, die in contact komen met derden, vaardigheden aan om efficiënt te reageren op discriminerende vragen

Doelstelling	Medewerkers leren vaardigheden aan om efficiënt te reageren op discriminerende vragen van derden (bv. klanten)
Context	Medewerkers van bepaalde klantgerichte diensten komen regelmatig in contact met derden. Via derden kan het gebeuren dat er discriminerende vragen worden gesteld in het kader van de dienstverlening. Er worden tools aangereikt om deze discriminerende vragen te herkennen en er gepast op te reageren
Resultaten	Medewerkers beschikken over de nodige kennis en tools om discriminerende vragen te herkennen en er efficiënt op te reageren

3.6 HR-medewerkers worden ondersteund in het objectiveren en uniformiseren van HR-procedures binnen de domeinen ‘rekrutering en selectie’ en ‘doorstroom en retentie’

Doelstelling	We zetten in op een zo objectief mogelijke selectie-, rekruterings-, en doorstroomprocedure om (onbewuste) uitsluitingsmechanismen weg te werken en maximaal in te zetten op retentie van medewerkers binnen de besturen
Context	Interviewgesprekken en gesprekken voor een jury gebeuren vaak mondeling en lopen sneller de kans om subjectiever te worden geëvalueerd door ons buikgevoel. Door de procedures verder te objectiveren aan de hand van neutrale en toegankelijke vacatureteksten met vooraf opgestelde (cruciale) competenties, en door selectie- en jurygesprekken te structureren, kan er een betere inschatting worden gemaakt van de kwaliteiten van een kandidaat. HR-medewerkers en juryleden worden zich ook bewust van de eigen vooroordelen en het eigen buikgevoel. Dit geldt ook voor de doorstroming van kandidaten en promoties waarbij een gestructureerde en meer objectieve procedure (onbewuste) uitsluitingsmechanismen zal helpen voorkomen
Resultaten	Lokale besturen beschikken over objectieve en meer gestructureerde wervings- en selectieprocedures (inclusief de procedure bij deelname van een jurypanel). Ook de procedures inzake doorstroom en promoties worden objectiever en meer gestructureerd waardoor de kans op uitsluitingsmechanismen of discriminatie voorkomen kan worden. HR-personeel en juryleden zijn zich bewust van de eigen vooroordelen, stereotypen, communicatie- en cultuurverschillen. Tenslotte kan het bestuur transparant communiceren over deze procedures zowel tijdens het rekruteringsproces van een nieuwe medewerker als naar het eigen personeel toe. Daarenboven worden de besturen aangespoord om te werken met een jury die divers is

3.7 We ondersteunen de HR-medewerkers in het uitwerken van een ondersteuningsprogramma voor sollicitanten dat hen beter voorbereidt op een job binnen een lokaal bestuur in samenwerking met externe partners

Doelstelling	We zetten in op de toegankelijke vacatures en bereiden sollicitanten beter voor op een job binnen een lokaal bestuur
Context	Selectieprocedures binnen de sector van de lokale besturen kunnen soms lang zijn en complex, waardoor kandidaten afhaken. De procedures zijn niet altijd helder voor kandidaten en kunnen ongewild een pool aan diverse talenten onbewust

	<p>uitsluiten (waaronder mensen met een beperking, anderstaligen, mensen met een migratieachtergrond, ...). Voor kandidaten is het niet altijd duidelijk hoe ze zich het best kunnen voorbereiden op een selectieprocedure binnen de sector en is het ook niet altijd duidelijk hoe een functie binnen een lokaal bestuur er kan uitzien. Door de verschillende jobs binnen de sector beter bekend te maken en kandidaten beter voor te bereiden op de selectieprocedures binnen lokale besturen kunnen er uitsluitingsmechanismen worden weggewerkt, kan de kandidaat beter ondersteund worden ter voorbereiding van een job bij een bestuur, en kan de kandidaat een beter beeld krijgen van hoe een job bij een lokaal bestuur er kan uitzien</p>
Resultaten	<p>De sector kan een diverse groep aan talenten aantrekken en motiveren om te solliciteren voor een functie binnen een lokaal bestuur. Door de kandidaten voldoende voor te bereiden op de selectieprocedures binnen de sector, worden de kansen gemaximaliseerd, wordt de kans op uitsluiting door onduidelijkheden verkleind en kan er meer aandacht worden geschonken aan de competenties van de kandidaat. We streven als sector ook naar meer eenvoudige en kortere selectieprocedures (zowel voor interne als externe vacatures).</p> <p>Voor de medewerkers die reeds werken binnen het bestuur en willen doorgroeien naar een andere functie, verwijzen we graag naar de actie 3.6 waar gestipuleerd wordt dat een lokaal bestuur de interne procedures structureert en objectiveert alsook de communicatie omtrent deze procedures helder communiceert naar de medewerkers toe</p>

3.8 We leren leidinggevenden vaardigheden aan om inclusie op de werkvloer te bevorderen zodat ze hun teams (beter) kunnen ondersteunen

Doelstelling	Leidinggevenden leren vaardigheden aan om inclusie op de werkvloer te bevorderen
---------------------	--

Context	Leidinggevend <en>en</en> zijn vaak een eerste aanspreekpunt voor medewerkers en voor het hoger management. Ze hebben ook een cruciale rol in het doorvoeren van veranderingen in de organisatie o.a. met betrekking tot diversiteit en inclusie. Door leidinggevend <en>en</en> te versterken in inclusiegerichte en communicatiegerichte competenties, kunnen zij hun teams beter begrijpen en ondersteunen (Onderliggende thema's: intervisies, leiderschapontwikkeling, verbindend en inclusief communiceren, open feedbackcultuur leren stimuleren, conflicthantering)
Resultaten	Leidinggevend <en>en</en> zijn in staat om een veilige context te creëren waar alle medewerkers zich verbonden kunnen voelen met de organisatie, hun team en hun job. Medewerkers voelen zich voldoende veilig om hun stem te kunnen laten horen binnen de organisatie en voelen zich een volwaardig lid van de organisatie

3.9 HR-medewerkers worden ondersteund in de ontwikkeling van een inclusief onboardingsproces

Doelstelling	Nieuwe medewerkers worden bij de start beter omkaderd en geïnformeerd over het belang dat lokale besturen hechten aan gelijke kansen, diversiteit en inclusie; over de non-discriminatiecode en over de interne meldingsprocedure
Context	Voor nieuwe medewerkers is het vaak even zoeken hoe hun nieuwe job eruit zal zien en hoe het bestuur functioneert. Een goede omkadering die nieuwe medewerkers ondersteunt doorheen het hele inwerkingsproces is daarom cruciaal. Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat er duidelijke aanspreekpunten zijn, dat de medewerker omkaderd wordt door een peter /meter, en door zicht te hebben op de noden van de nieuwe medewerker. HR-medewerkers leren tools kennen die hen kan helpen in het vormgeven van een inclusief onboardingsproces. Daarnaast wordt de link gemaakt met de informatie die elke (nieuwe) medewerker moet weten vanaf de start (cfr. Actie 3.3 communicatie interne meldingsprocedure en actie 3.4 communicatie rond de non-discriminatiecode) en de training voor personeel rond de omstaanderstraining (cfr. Actie 3.2) en het herkennen van vormen van discriminatie (cfr. Actie 3.1)
Resultaten	Nieuwe medewerkers zijn voldoende omringd door hun aanspreekpunten, er is een duidelijk beeld van wat hun noden zijn en waar ze ondersteuning nodig hebben (zowel qua inhoudelijke als praktische ondersteuningsnoden). Dit wordt vertaald in een sterk onthaalbeleid. Als

	<p>sector streven we ernaar dat elke medewerker zich goed voelt op de nieuwe werkplek binnen een bestuur en trachten we de uitval in de sector zoveel mogelijk te beperken. Daarnaast wordt elke nieuwe medewerker op de hoogte gebracht van de waarden waar het bestuur voor staat (waaronder gelijke kansen, diversiteit en inclusie); de non-discriminatiecode en de meldingsprocedure. We streven ernaar dat elke medewerker die start bij een lokaal bestuur beroep zou kunnen doen op de vorming omstaanderstraining en het herkennen van verschillende vormen van discriminatie, om effectief op deze situaties te kunnen reageren</p>
--	---