

KliQ Works Inclusiescan

Bedankt om deel te nemen aan deze scan die de inclusiviteit van uw bedrijf/organisatie meet.

Wat is de inclusiescan?

- De scan bestaat uit 7 delen. Deze bevragen het algemene beleid van de organisatie, maar gaan ook dieper in op concrete HR-praktijken, communicatie en zichtbaarheid, leiderschap en externe relaties.
- De scan is in eerste instantie een zelfevaluatie die je inzicht geeft in de inclusie binnen je eigen organisatie en die ook duidelijk maakt welke stappen je kan zetten om meer inclusief te worden.
- Na het invullen van de scan en een analyse door KliQ Works, ontvang je van ons een korte kwantitatieve analyse met je resultaten op de verschillende delen.

De scan werd ontwikkeld door Vlerick Business School, KliQ vzw en Voka, in een project met de steun van de Europese Unie en ESF-Vlaanderen.

Hoe de scan invullen?

- Je kan de scan gratis invullen van juni tot augustus 2018 (uitzonderingen zijn mogelijk bij een individueel partnerschap met KliQ). Hierdoor maak je kans om opgenomen te worden in de top van meest inclusieve bedrijven en organisaties die we voorstellen op 24 oktober 2018 tijdens de KliQ Works Conference 2018.
- Per organisatie of bedrijf wordt één persoon verantwoordelijk gesteld voor het invullen van de scan.
- De ingevoerde data handelen over de situatie in België. Bij globale initiatieven moet aangetoond worden hoe deze in België worden geïmplementeerd. Tenzij anders vermeld, beoordeelt deze scan de situatie in de afgelopen 12 maanden.

Hoe wordt je score bepaald?

- Je organisatie krijgt een score per deel. Wij kennen per antwoord punten toe en elke vraag en deel heeft een eigen weging.
- Bij sommige vragen kan je bewijzen uploaden (bvb. een gedragscode, een brochure, informatie over een evenement.) We raden aan dit te doen, zodat we de antwoorden kunnen bevestigen. Indien er geen documenten worden opgeladen, kunnen ze later nog door ons opgevraagd worden.
- Je kan eigen (innovatieve) initiatieven vermelden in de vrije velden bij elk deel. Een interne jury beslist hoeveel punten aan deze initiatieven wordt toegekend. De meest interessante initiatieven maken kans op een award.

- Er wordt enkel een schaal per deel gecommuniceerd met het deelnemende bedrijf of organisatie.

Wat na de scan?

- Benchmarking
 - Na het invullen van de scan en een analyse door KliQ Works, ontvang je van ons in september/oktober 2018 een korte kwantitatieve analyse met je score op de verschillende delen. We geven ook een algemene analyse over de bedrijven/organisaties heen en tonen wat de gemiddelde score was van alle bedrijven/organisaties. Daarnaast krijg je een aantal algemene tips
- Individuele analyse
 - Wil je sneller je resultaten bespreken en een meer diepgaande analyse? Dan kan je een partnerschap aangaan met KliQ Works. De vragen bieden ons de mogelijkheid in kaart te brengen waar de organisatie vandaag staat en wat mogelijke manieren zijn om stappen vooruit te zetten. Op basis van de resultaten van de scan zetten we **een traject** uit met verdere stappen om de inclusiviteit van je bedrijf of organisatie verder te verhogen. We benoemen sterke punten, aandachtspunten en kansen en bekijken wat er moet gebeuren om de fundering te halen of naar een volgend niveau over te gaan. Je kan namelijk drie niveaus halen:
 - Fundering: het bedrijf/de organisatie haalt de minimumnormen voor het onderwerp. De basiselementen zijn aanwezig om een inclusieve organisatiecultuur verder uit te bouwen.
 - Next steps: het bedrijf/de organisatie gaat een stap verder en zet volop in op verschillende elementen om tot een inclusieve organisatiecultuur te komen.
 - Goed voorbeeld: het bedrijf/de organisatie kan aangeprezen worden als een voorbeeld voor anderen wat betreft inclusieve organisatiecultuur dankzij uitzonderlijke initiatieven.

Onze specifieke benadering.

Binnen een diverse maatschappij is het belangrijk om in te zetten op diversiteit en op inclusief omgaan met diversiteit op de werkvloer. Deze scan peilt naar algemene diversiteitsinitiatieven, maar focust vooral op het beleid rond genderdiversiteit en seksuele diversiteit. De bestaande mechanismen rond gender leiden er immers toe dat de doelgroep van LGBT+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender +) niet altijd dezelfde kansen krijgt op de werkvloer.

Onder een inclusieve organisatiecultuur verstaan we een organisatie die de verschillen tussen (kandidaat-)werknemers erkent en waardeert en in de structuren van de organisatie vertaalt



door het wegnemen of verkleinen van barrières voor diverse achtergronden, om te komen tot een organisatiecultuur die iedereen dezelfde kansen biedt, ongeacht deze verschillen.

Disclaimer

De verantwoordelijkheid over de volledigheid en juistheid van de data die het resultaat van deze scan bepalen ligt bij het deelnemende bedrijf/organisatie. We vragen om zo veel als mogelijk voorbeelden toe te voegen om je antwoorden te staven. KliQ is niet verantwoordelijk voor de juistheid van deze gegevens en baseert de ranking op goede trouw. KliQ kan ter controle vragen om bepaalde antwoorden te staven. Indien duidelijk aantoonbaar is dat er valse gegevens worden aangeleverd kan het deelnemende bedrijf/organisatie uitgesloten worden van deelname.

De ingevoerde data en de scores worden enkel gebruikt in de communicatie tussen de organisatie en KliQ en worden zonder toestemming van de indiener niet verder verspreid. Met vragen en opmerkingen kan je terecht bij KliQ via info@kliqvzw.be).

Ik begrijp bovenstaande informatie en ga akkoord. (Vink aan om verder te gaan met de scan)

- Naam van uw organisatie/bedrijf

- Aantal werknemers in België

Minder dan 250 werknemers

Meer dan 250 werknemers

- Sector waar uw organisatie/bedrijf deel van uitmaakt

- Uw organisatie/bedrijf is actief in het buitenland

- Ja
- Nee

- De hoofdzetel van uw organisatie/bedrijf bevindt zich in

- Gelieve de naam, functie, telefoonnummer en mailadres van de contactpersoon op te geven voor eventuele bijkomende informatie

- Ik verklaar hierbij dat ik door mijn bedrijf/organisatie gemachtigd ben om deze scan in te vullen. Ik verklaar dat de ingestuurde informatie juist en correct is.

- Ja
- Nee

- Ons bedrijf/organisatie mag opgenomen worden in de top van meest inclusieve bedrijven en organisaties die gepresenteerd wordt op 24 oktober 2018 en maakt ook kans op een award (indien je een voorstel indient).

- Ja
- Nee, we willen niet geïdentificeerd worden in de top, maar de verzamelde data mogen wel gebruikt worden om te benchmarken en gemiddeldes te berekenen.
- Nee

(Opmerking: Enkel de best scorenden worden gecommuniceerd in deze top. Deze worden ook gescreend op de criteria uit het MVO-beleid van KliQ en çavaria, voor ze opgenomen kunnen worden in de top. Dit beleid is op aanvraag te bekijken.)

- Onze gegevens mogen bijgehouden worden door KliQ. Zo kunnen we de progressie op langere termijn monitoren.

Ja

Nee

Terminologie: LGBT+ verwijst naar de doelgroep (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender en '+') om open te zijn voor iedereen die zich als minderheid identificeert wat betreft seksuele en genderdiversiteit

De scan bevraagt daarnaast het thematische beleid en spreekt over

- **genderdiversiteit:** wanneer deze scan spreekt over genderdiversiteit, bedoelen we dat dit rekening houdt met genderidentiteit (het innerlijke gevoel man, vrouw, beide of geen van beide te zijn) en genderexpressie (de mate waarop uiting gegeven wordt aan de genderidentiteit). Het gaat dus niet over enkel binair man-vrouwverhoudingen. - **seksuele diversiteit:** onder seksuele diversiteit verstaan we verschillende seksuele oriëntaties (homoseksueel, biseksueel,...)

Page Break

DEEL 1: Visie, strategie en beleid In dit deel gaan we na in hoeverre er binnen het bedrijf/organisatie een expliciet beleid is rond diversiteit en inclusie (in de afgelopen 3 jaar).

- Volgende elementen zijn in de organisatie aanwezig om te verzekeren dat er een strategische aanpak van diversiteit en inclusie is (meerdere antwoorden mogelijk)

Diversiteit en inclusie zijn begrippen die expliciet zijn opgenomen in onze missie/visie

- (1) Inclusief genderidentiteit en -expressie
- (2) Inclusief seksuele diversiteit

Diversiteit en inclusie zijn gekoppeld aan de bredere objectieven van de organisatie

We hebben een gedragscode rond non-discriminatie en gelijke kansen

- (1) Inclusief seksuele oriëntatie
- (2) Inclusief genderidentiteit en -expressie

We hebben een uitgewerkt beleid rond diversiteit

- (1) Inclusief een beleid rond seksuele diversiteit
- (2) Inclusief een beleid rond genderidentiteit en -expressie

Wij stellen jaarlijks concrete objectieven op in het kader van ons diversiteit- en inclusiebeleid/ we hebben een jaarlijks actieplan

- (1) Inclusief een beleid rond seksuele diversiteit
 - (2) Inclusief een beleid rond genderidentiteit en -expressie
-

Laad hier je voorbeelden op rond gedragscode, missie/visie, beleid en objectieven (aangeraden).

- Onze visie en beleid op diversiteit en inclusie werd ontwikkeld (meerdere antwoorden mogelijk)

- Samen met de medewerkers
- Samen met het topmanagement
- Is gekend en gedragen binnen de organisatie
- Is afgestemd op de sociaal-juridische regelgeving

- Wij hebben reeds een diversiteits- of inclusiviteitsaudit doorlopen om te verzekeren dat ons beleid inclusief is (meerdere antwoorden mogelijk)

- Neen
- Ja, intern
- Ja, extern
- Ja, inclusief rond seksuele diversiteit
- Ja, inclusief rond genderidentiteit en -expressie
- Ons volledige beleid is doorgelicht zodat onze organisatie op alle niveaus inclusief is en rekening houdt met relevante regelgeving
- We plannen deze audit cyclisch
- Onze medewerkers worden bij deze audit betrokken

- Wij organiseren intern of externen trainingen/opleiding/infomomenten rond diversiteit en inclusie. (Duid in de matrix aan welke onderwerpen aan bod komen bij verschillende functies - meerdere antwoorden mogelijk)

	Management	Leidinggevers	Werknemers	Nieuwe werknemers	HR-personeel	Externe partners	Vertrouwenspersoon
Algemeen diversiteit en inclusie							
De winst voor het bedrijf en de werknemers (de business case)							
Unconscious bias							
Gender (algemeen)							
Seksuele oriëntatie algemeen							
Lesbische thema's							
Bithema's							
Homothema's							
Transthema's							
Non-binariteit							
Intersectionaliteit							
Coming-out en integratie op de werkvloer (trans en holebi)							
Omgaan met discriminatie/pestgedrag door klanten en werknemers							

- Beschrijf of en voor wie deze opleidingen verplicht zijn of dat ze op vraag gevolgd kunnen worden. Vul hier ook aan indien er nog andere opleidingen georganiseerd worden.

- Indien u nog algemene bemerkingen heeft bij deel 1: Visie, strategie en beleid, of u heeft interessante aanvullingen of goede voorbeelden, dan kan u deze hier noteren

- Aanvullende documenten bij deel 1 kan u hier uploaden.

Page Break

DEEL 2: Leiderschap In dit deel bekijken we of de top van het bedrijf/organisatie achter diversiteit en inclusie staat en of er een verantwoordelijke voor is.

- Het topmanagement draagt een duidelijke visie uit rond diversiteit en inclusie (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, rond diversiteit in het algemeen

Ja, rond genderdiversiteit en seksuele diversiteit

Diversiteit en inclusie worden besproken in de raad van bestuur

(1) Inclusief genderdiversiteit

(2) Inclusief seksuele diversiteit

Topmanagers communiceren een duidelijke boodschap over diversiteit en inclusie naar alle personeelsleden

(1) Inclusief genderdiversiteit

(2) Inclusief seksuele diversiteit

Topmanagers participeren aan specifieke activiteiten rond diversiteit

(1) Inclusief genderdiversiteit

(2) Inclusief seksuele diversiteit

Topmanagers communiceren extern over diversiteit en inclusie

(1) Inclusief genderdiversiteit

(2) Inclusief seksuele diversiteit

Laad hier je voorbeelden op rond initiatieven van het topmanagement (aangeraden).

- Volgende initiatieven worden genomen zodat direct leidinggevendenden/teamcoaches de competenties hebben om een divers team te leiden (meerdere antwoorden mogelijk)

- Leidinggevendenden worden begeleid om op een inclusieve manier om te gaan met diversiteit bij hun medewerkers
- Leidinggevendenden hebben toegang tot informatie over diversiteit en inclusie (bv. transitie van transgenders op de werkvloer)
- Leidinggevendenden krijgen (regelmatig) diversiteitstraining rond diversiteit in het algemeen
- Leidinggevendenden krijgen (regelmatig) diversiteitstraining rond genderdiversiteit
- Leidinggevendenden krijgen (regelmatig) diversiteitstraining rond seksuele diversiteit
- Leidinggevendenden worden geëvalueerd op het uitvoeren van het diversiteits- en inclusiebeleid en krijgen hierrond specifieke doelstellingen
- Bij de aanstelling van leidinggevendenden telt kennis van/ervaring met diversiteit en inclusie mee in de beoordeling
- Bij de promotie van leidinggevendenden telt kennis van/ervaring met diversiteit en inclusie mee in de beoordeling

Laad hier je voorbeelden op rond initiatieven van leidinggevendenden (aangeraden).

- Leidinggevendenden/teamcoaches zijn betrokken bij diversiteitsinitiatieven (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ze moedigen hun teamleden aan om deel te nemen aan de diversiteitsnetwerken
- Ze nemen zelf deel aan activiteiten of nemen een rol op als voorstander van diversiteit
- Ze zijn verantwoordelijk om hun teamleden te stimuleren deel te nemen aan de personeelsbevragingen

- Een specifiek personeelslid of team draagt de verantwoordelijkheid om toe te zien op de implementatie van het diversiteit- en inclusiebeleid (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, voor diversiteit

Ja, voor seksuele diversiteit

Ja, voor genderdiversiteit

Ja, en dit maakt formeel deel uit van het takenpakket

Ja, en rapporteert aan het topmanagement

Ja, en ontvangt hiervoor (financiële) middelen

Ja, en legt hierover contact met andere bedrijven/organisaties

We schakelen hiervoor externe expertise in

- Indien u nog algemene bemerkingen heeft bij deel 2: Leiderschap, of u heeft interessante aanvullingen of goede voorbeelden, dan kan u deze hier noteren

- Aanvullende documenten bij deel 2 kan u hier uploaden.

Page Break

DEEL 3: Personeel(sbeleid) In dit deel gaan we in op hoe het personeelsbeleid rekening houdt met diversiteit en inclusie.

- In onze werving- en selectieprocedures nemen wij concrete maatregelen om een diverse poule aan kandidaten te hebben

Nee

Ja, we gebruiken specifieke kanalen om LGBT+-personen aan te trekken

Ja, we vermelden in de advertentie dat we een non-discriminatiebeleid voeren

Andere:

Laad hier je voorbeelden op rond deze initiatieven (aangeraden).

- We zijn ons bewust van het meespelen van onbewuste vooroordelen (unconscious bias) bij beoordelingen en nemen maatregelen om dit te vermijden (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, bij selectie

Ja, bij promotie

Ja, door diverse selectie-instrumenten te gebruiken

Ja, door diversiteit en meerdere personen in selectiecommissies te verzekeren

- Beschrijf hoe je ervoor zorgt dat onbewuste vooroordelen rond seksuele en genderdiversiteit vermeden worden:

- Het bedrijf biedt volgende persoonlijke en carrière/talentontwikkeling aan personeelsleden aan (meerdere antwoorden mogelijk)

- Interne opleidingen
- Externe opleidingen
- Specifiek gericht op personeelsleden die LGBT+ zijn (bv. weerbaarheid, rolmodel, leiderschap)
- Mentoring voor LGBT+-personen
- Reverse mentoring door LGBT+-personen
- Deelname aan externe evenementen en conferenties gericht op LGBT+ op de werkvloer
- Andere:

- Wij hebben een beleid rond klachten met betrekking tot pesten, discriminatie en intimidatie op de werkvloer (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Ja, de informatie hierover is beschikbaar voor de werknemers
- Ja, de informatie hierover wordt actief naar de werknemers gecommuniceerd
- We brengen drempels in kaart en faciliteren het indienen van een klacht
- Deze klachten worden systematisch gemonitord en geëvalueerd
- Ons beleid vermeldt specifiek genderidentiteit en -expressie
- Ons beleid vermeldt specifiek seksuele diversiteit

Laad hier je voorbeelden op rond het klachtenbeleid (aangeraden).

- We beschikken over een vertrouwenspersoon

Nee

Ja, een algemene vertrouwenspersoon voor alle personeelsleden

Ja, een algemene vertrouwenspersoon die op de hoogte is van de specifieke situatie van LGBT+

Ja, specifiek voor LGBT+

- We bieden individuele ondersteuning bij een coming-out/transitie (voor, tijdens en na) en begeleiden het proces op de werkvloer (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, voor holebi's

Ja, voor transpersonen

We beschikken over richtlijnen voor de begeleiding van een transitie op de werkvloer

We bieden zorgverlof voor medische of psychische begeleiding

Andere:

Laad hier je voorbeelden op rond deze ondersteuning (aangeraden).

- We houden rekening met/passen onze procedures aan aan specifieke behoeften van LGBT+-personen (meerdere antwoorden mogelijk)

- We beschikken over genderinclusieve toiletten
- Onze kleedruimtes/douches kunnen gebruikt worden volgens genderidentiteit
- We faciliteren het gebruik van aparte kleedruimtes/douches indien een werknemer hier nood aan heeft
- We hebben een procedure waardoor naamswijziging overal wordt aangepast (personeelsdossier, locker, website,...)
- Onze verzekeringen zijn aangepast aan de noden van transpersonen
- Onze hospitalisatieverzekering is inclusief voor transgerelateerde medische zorgen
- Andere

Laad hier je voorbeelden op rond deze maatregelen (aangeraden).

- Indien u nog algemene bemerkingen heeft bij deel 3: Personeel(sbeleid), of u heeft interessante aanvullingen of goede voorbeelden, dan kan u deze hier noteren

Page Break

DEEL 4: Interne communicatie en zichtbaarheid In dit deel bekijken we hoe de werknemers van de organisatie op de hoogte zijn van de initiatieven rond diversiteit en inclusie en hoe inclusief de interne communicatie is.

- Bij het onthaal van nieuwe personeelsleden communiceren we over ons beleid rond diversiteit en inclusie (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, met informatie in een infobundel

(1) Inclusief informatie over seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

Ja, tijdens een training of introductiedagen

(1) Inclusief informatie over seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

Vermelden we het (de) diversiteitsnetwerk(en)

Vermelden we de antidiscriminatiebepalingen, vertrouwenspersoon en klachtenprocedure

Laten we onze rolmodellen en/of sponsors/ambassadeurs aan het woord over diversiteit in onze organisatie

(1) Inclusief over seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

Andere:

Laad hier je voorbeelden op rond het onthaal (aangeraden).

- Onze interne communicatie houdt rekening met een genderneutrale verwijzing naar partners en de zelfidentificatie/genderidentiteit van personeelsleden (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Ja, in HR-documenten
- Ja, in uitnodigingen
- Ja, in andere formele documenten
- We vermijden gegenderde taal wanneer dit niet relevant is

Laad hier je voorbeelden op (aangeraden).

- We communiceren structureel en regelmatig binnen de gehele organisatie over diversiteit en inclusie (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Ja, over (de activiteiten van) de diversiteitsnetwerken
- Ja, over eigen diversiteitsactiviteiten van het bedrijf
- Ja, over nieuws rond specifieke diversiteitsthema's, inclusief genderdiversiteit
- Ja, over nieuws rond specifieke diversiteitsthema's, inclusief seksuele diversiteit
- Ja, op specifieke dagen (Internationale Vrouwendag, Idahot,...)
- Andere:

Laad hier je voorbeelden op rond communicatie over D&I (aangeraden).

- Informatie over diversiteit en inclusie voor onze medewerkers is toegankelijk:

Nee

Ja, alle informatie over onze initiatieven, inclusief activiteiten, is makkelijk terug te vinden op de website/intranet

Ja, we verspreiden deze informatie actief naar alle personeelsleden

We zorgen ervoor dat informatie toegankelijk blijft en niet onbereikbaar is door een strenge filtering van websites.

Andere

- Wij hebben rolmodellen die behoren tot LGBT+ en die er bewust voor kiezen als voorbeeld te fungeren binnen het bedrijf (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja

We bieden (externe) training/ondersteuning aan voor rolmodellen

Onze rolmodellen vertegenwoordigen ook intersecties met andere aspecten van diversiteit

(1) Etnisch-culturele diversiteit

(2) Beperking

(3) Religie

(4) Andere:

We laten onze rolmodellen en/of sponsors/ambassadeurs aan het woord over diversiteit in onze organisatie

(1) Specifiek over genderidentiteit en -expressie

(2) Specifiek over seksuele diversiteit

- Duid aan welke groepen en functies als rolmodel fungeren (meerdere antwoorden mogelijk)

	Personeelsleden	Management/raad van bestuur
Lesbisch		
Bi		
Homo		
Trans		

- Beschrijf hier de initiatieven met rolmodellen of vul aan met extra informatie.

- Wij hebben een werking rond bondgenoten (of allies, een ally = iemand uit de organisatie, die al dan niet tot de doelgroep behoort, die zich actief inzet om het belang van diversiteit aan te tonen en gelijke kansen te creëren)

Nee

Ja

(1) Specifiek voor genderidentiteit en -expressie

(2) Specifiek voor seksuele diversiteit

Ja, we bieden (externe) training/ondersteuning aan voor bondgenoten

Ja, bondgenoten zijn zichtbaar en communiceren over diversiteit

(1) Specifiek over genderidentiteit en -expressie

(2) Specifiek over seksuele diversiteit

Ja, bondgenoten participeren in activiteiten en initiatieven rond diversiteit en inclusie

Ja, bondgenoten werken mee aan het organiseren van events voor alle werknemers rond diversiteit en inclusie

- Beschrijf hier de initiatieven met bondgenoten of vul aan met extra informatie.

- Indien u nog algemene bemerkingen heeft bij deel 4: Interne communicatie en zichtbaarheid, of u heeft interessante aanvullingen of goede voorbeelden dan kan u deze hier noteren

Page Break

DEEL 5: Diversiteitsnetwerken In dit deel vragen we naar het bestaan van netwerken van werknemers die zich organiseren rond specifieke doelgroepen (in de afgelopen 3 jaar).

- Wij hebben werknemersnetwerken voor specifieke doelgroepen (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee (ga verder naar Deel 6)
- Nee, maar ons bedrijf organiseert wel activiteiten voor specifieke doelgroepen
- Nee, maar we zitten in een proces om er één op te starten
- Ja, hebben een LGBT+-netwerk
- Andere: _____

- We ondersteunen onze diversiteitsnetwerken (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Ja, financieel (gealloceerd budget)
- Ja, logistiek
- Ja, het netwerk heeft een executive sponsor
- Ja, we zorgen ervoor dat het netwerk onafhankelijk kan functioneren
- Ja, de organisatoren van het netwerk krijgen tijd in hun takenpakket om het netwerk te leiden
- Ja, we bieden hulp aan vanuit de organisatie (HR,...) bij het oprichten van een netwerk of faciliteren dit met externe input (bv. KliQ vzw)
- Andere:

- Welke rol spelen de netwerken in de organisatie (meerdere antwoorden mogelijk):

- Sociale ontmoeting
- (Individuele) support group (gesloten deur)
- Mentoring van werknemers uit de doelgroep
- Organiseren van activiteiten in het bedrijf (open deur)
- Business netwerking
- Adviserende rol voor het diversiteit- en inclusiebeleid
- Adviserende rol voor business development en diensten naar de specifieke doelgroep als klant
- Sensibiliserende rol naar de werknemers
- Deel van de externe communicatie rond maatschappelijke verantwoordelijkheid
- Andere

Laad hier je voorbeelden op rond de werking en activiteiten van de netwerken (aangeraden).

- Om de inclusie binnen de netwerken zelf te vergroten heeft het netwerk initiatieven, events, seminars gehouden rond specifieke thema's en de intersectionaliteit met verschillende diversiteitskenmerken (meerdere antwoorden mogelijk)

- Holebi's
- Bisexualiteit
- Gender en feminisme
- Genderdiversiteit en transgender
- Intersekse
- Etnisch-culturele diversiteit
- Leeftijd
- Beperkingen
- Geloof
- Sociale achtergrond
- Andere:

- De diversiteitsnetwerken worden aangemoedigd om intern met elkaar samen te werken

- Nee
- Nee, we hebben maar één diversiteitsnetwerk
- Ja, om elkaar te steunen
- Ja, omdat ze aandacht hebben voor meervoudige identiteitskenmerken binnen hun eigen netwerk
- Ja, ze organiseren samen activiteiten

- Onze diversiteitsnetwerken onderhouden externe contacten (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Ja, met LGBT+-netwerken van bedrijven
- Ja, ze nemen deel aan de Open@Workactiviteiten
- Ja, met de LGBT+-beweging
- Andere

- Indien u nog algemene bemerkingen heeft bij deel 5: Diversiteitsnetwerken, of u heeft interessante aanvullingen of goede voorbeelden, dan kan u deze hier noteren

DEEL 6: Kwaliteitszorg en monitoring In dit deel vragen we of het bedrijf een kwaliteitszorgbeleid heeft waarbij het de werking rond het diversiteit- en inclusiebeleid evalueert en bijstuurt en de diversiteit in de organisatie monitort.

- Het diversiteits- en inclusiebeleid van de organisatie wordt structureel via een kwaliteitszorgproces geëvalueerd en ontwikkeld (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Niet structureel, maar onze organisatie doet ad-hoc evaluaties
- Ja, via een intern proces
- Ja, via externe audits
- Ja, met input van het personeel
- Ja, met input van de diversiteitsnetwerken
- Andere:

- Wij voeren periodiek een anonieme personeelsbevraging (kwalitatief), waarin diversiteit en inclusie zijn opgenomen als thema (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee
- Nee, we verzamelen kwalitatieve data op een andere manier
- Nee, enkel een algemene personeelsbevraging
- Ja, via een interne bevraging
- Ja, via een externe bevraging
- We bevragen ook het welzijn van onze werknemers
- We bevragen genderidentiteit en seksuele oriëntatie (optioneel) zodat we linken kunnen leggen met bepaalde resultaten
- We bevragen ook andere identiteitskenmerken (optioneel) zodat we meervoudige kenmerken kunnen linken met bepaalde resultaten
- We nemen specifieke maatregelen om een zo groot mogelijke en diverse respons te krijgen
- Andere

Laad hier je voorbeelden op van bevragingen en/of de resultaten (aangeraden).

- We monitoren cijfers rond diversiteit zodat we een zicht kunnen krijgen op de samenstelling van ons personeel (kwantiteit) (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, bij de intake kunnen nieuwe personeelsleden vrijwillig en confidentieel via zelfidentificatie hun genderidentiteit en andere kenmerken registreren

Ja, we bieden de mogelijkheid om deze gegevens op eender welk moment te updaten

Ja, via een anonieme personeelsbevragingen kunnen personeelsleden verschillende kenmerken aangeven

Ja, we monitoren deze cijfers bij kandidaten voor sollicitaties

Ja, we monitoren deze cijfers bij geselecteerde sollicitanten

Ja, we monitoren deze cijfers bij promoties en functieniveaus

Ja, we monitoren deze cijfers bij uitstroom

Laad hier eventuele cijfers op over de werknemerspopulatie.

- De resultaten van de personeelsbevragingen (meerdere antwoorden mogelijk)

Leiden tot een verbetertraject

Worden gedeeld met en gebruikt door het senior management

Worden gedeeld met en gebruikt door teamcoaches/leidinggevenden

Worden gecommuniceerd naar alle personeelsleden

- Indien u nog algemene bemerkingen heeft bij deel 6: Kwaliteitszorg en monitoring, of u heeft interessante aanvullingen of goede voorbeelden, dan kan u deze hier noteren

DEEL 7: Extern en maatschappij In dit deel bevragen we de rol die de organisatie opneemt in de brede maatschappij.

- In onze externe communicatie dragen we onze inclusieve organisatiecultuur uit (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, diversiteit en inclusie maken integraal deel uit van onze communicatie en beeldvorming (op website, sociale media,...)

(1) Inclusief seksuele diversiteit en genderdiversiteit

Ja, we zijn lid van een extern diversiteitsinitiatief

Ja, we tekenden een diversiteitscharter

(1) Inclusief seksuele diversiteit en genderdiversiteit

Ja, we promoten onze initiatieven via mainstream media

(1) Inclusief seksuele diversiteit en genderdiversiteit

Ja, we promoten onze initiatieven via LGBT+-media

Ja, we organiseerden een event voor externen rond diversiteit en inclusie

(1) Inclusief seksuele diversiteit en genderdiversiteit

Andere:

Laad hier voorbeelden op van externe communicatie (aangeraden).

- We zijn betrokken bij externe doelgroepgerichte initiatieven (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, we nemen deel aan events, conferenties, seminars of andere activiteiten

(1) Als deelnemer

(2) Als spreker

(3) Met werknemers

(4) Met top management

(5) Specifiek rond seksuele diversiteit en genderdiversiteit

Ja, we adverteren in doelgroepgerichte media voor LGBT+

Ja, we sponsoren events voor LGBT+

Ja, we bieden andere ondersteuning: logistiek, financieel, pro bono,... aan LGBT+-verenigingen

Andere

Laad hier je voorbeelden op (aangeraden).

- We hebben aandacht voor de diversiteit bij onze klanten (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, we onderzoeken of onze producten/dienstverlening rekening houden met genderdiversiteit/genderidentiteit en -expressie

Ja, we onderzoeken of onze producten/dienstverlening rekening houden met seksuele diversiteit

Ja, we trainen onze personeelsleden om om te gaan met diversiteit in het algemeen bij onze klanten

Ja, we trainen onze personeelsleden om om te gaan met genderdiversiteit bij onze klanten

Ja, we trainen onze personeelsleden om om te gaan met seksuele diversiteit bij onze klanten

Ja, we doen aan inclusieve marketing naar specifieke doelgroepen

Ja, we doen aan inclusieve marketing naar het algemene publiek, inclusief genderdiversiteit

Ja, we doen aan inclusieve marketing naar het algemene publiek, inclusief seksuele diversiteit

Laad hier je voorbeelden op (aangeraden).

- Wij hebben een beleid rond werken met partners en leveranciers van goederen en diensten waar diversiteit en inclusie aan bod komt (meerdere antwoorden mogelijk)

Nee

Ja, we delen ons beleid en gedragscode met hen

Ja, we vragen dat ze zich minimaal houden aan onze gedragscode

Ja, we ondersteunen hen in de implementatie van diversiteit en inclusie (ze kunnen bv. deelnemen aan trainingen)

Ja, we werken samen initiatieven uit

Ja, het beleid rond diversiteit en inclusie is een factor in de toekenning van een contract

Bij het inhuren van externe diensten (bvb. consultants) houden we rekening met een gelijke behandeling en non-discriminatie (bvb. gelijke verloning ongeacht genderidentiteit).

Andere

- We zijn een internationaal bedrijf/organisatie en hebben ook in onze internationale operaties aandacht voor diversiteit en inclusie (meerdere antwoorden mogelijk)

- Nee, we zijn geen internationaal bedrijf
- Nee, we zijn een internationaal bedrijf maar hebben hier geen aandacht voor
- Ja, we doen een risicoanalyse voor werknemers die overgeplaatst worden naar een land waar de doelgroep waar de werknemer toe behoort mogelijk problemen kan ervaren en voorzien opvolging
- Ja, we zorgen ervoor dat partnervoordelen overal geldig blijven, ongeacht de lokale wetgeving
- Ja, we betrekken onze diversiteitsnetwerken bij het beleid in andere landen
- Andere

- Indien u nog algemene bemerkingen heeft bij deel 7: Extern en maatschappij, of u heeft interessante aanvullingen of goede voorbeelden, dan kan u deze hier noteren.

Page Break



Open vraag Wens je nog algemeen iets toe te voegen, bvb. rond specifieke uitdagingen?

Open vraag Wens je hierbij nog een document met info up te loaden?

Award: Indien je aangeduid hebt dat je wenst deel te nemen aan de index, maak je ook kans op een award.

Diversiteitsinitiatief van het jaar: je kan je bedrijf/organisatie of LGBT+-personeelsnetwerk nomineren. Beschrijf welk initiatief er genomen is en wat dit initiatief zo bijzonder maakt en een goed voorbeeld voor anderen. (max. 500 woorden).

Hartelijk dank voor uw deelname!

Wij komen bij u terug met de resultaten van deze scan en bekijken graag verder met u welke aanbevelingen en/of interventies we kunnen aanbieden om van uw organisatie een nog meer inclusieve werkplek te maken!

Met vragen en opmerkingen kan u terecht bij KliQ vzw (info@kliqvzw.be)