

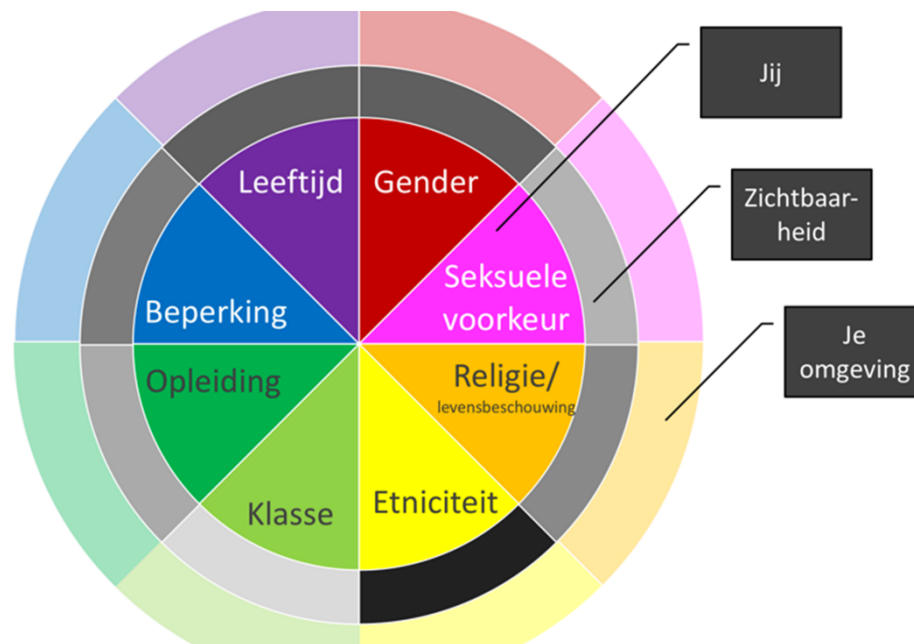


Hoe je als OR Diversiteit en Inclusie op de kaart zet!

Diversiteit en Inclusie worden vaak in één adem genoemd. Toch zijn het twee verschillende begrippen: bij diversiteit gaat het om het bevorderen van een divers samengestelde organisatie. Bij het streven naar inclusie gaat het om een open, respectvolle cultuur die je als organisatie wilt creëren. Een cultuur waarbij iedereen zichzelf kan zijn.

Diversiteit

Diversiteit gaat over de soorten verschillen die we ervaren. Over de zichtbare, man/vrouw, leeftijd, huidskleur maar ook de onzichtbare verschillen zoals bijvoorbeeld: religie, cultuur overtuigingen e.d.



Inclusie

Inclusie gaat over hoe wij omgaan met diversiteit. Als je alleen aandacht geeft aan het vergroten van diversiteit in een team of organisatie, en niets doet aan inclusie, dan is de kans groot dat er door de verschillen meer gedoe komt.

Diversiteit brengt verschillen in opvattingen en werkstijlen met zich mee. Inclusie gaat over het geven van ruimte aan alle verschillen maar ook over het nemen van ruimte. Het gaat over een manier van samenwerken, leven en zijn waardoor een ieder recht wordt gedaan.

Hoe zet je als OR Diversiteit en Inclusie op de kaart?

Werkgevers willen vaak wel werk maken van diversiteit en inclusie, echter weten ze niet altijd goed hoe ze het moeten aanpakken. De OR kan daarmee helpen mede omdat de OR o.a. de opdracht heeft discriminatie tegen te gaan en gelijke behandeling binnen de organisatie te bevorderen (artikel 28, lid 3 WOR).

Als OR is het belangrijk om met de bestuurder in gesprek te gaan over hoe Diversiteit en Inclusie een onderdeel kan worden van het beleid.

De OR kan zijn initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR) gebruiken om de bestuurder te adviseren over het instellen en naleven van een goed D&I-beleid (Diversiteit en Inclusiebeleid).

De OR kan het informatierecht (artikel 31 e.v. WOR) benutten om inzicht te krijgen en te monitoren hoe het in de organisatie gesteld is met diversiteit en inclusie.

Instemmingsrecht geeft de OR de gelegenheid om invloed uit te oefenen, op bijvoorbeeld het aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid (artikel 27, lid 1e WOR). Ook kan het adviesrecht van pas komen, bijvoorbeeld als de bestuurder specifieke groepen arbeidskrachten wil werven of inhuren (artikel 25, lid 1g WOR).

De Inclusionsearch scan

De Inclusionsearch-scan wordt op maat gemaakt. De scan is een beknopte doorlichting van de organisatie waarbij je snel inzicht krijgt waar en hoe verbeterlagen te maken zijn, op het vlak van Diversiteit en Inclusie.

De scan richt zich op de verschillende lagen van de organisatie, van visie, strategie en beleid tot stakeholders. Als organisatie kun je aangeven wat het focuspunt moet zijn van de scan.

Door middel van onder andere interviews en online ingevulde vragenlijsten ontstaat een beeld van waar de organisatie nu staat.

De uitkomsten van de vragenlijsten en interviews worden verwerkt in een helder rapport. Het rapport biedt praktische handvatten om snel en effectief aan de slag te kunnen met Diversiteit en Inclusie in jouw organisatie.