

# GENDER- EN DIVERSITEITSBELEID

---

## 1. Inleiding

UCOS is een educatieve ngo die werk wil maken van duurzame menselijke ontwikkeling door het stimuleren van actief wereldburgerschap bij studenten van het Vlaamse hoger onderwijs. Daarbij wordt UCOS gedreven door de waarden van het vrijzinnig humanisme, waarin de mens met rechten en verantwoordelijkheden centraal staat. Voor UCOS heeft ieder mens in gelijke mate recht op een menswaardig leven en gelijke kansen, waar ook ter wereld, nu en volgende generaties.

In het ontwikkelingsmodel dat wordt vooropgesteld voor UCOS, staat de rijkdom van diversiteit en de gelijkwaardigheid tussen mensen centraal. Daarom is een specifiek gender- en diversiteitsbeleid een must.

Reeds in de jaren negentig was UCOS één van de trekkers van de genderwerking van de sector en werd een personeelslid expliciet aangesteld voor de uitwerking en de implementatie van een genderbeleid en -werking. Sinds 2011 is gender als transversaal thema opgenomen in de inhoudelijke werking van UCOS. Hieronder wordt dit thema breder benaderd binnen de visie van UCOS op gender en diversiteit. Daarna wordt dieper ingegaan op wat dit betekent voor enerzijds de inhoudelijke activiteiten en communicatie, en anderzijds intern organisatiebeleid. De vooropgestelde praktijken dienen niet als exhaustieve zwart-witindicatoren. Het zijn veeleer richtingaanwijzers die als onderlinge afspraken of inspiratie dienen, maar die telkens contextueel worden aangepast en beoordeeld. Tegelijk wil UCOS een duidelijke voorbeeldrol opnemen dat gender en diversiteit op de werkvloer aux serieux neemt en dus een trekker zijn in het nemen van acties en maatregelen die gelijkheid en gelijke vertegenwoordiging stimuleren.

## 2. Visie op gender en diversiteit

### 2.1 Waarom kiezen voor diversiteit?

UCOS kiest ervoor om zich op een actieve manier te engageren voor diversiteit. Enerzijds wil UCOS openstaan voor alle studenten, medewerker, partners en een breed publiek van vele achtergronden, en anderzijds wil UCOS zich verzetten tegen iedere vorm van indirecte of

directe discriminatie, uitsluiting, segregatie, racisme en ongelijke behandeling, zoals in de nondiscriminatiecode<sup>1</sup> voor de social profitsector van september 2017 werd geformuleerd.

UCOS is ervan overtuigd dat het erkennen, waarderen en benutten van verscheidenheid een centrale rol speelt in het bereiken van duurzame menselijke ontwikkeling en het vormen van studenten tot actieve wereldburgers. Overigens bieden divers samengestelde personeels- en studentengroepen een meerwaarde voor het leveren van inzichten en samenbrengen van kennis en expertise. Zo geloven we sterk in de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid. Daarenboven wordt ernaar gestreefd om zowel in studentengroepen als in het team een zo goed mogelijke weerspiegeling te zijn van de maatschappelijke realiteit. Ten slotte is UCOS een vrijzinnig humanistische organisatie, waardoor wordt gestreefd naar een maatschappij die eenieder de vrijheid van denken en meningsuiting garandeert, zonder onderscheid op basis van geslacht/gender, ras/ethniciteit of overtuiging.

## 2.2 Een complexe benadering van gender en diversiteit

Diversiteit is verscheidenheid. Iedere persoon heeft een eigen combinatie van persoonskenmerken, waar gender, ras/ethniciteit, leeftijd en seksuele oriëntatie enkele van zijn. Nadenken over hoe we omgaan met die diversiteit is vandaag in onze samenleving wenselijk en noodzakelijk. Het betekent dat kwaliteiten, talenten, ervaringen en competenties van alle medewerkers worden benut, en een zo divers mogelijk publiek zich kan identificeren met de inhoudelijke werking van UCOS. Een focus op diversiteit betekent dat er gestreefd wordt naar gelijkheid, net door rekening te houden met de verscheidenheid van individuen en groepen.

Hoewel een waaier aan persoonskenmerken een belangrijke invloed heeft op iemands individuele ervaring, wordt in dit document specifieke aandacht besteed aan gender. Gender is een maatschappelijk ordeningsprincipe dat betekenis geeft aan biologische sekseverschillen. Het is echter geen onschuldig ordeningsprincipe. Genderstereotypen vertalen zich van oudsher in onze samenleving in een ongelijke machtspositie tussen mannen en vrouwen, die zich ook de dag van vandaag nog vertaalt in een lager inkomen voor vrouwen in hun ganse levensloop en meer uren (onbetaalde) arbeid, geen of moeilijke toegang tot bestuursorganen, bewuste en onbewuste vormen van discriminatie op verschillende domeinen in de samenleving en tot slot de verschillende vormen van gendergerelateerd geweld waarvan vrouwen te vaak slachtoffer worden. Die maatschappelijke betekenis van mannelijkheid en vrouwelijkheid wordt via opvoeding, onderwijs, media en andere kanalen gereproduceerd en creëert toegang tot rollen, identiteiten, status en materiële hulpbronnen.

---

<sup>1</sup> <https://www.vivosocialprofit.org/non-discriminatiecode-social-profit>

Ook ras/ethniciteit krijgt in dit document extra aandacht en is ook geen onschuldig ordeningsprincipe. Dit is vergelijkbaar in de zin dat persoonlijke, sociale en symbolische betekenissen worden toegekend aan raciale/etnische verschillen tussen mensen. Ook hier zorgt de sociale constructie van betekenissen voor toegang tot maatschappelijke hulpbronnen en posities. We kiezen er in dit document voor om te spreken over ‘geracialiseerde personen’ om net de nadruk te leggen op de betekenis die mensen wordt toegeschreven op basis van hun afkomst en niet zozeer op wie men is. Hiermee hopen we het raciale denken en het geweld dat mensen hiermee wordt aangedaan net te confronteren. UCOS gelooft immers dat taal niet neutraal is, maar een cruciaal vehikel is bij beeldvorming, hetzij positieve of negatieve beeldvorming. Maar discours kan ook gehanteerd worden als een instrument voor rechtvaardige representatie.

Deze term is net als deze volledige beleidstekst geen doel op zich, maar een medium om onze maatschappij in vraag te stellen. De gebruikte woorden en geformuleerde richtlijnen worden op regelmatige basis aangepast om mee te evolueren met maatschappelijke connotaties, ons voortschrijdend inzicht en welke grenzen we als organisatie trekken. De maatschappelijke positie van individuen wordt beïnvloed door gender en ras/ethniciteit, maar ook door vele andere maatschappelijke ordeningsprincipes. De heersende normen of wat als ‘normaal’, niet-afwijkend of ‘gewenst’ wordt gezien bepalen de machtsposities binnen die ordening. Dit ‘normdenken’ wordt vaak gevormd door wat ons wordt aangeleerd. Die categorieën staan niet op zichzelf, maar beïnvloeden, creëren, versterken of verlichten elkaar. Die verwevenheid van categorieën vraagt complexere analyses en oplossingen voor problemen die daarmee gepaard gaan. Daarom laat UCOS zich inspireren door de theorie van het kruispuntdenken (intersectionaliteit) bij het beleid rond gender en diversiteit. Dit is een benadering die de samenloop van discriminatiegronden en de dynamiek die daaruit vloeit, erkent en rekening houdt met de verschillende aspecten die maatschappelijke posities bepalen.

Om dit kruispuntdenken in de realiteit te brengen is het dus belangrijk bewust om te gaan met ongelijkheid en verschillen tussen mensen. Dit betekent dat consequent wordt afgevraagd of er in het aanbod, de communicatie en de werking van UCOS niet voorbijgegaan wordt aan de belangen van mensen in gemarginaliseerde maatschappelijke posities in de organisatie en studentengroepen. Gemarginaliseerde posities bevinden zich vaak tegelijk op meerdere uitsluitingsassen en hebben bijgevolg te maken met meervoudige discriminatie en uitsluitingsmechanismes. In onderstaand beleidsdocument wordt in elk deelaspect van het programma en de interne werking minstens rekening gehouden met de assen gender en ras/ethniciteit, en waar mogelijk worden meer identiteitsaspecten betrokken.

## 2.3 Praktijken voor meer gendergelijkheid en diversiteit

Als educatieve ngo focust UCOS op mondiale diversiteit vanuit een solidariteitsmodel. Daarbij worden lokale, complexe contexten ingebed in globale machtsprocessen. In het aanbod van UCOS over deze thematiek is er een brede gendermainstreaming. Dit wil zeggen dat er een gender- en diversiteitsdimensie wordt geïntegreerd in alle domeinen van het programma. Van onderwijsmethodes tot communicatie, overal wordt bewust getracht om stereotypes te bestrijden en gelijke kansen aan te moedigen.

Daarnaast wordt een diverse werkomgeving gecreëerd waarin alle medewerkers maximale kansen krijgen om te groeien en zich te ontwikkelen. Daarbij wordt enerzijds ingezet op vertegenwoordiging en anderzijds op de organisatiecultuur. Op vlak van vertegenwoordiging is UCOS ervan overtuigd dat ongelijkheid op vlak van gender en ras/ethniciteit niet wordt opgelost door een fixatie op cijfers of percentages. Zo biedt een hoger percentage vrouwen op zich geen garantie dat die vrouwen voor gendergelijkheid zorgen – ook vrouwen groeien op in een wereld met genderstereotypen en hebben daarom ook onbewuste vooroordelen ten opzichte van andere vrouwen en mannen, noch sluit een mannenteam een gendergelijke visie uit. Integendeel, mannen aan boord krijgen op weg naar gendergelijkheid is een sleutel tot een doorbraak op vlak van gendergelijkheid.

Toch toont onderzoek aan dat cijfers wel een verschil kunnen maken. Om daadwerkelijk te wegen op verandering in een cultuur of structuur is er minstens een derde representatie van de ondervertegenwoordigde groep nodig. Daarom worden in dit gender- en diversiteitsbeleid maatregelen genomen waarbij we een voorbeeldrol opnemen op dit vlak en maximum twee derde aanwezigheid van personen van hetzelfde gender garanderen en streven naar minstens 1/3<sup>e</sup> aanwezigheid van geracialiseerde personen in ons personeelsteam en al onze bestuursorganen. Deze aanpak moet samengaan met een organisatiecultuur waarin gendergelijkheid en diversiteit erkend en aangemoedigd worden en er zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met diegene wiens stem doorgaans niet gehoord wordt.

## 3. Gender en diversiteit als transversale thema's

### 3.1 In het programma van UCOS

Om de studenten van het Vlaamse hoger onderwijs voor te bereiden om hun rol als solidaire wereldburgers op te nemen, organiseert UCOS omkadering en vorming, seminars, lezingen, debatten en studentenprojecten. In deze drie pijlers wordt getracht hen competenties bij te brengen om een kritische visie te ontwikkelen over mondiale kwesties en intercultureel te communiceren met respect voor verschillen en diversiteit. Daarenboven worden studenten aangemoedigd in actie te komen voor internationale solidariteit en duurzame ontwikkeling.

#### 3.1.1 Vormingen en omkadering

Studenten van Vlaamse hoger onderwijsinstellingen die in het kader van onderzoek of een stage aan internationale mobiliteit deelnemen, volgen bij UCOS een voorbereidingsdag. Tijdens het omkaderingstraject wordt met volgende aspecten rekening gehouden:

- » **Vormingsinhoud**
  - In de vormingen ter voorbereiding van stages of onderzoek in het buitenland staat de bewustwording van privileges centraal. Vraagstukken over verschillende vormen van privileges en discriminatie (bv. gender, leeftijd, ras/ethniciteit, socio-economische afkomst, seksuele oriëntatie, etc.) worden tegelijk benaderd, aangezien de verwevenheid van de verschillende aspecten in de realiteit erg belangrijk is.
  - Er wordt vermeden om de scheiding tussen mannen en vrouwen te versterken, bijvoorbeeld door niet alle vrouwen als slachtoffer en mannen als onderdrukkers voor te stellen. Dit versterkt immers onjuiste stereotypes. Tegelijk zijn we ons bewust van de enorme omvang van gendergerelateerd geweld in de wereld, waarvan zowel vrouwen als mannen als x het slachtoffer worden en willen we onze studenten bewust maken van deze problematiek. Deze logica wordt ook toegepast voor geracialiseerde personen. Met aandacht voor de discriminatie en het geweld dat geracialiseerde personen worden aangedaan, wordt erover gewaakt dat geracialiseerde personen niet als passieve slachtoffers worden voorgesteld, noch worden ze tijdens een sessie rechtstreeks aangesproken om voorbeelden te geven of om hun onderdrukking te uiten.
  - Tijdens vormingen worden termen van sociale rechtvaardigheid (privilege, LGBTI+, intersectionaliteit,...) laagdrempelig uitgelegd zodat studenten

woorden en concepten aangereikt krijgen om over thema's als gender en diversiteit in gesprek te gaan en na te denken.

- Hoewel in de vormingen van UCOS doorgaans meer vrouwen dan mannen aanwezig zijn, worden ook mannen actief aangemoedigd om deel te nemen aan gesprekken omtrent gendergelijkheid.
- Casussen en educatief materiaal zijn relevant voor de ervaringen van alle mannen en vrouwen en van elk(e) ras/ethniciteit.
- » Gender- en diversiteitsbewust lesgeven
  - Er wordt taal gebruikt die alle deelnemers aanspreekt.
  - Er wordt bewust evenwichtige 'spreektijd' voorzien voor mannen en vrouwen, van verschillend(e) ras/ethniciteit. Belangrijk is dat dit over diverse thema's evenwichtig gebeurt.
  - Verschillen tussen mensen op basis van identiteitskenmerken worden niet gegeneraliseerd. Een groep met dezelfde structurele kenmerken heeft immers niet noodzakelijkerwijs een homogeen begrip van bepaalde ervaringen.
  - Seksistische en racistische humor wordt vermeden en indien studenten seksistische of racistische grappen maken of denigrerende taal gebruiken worden ze hierop aangesproken en wordt er een discussie opgestart.

### 3.1.2 Seminars, lezingen en debatten

UCOS ondersteunt medewerkers binnen het hoger onderwijs die op zoek zijn naar visievorming en beleid rond wereldburgerschap en internationale mobiliteit. Daarbij worden de volgende richtlijnen toegepast:

- » In inschrijvingsformulieren voor evenementen en vormingen wordt het geslacht van de deelnemers gevraagd om op te volgen welke groepen we al dan niet bereiken. De opties 'M/V/X/wil niet meedelen' zijn mogelijk. Waar wenselijk vragen we ook naar ethniciteit/ras zodat we kunnen meten welke geracialiseerde groepen we al dan niet bereiken en welke bijsturing we nodig hebben.
- » Bij uitnodigingen en introducties worden voor- en achternamen van sprekers vermeld, samen met de volledige functie. Aansprekingen als mijnheer, mevrouw, juffrouw worden vermeden.
- » Er wordt gestreefd naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannelijke en vrouwelijke sprekers en experts, alsook van geracialiseerde personen. We organiseren geen evenementen over bepaalde doelgroepen zonder die doelgroepen zelf te betrekken en ruime plaats te geven.
- » De invulling van seminars, lezingen en debatten wordt beslist door een groep waarin mensen van verschillende genders en geracialiseerde personen aanwezig zijn.

- » Een eventuele moderator wordt aangemoedigd om geracialiseerde personen evenredig aan bod te laten komen in een debat, en ook te waken over het genderevenwicht bij het spreken. Dit betreft zowel sprekers als publiek. Daarenboven wordt gevraagd gediversifieerde voorbeelden aan te halen.
- » Seminaries, lezingen en debatten worden zoveel mogelijk gepland op gezinsvriendelijke uren. Met de enorme toename van online seminaries, worden onze events ook online opgenomen (mits toestemming van de deelnemers als die zelf in beeld komen) zodat deelnemers die niet beschikbaar zijn op het moment zelf, het event toch achteraf kunnen bekijken.
- » Seminaries, lezingen en debatten die gericht zijn op individuele deelnemers worden indien mogelijk gratis georganiseerd zodat een zo breed mogelijk publiek aanwezig kan zijn. Wanneer er toch een toegangsprijs wordt gevraagd, staat op de inschrijvingspagina dat de organisatie in uitzonderlijke gevallen kan tussenkomen indien kostprijs een drempel zou zijn tot deelname. Seminaries, lezingen en debatten kunnen wel een deelnemersprijs hebben wanneer werknemers of studenten van instituten zoals universiteiten deelnemen.

### 3.1.3 Studentenprojecten

UCOS begeleidt studenten trajectmatig om wereldburgerschapscompetenties te verwerven en hen te mobiliseren om een breder publiek te sensibiliseren. Het project CHAnGE (2017–2026) focust op gendergelijkheid en seksuele gezondheid. Het project WeDecolonizeVUB (2020–2026) op dekolonisatie en antiracisme aan de VUB. Naast de centrale benadering van de thematiek gender en diversiteit (en zo ook meervoudige dimensies van gender- en seksuele identiteit, intersectionaliteit, privileges, interculturele communicatie, racisme, etc.), worden ook de bovenstaande krachtlijnen voor bij vorming, lezingen en communicatie toegepast. Daarnaast wordt ook rekening gehouden met volgende specifieke praktijken:

- » Groepssamenstelling CHAnGEmakers: door de beperkte omvang van studentengroepen is het praktisch erg moeilijk om een bindende regel op te leggen over hoe de groepssamenstelling er dient uit te zien. Toch wordt in de mate van het mogelijke gestreefd naar een maximum van  $2/3^{\text{de}}$  studenten van hetzelfde gender en een minimum van  $1/3^{\text{e}}$  geracialiseerde personen.
- » Groepssamenstelling WeDecolonizeVUB: door de focus van dit project op dekolonisatie en anti-racisme vinden we het belangrijk dat het project gedragen wordt door ervaringsdeskundigen. Minstens  $2/3^{\text{e}}$  van de groep zijn geracialiseerde personen. Er wordt ook gestreefd naar een maximum van  $2/3^{\text{e}}$  studenten van hetzelfde gender.

- » Om een zo breed mogelijke studentengroep aan te spreken wordt bij de deelname aan studentenprojecten een zo laag mogelijke financiële drempel voorzien. Waar mogelijk worden geen kosten voorzien bij deelname en bij participanten waar de overige kosten nog een probleem vormen, wordt samen naar oplossingen gezocht. Welke kosten door UCOS worden gedekt, staan duidelijk vermeld in de oproep.

## 3.2 Externe communicatie

UCOS communiceert via een digitaal aanbod op de website, sociale media en e-mails naar studenten, lesgevers en stakeholders. Via concrete inhoud over gender en diversiteit op de diverse fora komt het thema aan bod, maar ook in algemene keuzes van representatie en taalgebruik wordt er bewust met gender en diversiteit omgesprongen. Deze richtlijnen omtrent representatie en taalgebruik zijn ook van belang tijdens het lesgeven, studentenbegeleiding en lezingen.

- » Digitale ondersteuning
  - UCOS creëert een breed draagvlak omtrent gender en diversiteit door op regelmatige basis informatie, artikels, tips en events met betrekking tot deze thema's te delen via communicatiekanalen.
  - Beleidsteksten worden steeds vanuit verschillende standpunten bekeken en waar mogelijk nagelezen (idealiter door mannen en vrouwen, en door geracialiseerde personen).
  - Bij het voorstellen van personen, wordt iedereen met de juiste titel, naam en functie vermeld.
  - Opvattingen aangaande de minder- of meerderwaardigheid van een persoon op basis van gender, ras/ethniciteit of ander identiteitsaspect alsook het, zelfs onrechtstreeks, aanmoedigen van gevoelens of gedragingen die leiden tot uitstoting, intolerantie of racisme, worden systematisch vermeden.
- » Beelden en representatie
  - Mannen en vrouwen van alle leeftijden en ras/ethniciteit worden afgebeeld.
  - Bij afbeeldingen wordt bewust geen stereotiep rolpatroon weergegeven (bv. onhandige mama), maar wordt ook niet vervallen in andere uitersten (bv. man altijd als huisman). Een mix van sociale rollen wordt nagestreefd.
  - Kleurenkeuzes worden niet clichématig gemaakt (bv. pastel voor vrouwen en harde kleuren voor mannen).
- » Taalgebruik
  - Er wordt een heldere en klare taal gebruikt zodat die breed toegankelijk en begrijpelijk is voor iedereen (en bv. anderstaligen niet afschrikt).
  - Bij beroepsnamen wordt getracht zoveel mogelijk de neutrale vorm te gebruiken (bv. arts, leerkracht, vroedkundige) in plaats van de mannelijke



gemarkeerde termen (bv. geneesheer), vrouwelijk gemarkeerde termen (bv. vroedvrouw) of mannelijk ongemarkeerde termen die neutraal gebruikt kunnen worden en taalkundig vervrouwelijkt kunnen worden (bv. leraar, onderzoeker). Indien er geen neutrale vorm bestaat, wordt geopteerd voor mannelijke vormen die neutraal kunnen gebruikt worden met eventuele toevoeging van (m/v/x). Basisidee is dat dit de richting is waarin het taalgebruik evolueert en men het gaandeweg steeds normaler zal vinden dat beroepsnamen (bv. onderzoekers) mannen en vrouwen kunnen zijn. Het wordt dan ook minder belangrijk om te weten of de persoon in kwestie dan man of vrouw is. Het gebruik van dubbelvormen (bv. leraar/lerares) wordt vermeden om de tekst niet onnodig zwaar en genderbinair te maken. Het gebruik van haakjes (bv. agent(e)) wordt vermeden om niet te suggereren dat de vrouwelijke vorm van ondergeschikt belang is.

- De grammaticale regel om de mannelijke aanspreekvorm (hij/hem/zijn) als neutraal te beschouwen, wordt vermeden, om zo teksten niet ongewild een mannelijk karakter te geven (bv. “als een student stage loopt bij een bedrijf, komt hij in aanraking met”, “de arts geeft zijn toestemming”, “de bediende moet zijn formulier indienen”). Waar mogelijk wordt dit opgelost door meervoudsvormen (bv. “als studenten stage lopen bij een bedrijf, komen ze in aanraking met”), het vervangen van bezittelijke voornaamwoorden door lidwoorden (bv. “de arts geeft de toestemming”) of het gebruik van de passieve vorm (bv. “het formulier moet worden ingediend door de bediende”).
- Uitdrukkingen met een seksedimensie (bv. een meester zijn in, je mannetje staan) worden vermeden, om geen stereotypen te benadrukken.
- Mannelijke vormen worden niet systematisch vooraan geplaatst (bv. “de vragen betreffen zowel de vrouwen als de mannen”).
- » Medewerkers van UCOS vermelden hun voornaamwoorden in hun e-mailhandtekening en op de website van UCOS zodat er kan gecommuniceerd worden zonder onnodige correcties te maken en genderdiversiteit genormaliseerd wordt.
- » Aanstelling communicatiebureau en andere onderaannemers
  - De mainstreaming van de gender- en diversiteitsdimensie en de concrete richtlijnen uit dit gender- en diversiteitsbeleid worden expliciet vermeld in de aanbesteding.
  - Bij het aanstellen van een jury die het communicatiebureau of onderaannemer selecteert, wordt een divers team gegarandeerd.

## 4. Gender en diversiteit in het intern organisatiebeleid

UCOS is een organisatie met een eerder klein personeelsteam. UCOS wordt bestuurd door een Bestuur en Algemene Vergadering.

## 4.1 Rekrutering medewerkers

Volgende praktijken zijn van kracht bij het aanwerven van nieuw personeel:

- » Opstellen vacature
  - Taalgebruik (bv. beroepsnamen): zie richtlijnen externe communicatie.
  - In de inhoudelijke beroepsomschrijvingen worden genderladingen vermeden om zo geen traditionele stereotypen over ‘mannelijke’ of ‘vrouwelijke’ beroepen te versterken. Bij de stereotiep ‘mannelijke beroepen’ wordt immers vaak het accent gelegd op technische en fysieke aspecten en worden de verantwoordelijkheden van het beroep benadrukt. Bij de stereotiep ‘vrouwelijke beroepen’ worden voornamelijk mensgerichte, verzorgende aspecten beklemtoond. Er wordt getracht in de samenstelling van beroepsomschrijvingen een evenwicht te bereiken tussen technische /materiële/leidinggevende aspecten enerzijds en sociale/mensgerichte/ondersteunende aspecten anderzijds.
  - De eisen worden in de vacature als aanbevelingen of pluspunten geformuleerd, aangezien vrouwen en geracialiseerde personen minder snel op een vacature reageren wanneer ze niet aan alle vereisten voldoen.
  - De arbeidsvoorwaarden in het intern personeelsbeleid worden in de vacature vermeld: mogelijkheid tot thuiswerken, recuperatie van overuren, compensatie woon-werkverkeer, opleidingsmogelijkheden.
  - Op de vacature wordt vermeld dat UCOS een vrijzinnig humanistische organisatie is die vrijzinnig humanistische waarden onderschrijft.
  - Op de vacature wordt de plaats van tewerkstelling en eventuele bereikbaarheid vermeld.
  - Op de vacature wordt bij de diploma-eisen vermeld dat dit kan gelijkgesteld worden door ervaring op de werkvloer of ervaring in vrije tijd en/of vrijwilligerswerk.
  - Onderaan de vacature wordt volgende formulering toegevoegd: UCOS wil graag dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de samenleving. UCOS moedigt daarom iedereen, ongeacht geslacht, afkomst of functiebeperking, van harte aan te solliciteren.
  - Indien er specifiek naar diversiteit op een bepaald vlak gestreefd wordt, kan ook volgende formulering worden toegevoegd: Gezien de huidige samenstelling van het team moedigen wij vrouwen/mannen, geracialiseerde

personen en personen met een functiebeperking aan om hun kandidatuur in te dienen. Deze formulering wordt bij de algemene vermeldingen toegevoegd en niet bij de 'vereisten', zodat het niet in strijd is met de antidiscriminatiewetgeving.

- » Verspreiding vacature
  - Vacatures worden verspreid via diverse wervingskanalen. Niet alleen worden de klassieke kanalen (website, facebook, 11.be) gebruikt, maar ook bredere zoekkanalen zoals VDAB, Indeed, LinkedIn, instagram, etc.
- » Naast de algemene verspreiding worden ook specifieke organisaties gecontacteerd die in contact staan met doelgroepen met profielen die ondervertegenwoordigd zijn in de organisatie (bv. studentenorganisaties, organisaties voor geracialiseerde personen,...) om via hen mogelijke kandidaten te bereiken. Onderzoek toont aan dat het actief benaderen van bepaalde groepen effectiever is om ondervertegenwoordigde profielen aan te trekken. Selectieprocedure:
  - Voor de beoordelingscommissie die het gesprek met mogelijke kandidaten zal voeren, wordt de regel ingevoerd dat maximum 2/3<sup>e</sup> van de commissie van hetzelfde gender mag zijn en er minstens 1 geracialiseerde persoon aanwezig is. Wanneer er niet voldoende diversiteit op vlak van gender of etniciteit/ras aanwezig is bij het Bestuur, kan van deze regel worden afgeweken zodat er geen extra grote werklast valt op de beperkt aanwezige ondervertegenwoordigde groepen. Uiteraard worden dan maatregelen getroffen om de diversiteit te verhogen zodat op termijn de richtlijn op vlak van samenstelling kan gevolgd worden.
  - De beoordelingscommissie is zich bij de selectie bewust van referentiekaders of vooroordelen die een rol kunnen spelen bij de selectie, en houden daar rekening mee. De personen van de beoordelingscommissie volgen een unconscious bias training.
  - De selectie gebeurt met een focus op competenties, waarbij in de mate van het mogelijke ook elders verworven competenties (bv. een nog niet erkend buitenlands diploma) in overweging worden genomen.
  - Tijdens de selectieprocedure worden de vrijzinnig humanistische waarden voorgelegd aan alle kandidaten.
- » Personeelssamenstelling:
  - Door de beperkte omvang van het personeelsteam van UCOS is het praktisch erg moeilijk om een bindende regel op te leggen over hoe de personeelssamenstelling er dient uit te zien. Toch wordt in de mate van het mogelijke gestreefd naar een maximum van 2/3<sup>de</sup> personeel van hetzelfde

gender. Ook wordt er gestreefd naar minimum 1/3<sup>e</sup> geracialiseerde personen in het personeelsteam.

- » Hiervoor worden positieve acties ondernomen. Dit zijn programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de feitelijke ongelijkheid van een groep weg te werken in één of meerdere aspecten van hun sociaaleconomische leven. Om op de arbeidsmarkt volledige gelijkheid te garanderen, biedt de antidiscriminatiewetgeving de mogelijkheid specifieke maatregelen te nemen om nadelen te voorkomen of te compenseren waarmee bepaalde groepen van werknemers worden geconfronteerd. In specifieke domeinen geven ze de doelgroepen een tijdelijke voorrangsbehandeling om hen dezelfde kansen te bieden. Een tijdelijke positieve actie die UCOS onderneemt is de 'tie break quota' waarbij bij gelijkwaardige kandidaturen, de kandidaat uit een ondervertegenwoordigde groep wordt gekozen, zolang de streefcijfers van 1/3<sup>de</sup> niet behaald zijn. Een andere tijdelijke actie is het voorbehouden van stageplaatsen voor ondervertegenwoordigde groepen (bv. geracialiseerde studenten). Bij aanwerving:
  - Bij aanwerving wordt een ethische code met de principes van integriteit en vrijzinnig humanisme aan elke nieuwe werknemer uitgelegd en door de persoon ondertekend. Dit wil zeggen dat van al het personeel verwacht wordt achter vrij onderzoek te staan, en dogma's of gezagsargumenten te verwerpen bij diens levensbeschouwelijke, wijsgerige en politieke overtuiging. Onderzoek toont aan dat dergelijke gedeelde ethische code een effectievere en inclusievere methode is om de gemeenschappelijke uitoefening van een job te garanderen, dan via uitsluiting op basis van verschillenmerken.
  - UCOS voorziet redelijke aanpassingen voor personen met een functiebeperking. Dit zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de noden van de persoon worden getroffen.

## 4.2 Bestuursorganen

Volgende praktijken zijn van kracht bij het Bestuur en de Algemene Vergadering:

- » Ook in de bestuursorganen is het belangrijk diversiteit te hebben in de vertegenwoordiging. De besluitvorming in divers samengestelde raden toont immers kwalitatief beter te zijn aangezien hun advies vollediger wordt en relevanter is voor een grotere groep<sup>2</sup>. Ook beschikt een divers bestuur over een grotere

---

<sup>2</sup> Zie onder andere:

Leonard Barton, D., *Wellsprings of Knowledge* 1995: Harvard Business School Press.

Gruenfeld, D.H. and J. Preston, *Upending the Status Quo: Cognitive Complexity in US Supreme Court Justices who overturn Legal Precedent*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2000.

rekruteringspool waardoor de kans op geschikte kandidaten verhoogt. Om de diversiteit te garanderen en vergroten worden volgende richtlijnen gehanteerd:

- In de Algemene Vergadering en in het Bestuur geldt dat ten hoogste 2/3<sup>de</sup> leden van hetzelfde gender zijn.
- Er wordt naar gestreefd dat de Algemene Vergadering en het Bestuur voor minstens 1/3<sup>e</sup> uit geracialiseerde personen bestaan.
- Het garanderen van diversiteit op vlak van leeftijd in de samenstelling van de Algemene Vergadering en het Bestuur is een permanent aandachtspunt.
- Het Bestuur evalueert jaarlijks de stappen die gezet werden om meer vertegenwoordiging op vlak van gender, van geracialiseerde personen en op vlak van leeftijd te garanderen in beide bestuursorganen. Dit wordt besproken op de laatste jaarlijkse bestuursvergadering zodat er stappen kunnen genomen worden voor een betere vertegenwoordiging in aanloop naar de daarop volgende Algemene Vergadering.
- » In het Bestuur wordt het voorzitterschap en ondervoorzitterschap gedeeld tussen een man en een vrouw, indien de functie van ondervoorzitter wordt ingevuld.
- » Wanneer leden van de Algemene Vergadering of het Bestuur dat wensen, vergoedt UCOS de kosten voor kinderopvang tijdens de vergaderingen. De tegemoetkoming wordt bepaald op basis van de tarieven van de gezinsbond<sup>3</sup>.

### 4.3 Personeelsbeleid

Naast de wettelijke voorzieningen voert UCOS een personeelsbeleid waarbij rekening wordt gehouden met individuele profielen van werknemers. UCOS is immers een kleine organisatie, waar rekening kan gehouden worden met noden, sterktes, moeilijkheden en ambities van individuele werknemers. Flexibiliteit in de voorzieningen voor werknemers biedt voordelen aan de werknemers en aan de organisatie, zeker wanneer de maatregelen in samenspraak worden opgemaakt. Medewerkers worden immers geresponsabiliseerd voor hun eigen aandeel in het opmaken van onderlinge afspraken, er is meer ruimte om het kruispuntdenken te vertalen naar de interne werking en er is meer vertrouwen en loyaliteit op de werkvloer.

- » Er is een 37-uren week in het kader van arbeidsduurverkorting (6 adv-dagen voor een 1VTE) (cfr. Arbeidsreglement).

---

Pelled, L.H., K.M. Eisenhardt, and K.R. Xin, Exploring the Black Box: An Analysis of Work Group Diversity, Conflict, and Performance. *Administrative Science Quarterly*, 1999. 44(1): p. 1-28.

Hamilton, B., J. Nickerson, and H. Owan, Team incentives and worker heterogeneity: an empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation. *Journal of Political Economy*, 2003. 111: p. 465-497.

Hambrick, D.C., T.S. Cho, and M.-J. Chen, The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 1996. 41: p. 659-684

<sup>3</sup> <https://www.gezinsbond.be/Ledenvoordelen/kinderoppasdienst/Paginas/kinderoppasdienst-meer-info.aspx>

- » Er kan gebruik worden gemaakt van glijdende werkuren.
- » Het werkrooster van werknemers kan worden aangepast (aan bv. de gezinsomstandigheden van personeelsleden) in overleg tussen de werknemer en directeur.
- » Werknemers kunnen van thuis (of elders) uit werken, in overleg met de directeur.
- » Personeel kan vakantiedagen vrij opnemen, in overleg met de directeur.
- » Tijdens een zwangerschap is er meer mogelijkheid tot flexibele uren en thuiswerk, ontslagbescherming, verbod op overwerk en verdere wettelijke beschermingsmaatregelen.
- » Voor wat betreft ouderschapsverlof bij geboorte of andere voorzieningen die het mogelijk maken voor ouders om werk en gezin te combineren, vindt UCOS het belangrijk om de wettelijke voorziening voor vaders en co-ouders uit te breiden. Onderzoek toont immers aan dat dit een belangrijke hefboom is in het bereiken van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in huishoudens<sup>4</sup>. Wettelijk hebben vaders en co-ouders vanaf 01/01/2021 recht op 15 dagen geboorteverlof. Vanaf 01/01/2023 is dit 20 dagen. UCOS beslist om daarbovenop 20 dagen geboorteverlof te voorzien, op te nemen in de eerste 6 maanden na de geboorte en aan 75% loon.
- » Vergaderingen worden steeds op gezinsvriendelijke vergaderuren gepland (tussen 9u en 16u). Vergaderingen op avonden en in weekends worden tot een minimum beperkt.
- » De nondiscriminatiecode en de klachtenprocedure met betrekking tot ongewenst gedrag worden uitgelegd tijdens het onthaalgesprek en is voorhanden voor elke werknemer.
- » Elke werknemer heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin via opleidingen competenties van medewerkers verder ontwikkeld kunnen worden. Ook wordt er opleidingsbudget voorzien om externe organisaties vorming aan UCOS te laten geven omtrent gender- en diversiteitsaspecten.
- » In documenten van en over het personeel (bv. (arbeids)overeenkomsten) worden voor- en achternamen van personeel vermeld. Gender, geslacht en aansprekingen als mijnheer, mevrouw, juffrouw worden vermeden, tenzij dit vereist is voor externe actoren.

#### 4.4 Interne communicatie

Binnen een organisatie waarin aandacht aan gender en diversiteit wordt besteed vanuit het kruispuntdenken, is het belangrijk dat alle stemmen vertegenwoordigd zijn en gehoord

---

<sup>4</sup> [http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/01/What\\_Fathers\\_Have\\_to\\_do\\_with\\_it.pdf](http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/01/What_Fathers_Have_to_do_with_it.pdf)

worden binnen een organisatie. Daarom is laagdrempelige, volledige en toegankelijke communicatie erg belangrijk.

- » Iedereen heeft toegang tot alle kanalen van interne communicatie, behalve tot documenten die gevoelige of persoonlijke informatie kunnen bevatten van werknemers (cfr. Beheer documenten Nextcloud).
- » Alle werknemers kunnen input geven in het nieuws dat naar het Bestuur gaat, of hebben toegang tot het nieuws dat van het Bestuur komt. Ook hier geldt dit niet voor gevoelige of persoonlijke informatie van werknemers.
- » Alle werknemers kunnen mee de agenda van teamvergaderingen bepalen.

## 5. Opvolging gender- en diversiteitsbeleid

Of er met een gender- en diversiteitsbeleid effectief verandering wordt behaald, hangt voor een deel af of er verantwoordelijken worden gesteld voor dit beleid. Uiteraard is iedereen in de organisatie verantwoordelijk om de praktijken uit dit beleidsdocument in te voeren in het domein waar elk voor verantwoordelijk is. Toch is de kans groter om tot veranderingen te komen indien er concrete aanspreekpersonen zijn, die veranderingen tot doelstelling hebben en erop geëvalueerd worden. Het is overigens belangrijk dat hierbij personen op sleutelposities betrokken zijn, zodat er tot structurele veranderingen kan worden overgegaan. Ook wordt voorzien in een jaarlijkse evaluatie van dit beleidsplan.

- » Verantwoordelijken:
  - In het Bestuur bewaakt een bestuurder de implementatie van het gender- en diversiteitsbeleid in alle beslissingen die op dit niveau worden genomen. De verantwoordelijke wordt voor een bepaalde tijd aangesteld via een besluit van het Bestuur.
  - In het personeelsteam waakt de directeur over de toepassing van het gender- en diversiteitsbeleid in het programma en intern organisatiebeleid. De directeur houdt alle werknemers verantwoordelijk voor het werkveld dat elk aanbelangt en evalueert op halfjaarlijkse evaluatiedagen de implementatie ervan.
  - In het personeelsteam biedt de gendermedewerker inhoudelijke ondersteuning en input op vlak van de actieplannen om veranderingen door te voeren. De gendermedewerker is tot nader order een vaste functie binnen het organigram van de organisatie.
- » Tijdens de 2-jaarlijkse plannings- en evaluatiedagen wordt er een moment voorzien waarbij in een veilige omgeving en met gepaste methodiek situaties kunnen worden aangekaart en feedback kan worden gegeven aan collega's omtrent woordgebruik of handelingen die de inclusiviteit van de organisatie kunnen verbeteren. Dit zijn

ingebouwde leermomenten om eigen blinde vlekken zichtbaar te maken en mag niet leiden tot het viseren van wie feedback geeft of krijgt.

- » Elke werknemer die oordeelt het slachtoffer te zijn van discriminatie, geweld, pesterijen of ongewenst gedrag, ongeacht de dader ervan, heeft het recht klacht in te dienen, zonder vergelding of wraak te moeten vrezen. Naast de mogelijkheid zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een vakbondsafgevaardigde of een lid van het Bestuur, kan de werknemer die meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, een beroep doen op de interne procedure (meer informatie in het arbeidsreglement).
  - Dit kan een informele procedure zijn. Hierbij is het de interne vertrouwenspersoon die raad geeft of opvang, hulp en bemiddeling biedt. De interne vertrouwenspersoon is de directeur.
  - Dit kan een formele procedure zijn, wanneer de tussenkomst van de vertrouwenspersoon tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt. Dan wordt de klacht doorgegeven aan de preventiedienst. De preventiedienst onderzoekt de met redenen omklede klacht en stelt maatregelen voor aan de werkgever om een einde te maken aan het geschil. De preventiedienst doet eventueel een beroep op de met het toezicht belaste ambtenaar. De preventiedienst is: Mensura vzw (02/549.71.00, [info.edpb@mensura.be](mailto:info.edpb@mensura.be)).
- » Elke jaar is de evaluatie van dit beleidsplan een agendapunt van een gewone vergadering van het Bestuur van de organisatie. De evaluatie wordt voorbereid door de directeur en de gendermedewerker.

## 6. Inspiratiebronnen

Beleidscel Diversiteit en Gender (XXX). Aandachtspunten bij het opstellen van vacatures.

COMMnetKern (2013). De genderdimensie in de federale communicatie integreren: Gids voor de federale communicatoren.

Dienst Welzijn Provincie West-Vlaanderen (2010). Werk maken van diversiteit: Tips & Trics voor adviesraden en lokale besturen.

Ella kenniscentrum gender en diversiteit (2014). Intersectioneel denken: Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.

Ella kenniscentrum gender en etniciteit (2016). Anders gaan werken: vrouwen met een migratieachtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Ella kenniscentrum gender en diversiteit (XXX). Visietekst Ella vzw.



FOD Kanselarij van de Eerste Minister (2013). De gender checklist: Een praktische gids voor gendermainstreaming in overheidscommunicatie, tips & tricks voor communicatoren.

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010). Zwanger op het werk: gids voor werkneemsters en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling.

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010). Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie.

International Labour Organization (2010). Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: programming tools; GEMS toolkit.

Minderhedenforum (2018). TIJD VOOR POSITIEVE ACTIE! Inspiratie voor werkgevers met zin voor innovatie.

Kennisplatform Integratie & Samenleving (2018). Divers werven en selecteren in de praktijk.

Rosa kenniscentrum voor gender en feminisme. Tools arbeid. Raadplegen via:

<http://www.rosavzw.be/site/index.php/tools/tools-arbeid>

Universiteit Gent (2014). Beleidsplan Gender – Ugent, Uitgewerkt in het kader van het interuniversitair charter voor een duurzaam genderbeleid aan de Vlaamse universiteiten.

Universiteit Gent (2009). Visietekst 'Diversiteit aan de Universiteit Gent'.

Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw (XXX). Tips om positief en negatief discrimineren tegen te gaan in een selectieprocedure.

Vivo (2017). Non-discriminatiecode voor de social profitsector.

Vlaamse overheid, dienst emancipatiezaken (2008). Wervend Werven: Neutrale Functiebeschrijvingen

Vlaamse overheid, talentontwikkelaar (). Hoe een vacature opstellen?

Vrije Universiteit Brussel (2014). Genderactieplan\_GAP 2014–2016.

XpertHR (XXX). Protocol ongewenst gedrag, inclusief klachtenregeling.