



**vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie**

Naar een inclusieve arbeidsmarkt

WORKSHOPS & TRAININGEN | ADVISERING | INFORMATIE |

Te oud voor een functie, niet ‘passend’ binnen het team of überhaupt niet uitgenodigd worden voor een gesprek: de arbeidsmarkt is een van de terreinen waar relatief veel mensen discriminatie ervaren. Dit gebeurt zowel in het werving-en-selectieproces als op de werkvloer. Landelijke kenniscentrum discriminatie Art.1 en RADAR bureau voor gelijke behandeling staan organisaties bij in het bevorderen van diversiteit en het voorkomen van discriminatie.

U kiest zelf de ondersteuning die het beste bij uw organisatie en uw situatie past. RADAR en Art.1 kunnen op de volgende manieren ondersteuning bieden:

- advies bij vragen over het voorkomen van discriminatie of het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit;
- het in kaart brengen van de diversiteit en inclusiviteit van uw organisatie en aansluitend daarop advies uitbrengen;
- informatie over diversiteit, verschillende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie en de effectiviteit van methodieken om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan;
- workshops en trainingen geven om kennis, bewustwording, houding en gedragsverandering te stimuleren. De workshops en trainingen variëren van een korte en luchtige kennismaking met het onderwerp tot verdiepende trainingen en kunnen ingezet worden voor verschillende groepen binnen uw organisatie.

Wij houden te allen tijde rekening met het feit dat discriminatie een gevoelig onderwerp is: niet alleen voor degene die gediscrimineerd wordt, maar ook voor degene die daar mogelijk op aangesproken wordt.

WORKSHOPS & TRAININGEN

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste workshops en trainingen waarmee RADAR en Art.1 u kunnen ondersteunen. De afzonderlijke modules worden ook als pakket aangeboden. Een algemene opzet wordt altijd in samenspraak met de opdrachtgever aangepast tot een product dat voor een specifieke situatie geschikt is.

Introductieworkshops

‘Over het verband tussen een behangrol en diversiteit’

Hoe divers is uw organisatie?

Dit is een korte, luchtige workshop voor ondernemers en HR-managers. In een uur worden evenredigheid en toegankelijkheid van de eigen organisatie zichtbaar gemaakt en komen blinde vlekken met betrekking tot diversiteit onmiskenbaar in beeld.

- Doel: inzicht in diversiteit binnen de eigen organisatie en de meerwaarde hiervan.
- Voor wie: teams, ondernemers, HR-managers.
- Duur: 30 minuten.

‘De grote discriminatiequiz’

Vragen en antwoorden over discriminatie

In deze workshop maken deelnemers op speelse en toegankelijke wijze kennis met de juridische, praktische en emotionele aspecten van discriminatie. U leert hoe vooroordelen werken, wat iemand kan doen wanneer diegene zelf met discriminatie geconfronteerd wordt en hoe u kunt voorkomen dat u zelf discrimineert.

- Doel: inzicht krijgen in het thema discriminatie middels praktische cases.
- Voor wie: teams, ondernemers, managers.
- Duur: 1,5 uur.

‘Discrimineren? Dat doe je toch niet!’

Over (on)bewuste vooroordelen en uitsluiting

In deze workshop ervaart de deelnemer wat discriminatie met een persoon doet. U wordt zich bewust van de manier waarop eigen voorkeuren een rol spelen in reacties op anderen. Ook wordt duidelijk waarom discriminatie vaak een taboe is. Door prikkelende oefeningen leert u discriminatie beter te herkennen en bespreken. Natuurlijk leert u ook hoe u discriminatoire situaties de baas kan blijven.

- Doel: eerste kennismaking met de impact van vooroordelen en discriminatie.
- Voor wie: teams, ondernemers, managers.
- Duur: 2 uur (een verkorte vorm van een halfuur behoort tot de mogelijkheden).

Werving en selectie

‘Iedereen aan de slag’

Gelijke behandeling bij werving en selectie

Deze training over gelijke behandeling tijdens de werving-en-selectieprocedure is ontwikkeld voor arbeidsintermediairs en HR-professionals. De training en een speciale checklist dienen als hulpmiddel om tot een verantwoord en rendabel diversiteitsbeleid te komen. De training wordt in overleg met de organisatie op maat aangeboden. Uiteenlopende vragen komen aan bod: waar mag wel en niet naar gevraagd worden tijdens een sollicitatiegesprek, aan welke voorwaarden moet een voorkeursbeleid voldoen en welke wervingskanalen bevorderen een divers personeelsbestand?

- Doel: inzicht in de do’s en don’ts bij werving- en selectieprocedures op het gebied van gelijke behandeling en bijdragen aan rendabel diversiteitsbeleid.

- Voor wie: medewerkers van arbeidsmarktintermediairs (medewerkers en intercedenten van uitzendbureaus, arbeidsloketten, Werk & Inkomen, HR-afdelingen, recruiters en andere specialisten op het gebied van werving & selectie).
- Duur: 1-2 dagdelen.

'Effectief reageren op discriminerende verzoeken'

Hoe kun je als intermediair omgaan met discriminerende verzoeken van derden?

In opdracht van STOOF, het opleidingsinstituut van de uitzendwereld, is RADAR gevraagd om een training te ontwikkelen voor intercedenten. De praktische training 'Reageren op discriminerende verzoeken' is gericht op het oefenen met voor intercedenten herkenbare situaties. Terugkomende vraagstukken in deze trainingen zijn: hoe geef je jouw grens aan bij discriminerende verzoeken van een klant? Wat vinden wij zelf van het thema en hoe moeten wij hiermee omgaan? Welke kennis heb ik en waar kan ik van leren?' In deze training leren werknemers hoe ze kunnen reageren op dergelijke discriminerende verzoeken. De nadruk in deze training ligt op oefenen, uitproberen en 'zelf ervaren'. Met een professionele trainingsacteur gaan deelnemers aan de slag met casussen die zij zelf hebben ingebracht.

- Doel: deelnemers oefenen met het omgaan met discriminerende uitlatingen op de werkvloer en krijgen handvatten om adequaat te reageren in toekomstige situaties.
- Voor wie: arbeidsmarktintermediairs (medewerkers en intercedenten van uitzendbureaus, arbeidsloketten, Werk & Inkomen, HR-afdelingen, recruiters en andere specialisten op het gebied van werving & selectie).
- Duur: 1-2 dagdelen

[Op de werkvloer](#)

'Een grap gaat op reis en andere verhalen'

Omgangsvormen op het werk

De kern van deze workshop is het bespreekbaar maken van discriminatie op de werkvloer aan de hand van een korte film. Ook wordt ingegaan op de aanpak van discriminatie en maatregelen die werkgevers kunnen nemen.

- Doel: Bespreekbaar maken van omgangsvormen op de werkvloer.
- Voor wie: teams, ondernemers, managers.
- Duur: 30 minuten tot 1 uur.

'Grappen en grollen op de werkvloer! Of toch niet?'

Reageren op discriminerend gedrag en stereotypen

Grappen over collega's met een hoofddoek, vervelende opmerkingen over asielzoekers op het familiefeest, scheldkanonnades over homo's op straat: wie herkent deze situaties niet? Reageren op dit soort incidenten is niet gemakkelijk en vergt lef. Toch heeft iedereen een verantwoordelijkheid om dat wel te doen. Aan de hand van prikkelende stellingen worden deelnemers uitgedaagd om na te denken over discriminerende praktijken en dilemma's met betrekking tot persoonskenmerken. Wat kan volgens hen wel en wat kan niet? Wanneer is er sprake van discriminatie? De gespreksleiders leiden de discussie, verzamelen argumenten, vullen zo nodig aan en prikkelen, zonder opgeheven wijsvinger, om door te denken. Een stand-upcomedian vat de discussie op humorvolle wijze samen, maakt witte vlekken zichtbaar en sluit de workshop af.

- Doel: bewustwording bevorderen van grensoverschrijdend gedrag.

- Voor wie: teams, managers, HR-professionals.
- Duur: 2 uur.

'Discriminatie! Waar ligt de grens?'

Over gevoelens en gevallen van discriminatie op het werk

Op het werk mag u iemand niet anders behandelen vanwege verschillen in cultuur, kleur, geloof of seksuele gerichtheid. Maar soms is de grens vaag: wanneer is er sprake van discriminatie? En hoe treedt iemand op als agent, verpleegkundige of baliemedewerker? Ligt dat in lijn met hoe diegene als privépersoon reageert? Deze workshop laat professionals - meestal collega's - met elkaar in gesprek gaan over gevallen en gevoelens van discriminatie tijdens en na werktijd.

- Doel: bespreekbaar maken van gevallen en gevoelens van discriminatie.
- Voor wie: teams, managers, HR-professionals.
- Duur: 1 dagdeel.

'Cultuursensitief werken'

Hoe om te gaan met cultuurverschillen op de werkvloer?

Culturele verschillen op het werk kunnen leiden tot miscommunicatie. Tijdens deze workshop leren deelnemers effectief omgaan met (vermeende) culturele verschillen. Met welke culturele dilemma's kan iemand in een werksituatie te maken krijgen? Middels een praktische oefening wordt bespreekbaar gemaakt hoe verschillende (culturele) verwachtingen kunnen leiden tot miscommunicatie, ongewilde conflicten of (onbewuste) uitsluiting. Aan de hand van concrete casussen wordt besproken hoe met culturele verschillen omgegaan kan worden.

- Doel: professionals handvatten geven om (cultuur)sensitief te handelen in de (superdiverse) samenleving.
- Voor wie: teams, ondernemers, managers.
- Duur: 1-2 dagdelen.

'Seksuele diversiteit en genderidentiteit'

Hoe gaat u om met seksuele diversiteit op de werkvloer?

Hoe gaat u om met seksuele diversiteit? Kan een homoseksuele collega daar open over zijn of ligt dat erg gevoelig? En hoe gaat uw organisatie om met klanten of cliënten die homoseksueel zijn? Iedereen weet: we zijn allemaal gelijkwaardig. Toch wordt iemand snel beoordeeld op zijn of haar seksuele gerichtheid. Terloopse opmerkingen en grappen hoeven geen probleem te zijn, maar waar ligt de grens? Daarover gaan deelnemers met collega's in gesprek tijdens deze sensitiviteitstraining.

- Doel: professionals krijgen informatie over genderdiversiteit en seksuele diversiteit en inzicht in handelingsperspectief.
- Voor wie: teams, managers, HR-professionals.
- Duur: 1 dagdeel.

ADVISERING & ONDERSTEUNING

Art.1 en RADAR geven geregeld adviezen aan bedrijven en organisaties over de manier waarop ze discriminatie kunnen voorkomen en hoe ze het beleid dat diversiteit en inclusie bevordert kunnen vormgeven. Uit onderzoek weten we namelijk dat discriminatie op de arbeidsmarkt geregeld voorkomt. Niet alleen bij de werving en selectie, maar ook op de werkvloer, bij de vaststelling van arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag. Werkgevers met personeel zijn verplicht om maatregelen tegen discriminatie te nemen en ervoor te zorgen dat de aanpak van discriminatie is geborgd. Dit levert een werkgever verschillende voordelen op: een aangename werkklimaat, minder ziekteverzuim en een kleinere kans op conflicten op de werkvloer.

Opzetten van strategische samenwerkingsverbanden op het vlak van arbeidsmarkt

In 2015 heeft RADAR op verzoek van de gemeente Rotterdam het Rotterdams Platform tegen Arbeidsdiscriminatie, 010inclusief, helpen oprichten. De afgelopen jaren heeft RADAR dit platform ondersteund en van kennis voorzien. Van het platform zijn diverse kleine en grote bedrijven en organisaties lid. Het betreft overheidsorganisaties, maatschappelijke non-profit- en for-profitorganisaties. Het doel van het platform is om discriminatie op de arbeidsmarkt bespreekbaar te maken en aan te pakken. Samen streven we naar een inclusieve Rotterdamse arbeidsmarkt.

Het platform biedt de mogelijkheid om kennis en ervaringen te delen. Verder biedt het platform de mogelijkheid om andere bedrijven te inspireren om ook discriminatie op de arbeidsmarkt terug te dringen. Tenslotte biedt het platform de mogelijkheid om gezamenlijk te werken aan vernieuwende en een meer structurele aanpak van de problematiek.

Beleidsbeïnvloeding organisaties en bedrijven

Geregeld geeft RADAR advies aan bedrijven en organisaties over hoe ze beleid dat discriminatie tegengaat kunnen formuleren en implementeren. Zo heeft RADAR een advies gegeven aan uitzendbrancheorganisatie NBBU over een model van antidiscriminatiebeleid voor kleine en middelgrote uitzendbureaus. Daarnaast werken ART.1 en RADAR op dit moment nauw samen met twee marktleiders in de Rotterdamse uitzendbranche, om een Rotterdams plan op te stellen om discriminatie in de uitzendbranche tegen te gaan.

Daarnaast heeft RADAR een afdeling Werk en Inkomen van Rotterdam van advies voorzien over de manier waarop ze leeftijdsdiscriminatie van oudere werkzoekenden kan tegengaan. Zo is onder meer het advies gegeven te investeren in het trainen van intercedenten van deze afdeling.

Verandermanagement

RADAR zet 'storytelling' in als veranderinstrument voor bedrijven en organisaties bij (beleids)vraagstukken over diversiteit, antidiscriminatie en inclusiviteit. Ieder mens zit vol verhalen: over levenservaringen, gebeurtenissen op het werk en relaties met anderen. Door bewust of onbewust verhalen te vangen en te vertellen, geven we betekenis aan onze ervaringen en zin aan wat we doen. Storytelling is een methodiek om met zulke verhalen te werken, bijvoorbeeld om concrete projectresultaten inzichtelijk te maken, om abstracte thema's en beleidsonderwerpen te verduidelijken en om ervaringen van cliënten, studenten,

burgers en beroepskrachten op een heldere en aansprekende manier aan het licht te brengen. Bedrijven maken gebruik van dit instrument om de eigen werkcultuur te onderzoeken en verbeteren.

ONDERZOEK & INFORMATIEMATERIAAL

- **Onderzoek**

RADAR doet gevraagd en ongevraagd onderzoek naar discriminatie en mensenrechten. Ook op het vlak van de arbeidsmarkt voert RADAR onderzoek uit. Voorbeelden hiervan zijn:

- **Onderzoek ‘Rotterdamse werkgevers over diversiteit’**

Hoe denken Rotterdamse werkgevers over diversiteit, inclusie en discriminatie? Wat zijn de obstakels om diversiteit en inclusiviteit te bevorderen? Waar liggen kansen en van welke goede voorbeelden kunnen collega-werkgevers leren? RADAR sprak met dertig Rotterdamse werkgevers die zich in meer of mindere mate bezighouden met diversiteit binnen hun organisatie. Dit rapport is een geanonimiseerde weergave van de gesprekken.

>> <https://radar.nl/read/rotterdamse-werkgevers-over-diversiteit->

- **De vijf misverstanden over anoniem solliciteren**

RADAR heeft onderzoek gedaan naar welke misverstanden er bestaan over anoniem solliciteren. Daaruit blijkt dat er vijf hardnekkige misverstanden zijn die tot gevolg hebben dat overheden en bedrijven veelal afzien van deze methode.

Tools

- **Quickscan**

Om bedrijven hierin te ondersteunen ontwikkelde RADAR de QuickScan Discriminatievrije Werkvloer. Het invullen van een aantal vragen kost een werkgever slechts beperkte tijd en vervolgens ontvangt de werkgever een concreet advies over de maatregelen tegen discriminatie. De QuickScan is in het bijzonder gericht op kleine en middelgrote bedrijven.

- **E-module**

RADAR geeft ook advies en helpt bij het samenstellen van informatiemateriaal dat gebruikt kan worden door bedrijven om hun eigen personeel te trainen. Een voorbeeld is de inhoudelijke bijdrage die RADAR heeft verzorgd in de ontwikkeling van de e-learning toolkit voor intercedenten in de uitzendbranche.

Factsheets

RADAR heeft verschillende factsheets ontwikkeld die informatie bieden over onderwerpen die zijn gerelateerd aan arbeidsdiscriminatie.

- **Factsheet Discriminatie en Arbeid**

In deze factsheet staat beschreven wat bekend is over discriminatie op de arbeidsmarkt, wat wettelijk is geregeld en wat mensen er zelf tegen kunnen doen.

>> <https://tinyurl.com/y9puguaj>

Factsheet Leeftijdsdiscriminatie

Sinds 1 mei 2004 is in Nederland de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid van kracht. De wet is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden omdat zij ergens te jong of te oud voor zijn.

>> <https://tinyurl.com/yb7qps5l>

- **Factsheet Anoniem Solliciteren**

Anoniem solliciteren is een maatregel die ingezet kan worden om (onbewuste) discriminatie bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers te voorkomen, door kenmerken zoals de naam, contactgegevens, geslacht, leeftijd, geboorteplaats, nationaliteit, burgerlijke staat, aantal kinderen en eventuele foto, of een selectie van deze kenmerken, op sollicitatiebrieven en cv's van sollicitanten te verwijderen of onleesbaar te maken. Deze factsheet beschrijft de ervaringen met en de resultaten van anoniem solliciteren in binnen- en buitenland. Het geeft antwoord op de vraag of experimenten met anoniem solliciteren effectief zijn gebleken om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

>> <https://tinyurl.com/ydas3new>

- **Folder Zwangerschapsdiscriminatie**

In deze folder geeft RADAR tips over wat (zwangere) vrouwen kunnen doen als ze te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. De folder wordt gebruikt als één van de communicatiemiddelen in een campagne omtrent zwangerschapsdiscriminatie, gericht op consultatiebureaus, gezondheidscentra, huisartsenpraktijken en verloskundigenpraktijken.

>> <https://radar.nl/read/rechten-bij-zwangerschap-en-werk->

De Kennisbank

RADAR onderhoudt een digitale Kennisbank 'Diversiteit en Emancipatie' die bijna 40.000 titels, artikelen, beeldmateriaal, dvd's en boeken omvat. Als u materiaal zoekt over gelijke behandeling, discriminatie, emancipatie en diversiteit, zijn deze bestanden slechts een muisklik van u vandaan.

>> <https://radar.nl/read/kennisbank>

WIE ZIJN WIJ

RADAR is het bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie in ruim 55 gemeenten in Zuid-Holland en Noord-Brabant, met vestigingen in Rotterdam, Tilburg, Den Bosch en Eindhoven. RADAR zet zich in voor gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie op alle gronden. Dat doen we door het adviseren en ondersteunen van mensen die discriminatie ervaren, het registreren van discriminatieklachten, voorlichtingen en trainingen, onderzoek en rapportage en het opstellen van beleidsadvies.

Art.1 is het landelijk kenniscentrum op het gebied van discriminatie op alle gronden (ras, sekse, leeftijd, seksuele voorkeur, afkomst etc.) Iedereen die discriminatie wil of moet voorkomen en bestrijden, zoals overheden, bedrijven en belangenorganisaties, kan bij Art.1 terecht voor informatie, onderzoek, advies en training op maat.

MEER INFORMATIE

Voor meer informatie over het bovenstaande aanbod, kunt u contact opnemen met onze specialisten arbeidsmarkt Tikho Ong en Delilah Sarmo, tel 010 411 39 11 of stuur een e-mail naar info@radar.nl

Bezoekadres: Grotekerkplein 5, 3011 GC, Rotterdam
Telefoon: 010 411 39 11
E-mail: info@radar.nl
Website: www.radar.nl