Projectnummer: 2025-1-LV01-KA220-ADU-000363211

Co-funded by the European Union

Unlock Equality

Een uitgebreid checklistkader voor gelijkheid en inclusie op de werkvloer

Gefinancierd door de Europese Unie. De hierin geuite standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijk overeen met die van de Europese Unie of het State Education Development Agency of Republic of Latvia (SEDA). Noch de Europese Unie, noch SEDA kan daarvoor verantwoordelijk worden gehouden.

Co-funded by
the European Union

De praktische checklist opbouwen

1 **Organisatiebeleid**
Duidelijk antidiscriminatiebeleid, klachtenprocedures en loontransparantie

2 **Dagelijks gedrag**
Microagressies, onderbrekingen en subtiele uitsluitingspatronen herkennen

3 **HR-praktijken**
Objectieve criteria voor werving, promotie en eerlijke taakverdeling

4 **Zwangerschap & ouderschap**
Bescherming tegen discriminatie tijdens en na de zwangerschap

5 **LHBTQ+-inclusie**
Gebruik van voornaamwoorden, toegang tot voorzieningen en ondersteuningsbeleid bij transitie

Deze checklist is **praktisch, observeerbaar en actiegericht** en helpt bij het identificeren van verborgen ongelijkheden voordat ze escaleren.

Co-funded by
the European Union



1. Organisatiebeleid & -structuren

Co-funded by
the European Union

1.1 Aanwezigheid van kernbeleid

Gendergelijkheidsbeleid

Antidiscriminatiebeleid

Beleid tegen intimidatie & pesten

LHBTQ+-inclusiebeleid

Beleid zwangerschaps-, bevallings- & ouderschapsverlof

Ondersteuningsbeleid huiselijk geweld

NIEUW – vaak over het hoofd gezien en van invloed op de prestaties op het werk

Co-funded by
the European Union

1.2 Kwaliteit en duidelijkheid van beleid

Duidelijke definities (intimidatie, discriminatie, vooroordelen, stereotypering, vergelding)

Voorbeelden van onacceptabel gedrag

Stapsgewijze meldingsprocedures

Rollen en verantwoordelijkheden (HR, management, gelijkheidsfunctionarissen)

Co-funded by
the European Union

1.3 Toegankelijke meldingsmechanismen

- [ ] Medewerkers weten *hoe*, *waar en bij wie* ze kunnen melden
- [ ] Mogelijkheden voor anonieme melding
- [ ] Externe of onafhankelijke kanalen
- [ ] Meertalige versies waar nodig

- [ ] Bescherming tegen represailles

Co-funded by
the European Union

1.4 Kaders tegen intimidatie

- Duidelijk proces voor het onderzoeken van klachten
- Onderzoek binnen vaste termijnen
- Consequenties bij gedragsovertredingen
- Richtlijnen en verantwoordelijkheden voor omstanders
- Bescherming van klagers tegen victimisatie

Co-funded by
the European Union

1.5 Gegevensverzameling & monitoringsystemen

Naar gender uitgesplitste gegevens over:

- Loonniveaus
- Promoties
- Wervingspraktijken
- Verloopcijfers
- Gebruik van ouderschapsverlof
- Toegang tot opleidings- en leiderschapsprogramma's

Systemen om ongelijkheden jaarlijks te evalueren

Openbare of interne rapportage van resultaten

Co-funded by
the European Union

1.6 Gedragscode voor senior medewerkers

- Verwachtingen voor respectvolle communicatie
- Verbod op vernederend gedrag of agressie
- Verantwoordingsmaatregelen
- Leiderschapsrol bij het bevorderen van gelijkheid
- Verplichte training voor senior management

1.7 Bestuurs- & verantwoordingsstructuren

- Gelijkheid Functionaris of -commissie
- Jaarlijkse actieplannen voor gelijkheid
- Regelmatige training voor medewerkers en leidinggevenden
- Transparante opvolging van aanbevelingen
- Integratie van gendergelijkheid in de strategische planning



Co-funded by
the European Union

Lees meer

Checklist-link 1-

Gerelateerde EU-wetgeving link 1.1



Co-funded by
the European Union



2. DAGELIJKS GEDRAG & INTERPERSOONLIJKE DYNAMIEK

Co-funded by
the European Union

2.1 Microagressies

Onderbrekingen

Herhaaldelijk collega's, vooral vrouwen, onderbreken of overstemmen tijdens gesprekken of vergaderingen.

Kleinerende toon

Het gebruik van neerbuigende taal of toon die bijdragen en expertise ondermijnt.

Twijfel aan competentie

Zonder onderbouwing twijfelen aan vaardigheden of kwalificaties, wat een sfeer van wantrouwen creëert.

"Gendergecodeerde" opmerkingen

Opmerkingen maken die stereotypen of aannames op basis van genderidentiteit versterken.

Symboolinclusie *(NIEUW)*

Individuen uitsluitend opnemen om divers over te komen, zonder echte inclusie of waardering van hun bijdragen.

Aannames over kunnen of interesses

Ervan uitgaan wat iemand wel of niet kan op basis van gender in plaats van individuele bekwaamheid.

Co-funded by
the European Union

2.2 Ongelijke behandeling in vergaderingen

Wie wordt uitgenodigd?

Onderzoeken of alle relevante belanghebbenden aan tafel zitten of dat bepaalde groepen systematisch worden uitgesloten.

Wie spreekt het meest?

Patronen herkennen in wie gesprekken domineert en of spreektijd eerlijk wordt verdeeld.

Wie krijgt de erkenning?

Nagaan of bijdragen correct worden toegeschreven of dat ideeën door anderen worden toegeëigend.

Wiens ideeën worden uitgevoerd?

Analyseren of bepaalde stemmen consequent voorrang krijgen terwijl andere over het hoofd worden gezien.

Gendergebonden gespreksleiding stijlen

Erkennen hoe gespreksbegeleiding onbedoeld bepaalde communicatiestijlen kan bevoordelen boven andere.

Co-funded by
the European Union

2.3 Agressieve communicatie patronen

Vijandig gedrag

- **Publieke vernedering** – Collega's doelbewust in verlegenheid brengen of kleineren waar anderen bij zijn
- **Schreeuwen of intimidatie** – Volume, agressieve lichaamstaal of dreigementen gebruiken om situaties te beheersen

Dubbele standaarden

- **Vrouwen als minder gezaghebbend behandelen** – Leiderschap of expertise ondermijnen op basis van gender
- **Vrouwen bestraffen voor gedrag dat bij mannen wordt getolereerd** – Verschillende normen hanteren voor assertiviteit, directheid of emotie

Deze patronen creëren toxische omgevingen waarin bepaalde personen het zwijgen wordt opgelegd, terwijl anderen door agressie mogen domineren.



Co-funded by
the European Union

2.4 Uitsluiting van besluitvorming

Vrouwen/LHBTQ+ genegeerd bij besluiten

Diverse stemmen systematisch uitsluiten van strategische planning, beleidsontwikkeling en belangrijke organisatorische keuzes.

Zwangere collega's genegeerd

Zwangere medewerkers niet betrekken bij beslissingen die hun functie, rooster of loopbaanontwikkeling beïnvloeden.

Jongere medewerkers of docenten genegeerd

Bijdragen van professionals aan het begin van hun loopbaan of in onderwijsfuncties negeren, ongeacht hun expertise of inzicht.

Co-funded by
the European Union

2.5 Discriminatie op basis van klantvoorkeur

> **“Klantvoorkeur” gebruikt om functies segregatie te rechtvaardigen**

Organisaties beweren soms dat klantvoorkeuren het toewijzen van functies op basis van gender noodzakelijk maken, waarbij externe vraag als rechtvaardiging voor discriminerende praktijken wordt gebruikt.

Veelvoorkomende contexten

Gender Gebonden aannames in horeca, sport en onderwijs

- Horeca: ervan uitgaan dat klanten vrouwelijke bediening of mannelijke managers verkiezen
- Sport: coaching- of trainingsfuncties scheiden op basis van vermeende klantverwachtingen
- Onderwijs: vakken of leeftijdsgroepen toewijzen op basis van genderstereotypen in plaats van kwalificaties

Deze praktijken bestendigen ongelijkheid door ongetoetste aannames over klantvoorkeuren te gebruiken voor traditionele genderrollen.

Co-funded by
the European Union

2.6 Sociale inclusie in de werkcultuur

Evenementen inclusief voor iedereen?

Beoordelen of bijeenkomsten op de werkvloer rekening houden met uiteenlopende behoeften, interesses en comfort niveaus.

Uitsluiting na werktijd?

Onderzoeken of informele sociale activiteiten drempels opwerpen voor mensen met zorgtaken of een andere levensstijl.

Domineert één gender informele netwerken?

Nagaan of belangrijke relaties en informatie-uitwisseling plaatsvinden in ruimtes die bepaalde groepen uitsluiten.

Werkcultuur reikt verder dan formele structuren. **Sociale dynamiek kan bestaande ongelijkheden versterken of juist ter discussie stellen**, waardoor het essentieel is kritisch te onderzoeken hoe informele interacties kansen en verbondenheid vormgeven.



Co-funded by
the European Union

Lees meer

Checklist-link

2- Gerelateerde EU-wetgeving link 2.1

Co-funded by
the European Union

3. HR-systemen: werving, beloning, taaktoewijzing & promotie



Co-funded by
the European Union

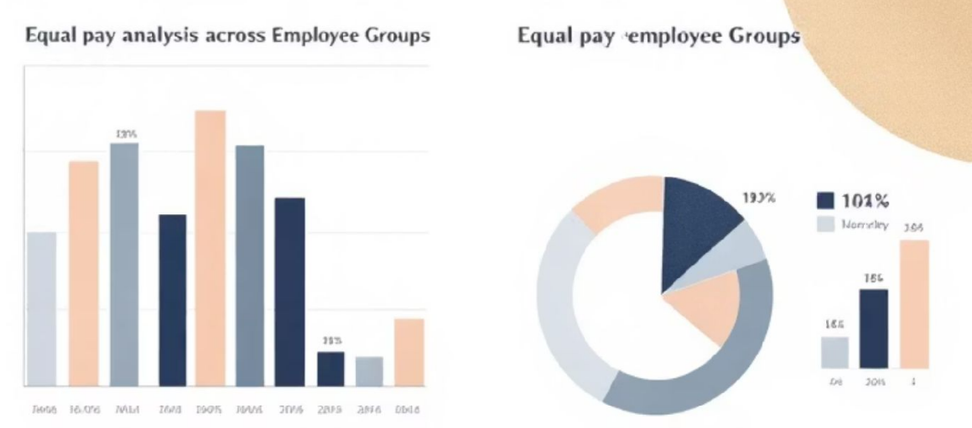
3.1 Wervingspraktijken

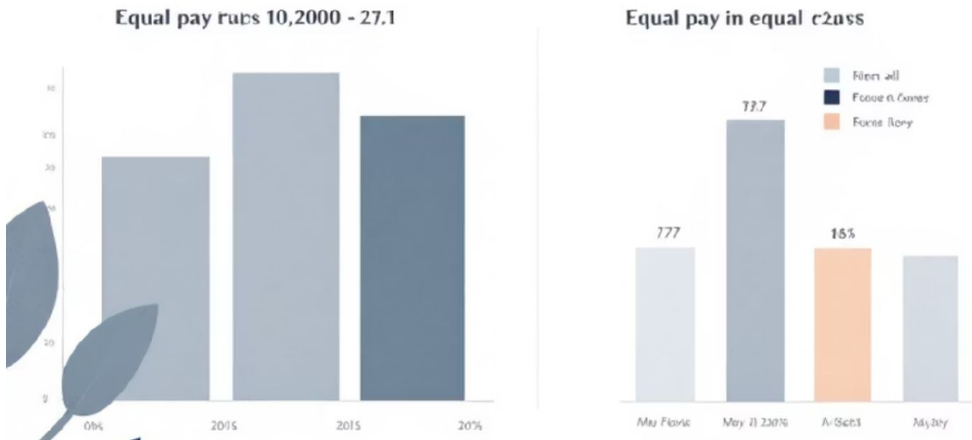
- Genderneutrale functieomschrijvingen
- Sollicitatiecommissies met gemengd geslacht
- Geen vooringenomenheid in selectievragen
- Geen vragen over gezinsplanning of zwangerschap
- Inclusieve werving voor LHBTQ+ en genderdiverse personen

Co-funded by
the European Union

3.2 Loongelijkheid

- Transparante salarisschalen
- Geen onverklaarde loonverschillen
- Jaarlijkse loonaudits
- Salarisbeslissingen gedocumenteerd
- Monitoring van loonontwikkeling over tijd





Co-funded by
the European Union

3.3 Taakverdeling

Gelijke toegang tot zichtbare, prestigieuze taken

Vrouwen niet beperkt tot ondersteunende of administratieve functies

Mannen welkom in zorggerichte of klantgerichte functies

Rotatiesysteem voor repetitieve of onzichtbare taken (NIEUW)

3.4 Promotie & leiderschapsontwikkeling

01

Transparante promotietrajecten

Criteria beschikbaar voor alle medewerkers

0

2

Gelijke toegang tot leiderschapstraining

0

3

Sponsor-/mentorprogramma's voor ondervertegenwoordigde groepen (NIEUW)

0

4

Evenwichtige commissies naar gender en expertise



Co-funded by the European Union

Co-funded by
the European Union

3.5 Prestatiebeoordeling

Beoordelingen op basis van objectieve criteria

Geen benadeling vanwege ouderlijke verplichtingen

Geen vooringenomenheid tegen assertieve communicatie van vrouwen

Geen beloning voor “altijd beschikbaar”-gedrag dat zorgverleners benadeelt

Co-funded by
the European Union

3.6 Werving & behoud van minderheidsgroepen

- Ondersteuningssystemen voor gendergerelateerde minderheidsgroepen
- Monitoring van behoudpercentages om patronen te herkennen
- Opname in mogelijkheden voor professionele ontwikkeling



Co-funded by
the European Union

Lees meer

Checklist-link 3-

Gerelateerde EU-wetgeving link 3.1



Co-funded by
the European Union



4. Zwangerschap, ouderschap & werk-privébalans

Co-funded by
the European Union

4.1 Behandeling tijdens zwangerschap

- Geen beëindiging van het contract
- Taken veilig en eerlijk aangepast
- Toegang tot kansen behouden
- Geen plotselinge beleidswijzigingen gericht op zwangere medewerkers

Co-funded by
the European Union

4.2 Zwangerschaps- & ouderschapsrechten

Medewerkers geïnformeerd over hun rechten

Duidelijke communicatie over alle beschikbare rechten en voorzieningen.

Ouderschapsverlof normaal voor alle genders

Een cultuur creëren waarin alle ouders verlof kunnen opnemen zonder stigma.

Geen stigma bij volledig verlof

Medewerkers ondersteunen die hun volledige recht benutten.

Gelijke behandeling voor adoptieouders

Gelijkwaardigheid waarborgen tussen alle vormen van ouderschap.

Co-funded by
the European Union

4.3 Terugkeer na ouderschapsverlof

01

Gestructureerd re-integratieplan

02

Bijgewerkte training indien nodig

03

Geen aanname van achteruitgang in vaardigheden

04

Geen automatische vermindering van verantwoordelijkheden

4.4 Flexibel werken & werk-privébalans

- Recht om flexibele uren aan te vragen
- Gelijk gebruik door mannen en vrouwen
- Geen nadelen bij het gebruik van flexibiliteit
- Respect voor grenzen buiten werktijd



Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

4.5 Internationale opdrachten & mobiliteit

Geen terugroeping op basis van zwangerschap

Ervoor zorgen dat zwangerschap niet leidt tot vroegtijdige terugkeer van opdrachten.

Eerlijke kansen op opdrachten in het buitenland

Gelijke toegang tot internationale functies, ongeacht ouderschapsstatus.

Ouderlijke verplichtingen zonder discriminatie meegewogen

Rekening houden met gezinsverantwoordelijkheden bij mobiliteitsbeslissingen.

Co-funded by
the European Union

Lees meer

Checklist-link 4-

Gerelateerde EU-wetgeving link 4.1



Co-funded by
the European Union



5. Inclusie van LHBTQ+- en genderdiverse medewerkers

Co-funded by
the European Union

5.1 Respectvolle communicatie

Correcte voornaamwoorden en namen gebruikt

Ervoor zorgen dat alle medewerkers in alle interacties op de werkvloer worden aangesproken met hun juiste voornaamwoorden en gekozen naam.

Misgenderen direct gecorrigeerd

Snelle en respectvolle correctie van misgender-incidenten om een ondersteunende omgeving te behouden.

Geen druk om genderidentiteit bekend te maken

Medewerkers hebben volledige autonomie over het delen van hun genderidentiteit, zonder druk vanuit de werkomgeving.

Co-funded by
the European Union

5.2 Toegang tot voorzieningen

Recht op voorzieningen die aansluiten bij het zelf geïdentificeerde gender

Alle medewerkers hebben het recht om voorzieningen te gebruiken die aansluiten bij hun zelf geïdentificeerde gender, wat waardigheid en respect op de werkvloer waarborgt.

Privé-/unisekopties beschikbaar indien mogelijk

Waar mogelijk worden privé- of unisekvoorzieningen aangeboden voor extra comfort en keuzevrijheid voor alle medewerkers.

Geen segregatie of isolatie

Genderdiverse medewerkers worden volledig geïntegreerd in de voorzieningen op de werkvloer, zonder enige vorm van segregatie of isolatie.

5.3 HR- & IT-systemen

Eenvoudig bijwerken van persoonsgegevens

Gestroomlijnde processen stellen medewerkers in staat om hun persoonsgegevens snel en zonder belemmeringen bij te werken.

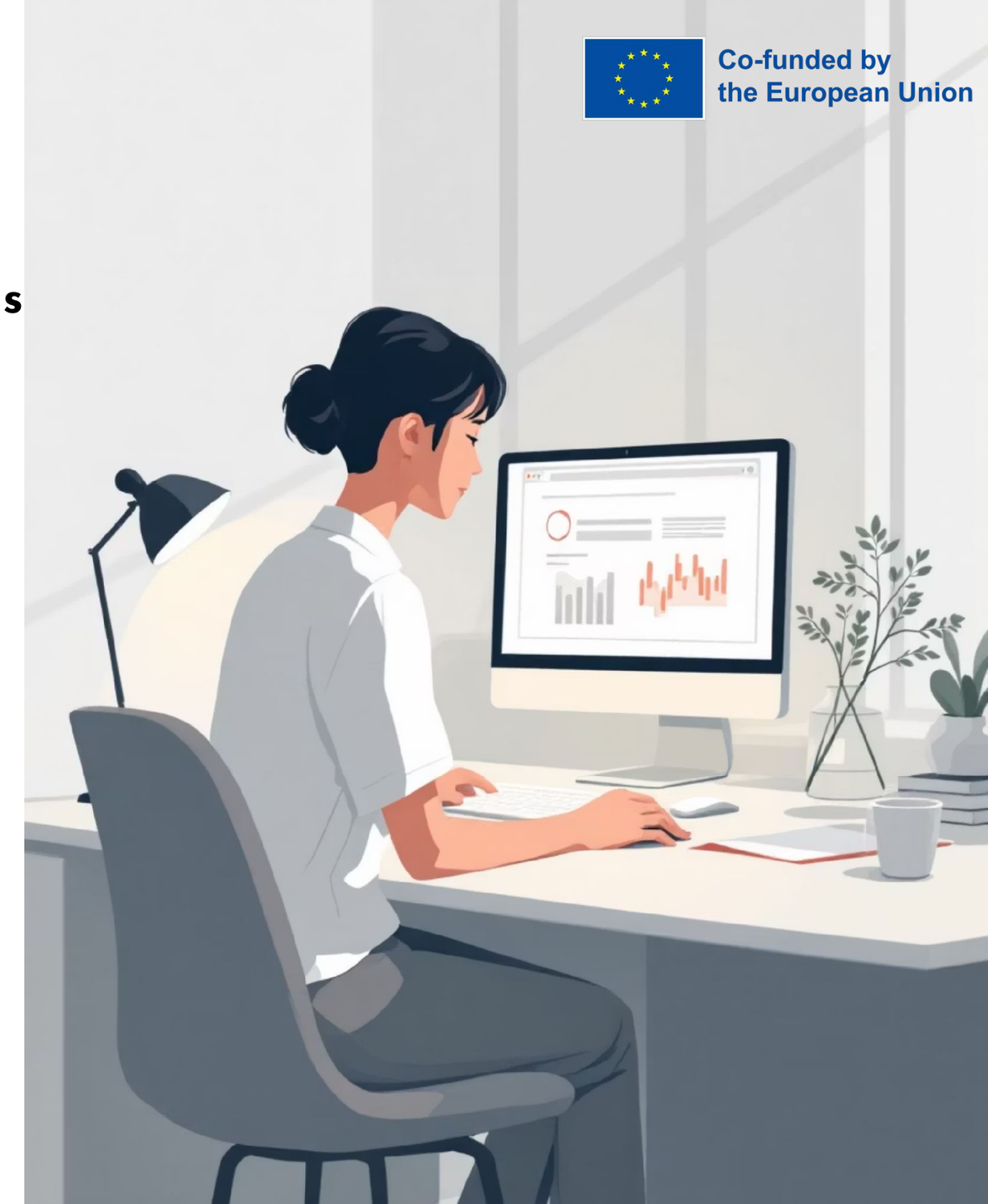
Vertrouwelijkheid tijdens transities

Volledige privacy wordt gewaarborgd tijdens het gehele transitieproces, ter bescherming van de waardigheid van de medewerker.

Geen vereiste van juridische geslachtswijziging

Systemen ondersteunen wijzigingen in genderidentiteit zonder dat juridische documentatie of aanpassing van de geslachtsregistratie vereist is.

Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

5.4 Training & bewustwording

LHBTQ+-inclusie in diversiteitstraining

Uitgebreide diversiteitstrainingen nemen LHBTQ+-inclusie op als kernonderdeel, zodat alle medewerkers genderdiversiteit op de werkvloer begrijpen en respecteren.

Richtlijnen voor het ondersteunen van medewerkers in transitie

Managers en collega's krijgen duidelijke richtlijnen en middelen om medewerkers tijdens hun transitie te ondersteunen, wat bijdraagt aan een empathische en goed geïnformeerde werkcultuur.

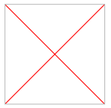
Co-funded by
the European Union

5.5 Een veilige & ondersteunende omgeving



Nultolerantie voor intimidatie

Er wordt een strikt nultolerantiebeleid gehandhaafd tegen elke vorm van intimidatie of discriminatie, zodat alle LHBTQ+ en genderdiverse medewerkers zich beschermd en gewaardeerd voelen.



Steunnetwerken of ondersteuningsgroepen

Medewerkersnetwerken en steungroepen bieden gemeenschap, belangenbehartiging en onderlinge ondersteuning voor LHBTQ+ en genderdiverse medewerkers.



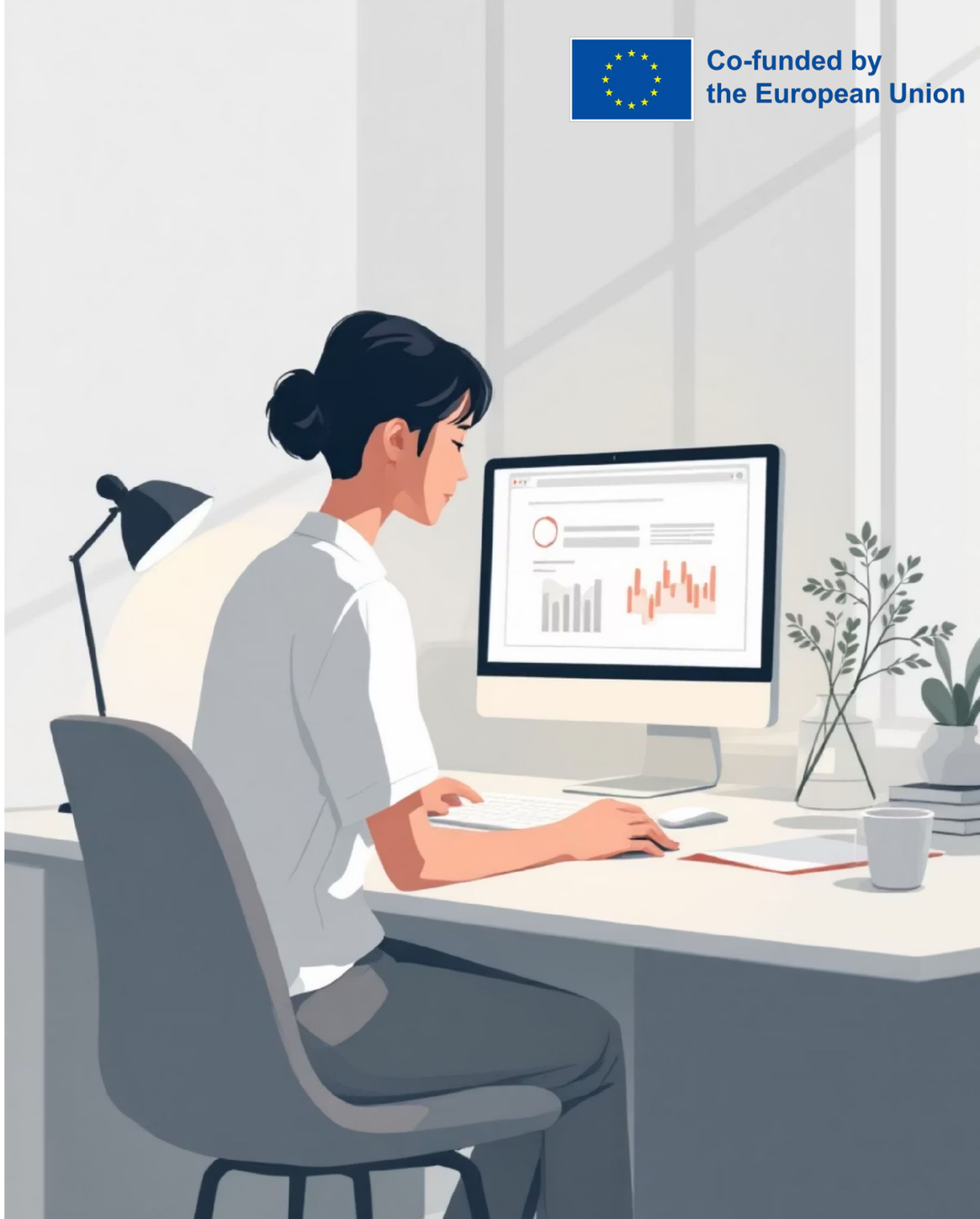
Inclusief taalgebruik in documenten

Alle documenten, beleidsstukken en communicatie op de werkvloer maken gebruik van inclusieve taal die genderdiversiteit respecteert en erkent.

Lees meer

Checklist-link 5-

Gerelateerde EU-wetgeving link 5.1



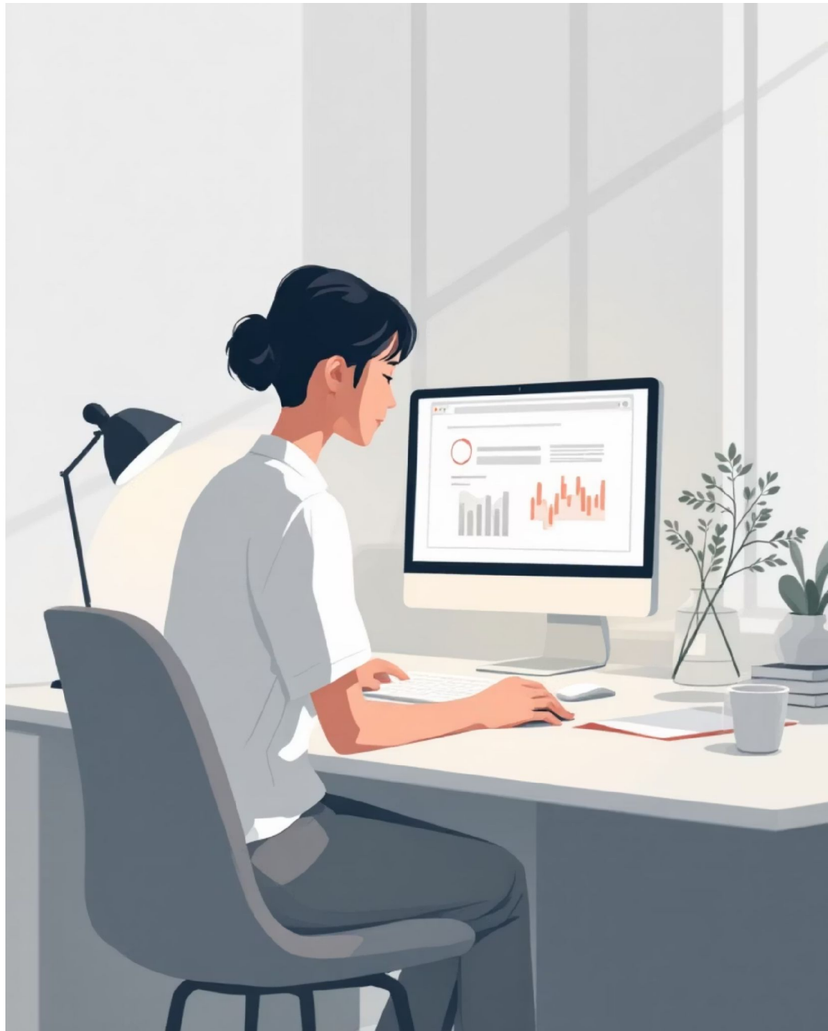
Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Bezoek onze website voor meer informatie

https://unlockequality.com/nl/home/

Het Unlock Equality-project bevat verwijzingen en links naar externe websites, waaronder maar niet beperkt tot bronnen met betrekking tot wetgeving van de Europese Unie, beleidsdocumenten, richtlijnen, publicaties en overige bronnen van derden. Deze links worden uitsluitend ter informatie en voor het gemak aangeboden. De Erasmus+-consortiumpartners van het Unlock Equality-project bezitten, controleren, monitoren of onderschrijven de inhoud van externe websites niet, en kunnen de juistheid, volledigheid, relevantie, wettigheid, actualiteit, toegankelijkheid of blijvende beschikbaarheid van informatie die te vinden is op die websites.De consortiumpartners kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor enig verlies, schade, ongemak of gevolg dat direct of indirect voortvloeit uit het gebruik van externe websites, inhoud van derden, verdere links op die websites, downloadbare materialen, technische fouten, virussen, malware of andere schadelijke componenten



Gefinancierd door de Europese Unie. De hierin geuite standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijk overeen met die van de Europese Unie of het State Education Development Agency of Republic of Latvia (SEDA). Noch de Europese Unie, noch SEDA kan daarvoor verantwoordelijk worden gehouden.