

# Diversiteit in de culture sector: Inclusief werken

Presentatie door Laura Coello Eertink

Inclusive Works



[www.inclusiveworks.eu](http://www.inclusiveworks.eu)

# About Inclusive Works

- Stichting
- Sinds 2011
- Missie: een inclusieve maatschappij bevorderen door:

- Advies
- Onderzoeken
- Projecten



The screenshot shows the website for Gemeente Utrecht. At the top is the city's coat of arms and logo. Below it is a navigation menu with links for Home, Zorg en onderwijs, Samenleven (welzijn), and Utrecht voor iedereen. The main heading is "SAMENLEVEN (WELZIJN) Utrecht zijn we samen". Below the heading is a photograph of a busy outdoor market scene with people sitting at tables and walking around. Underneath the photo, there is a short paragraph of text.

Utrecht is een stad waar alle mensen prettig willen wonen, werken en leven. Een kleurrijke stad met bijna 340.000 inwoners - allemaal verschillend in achtergrond en identiteit. We willen dat Utrecht een stad is en blijft waar iedereen zich thuis voelt.

The cover of the report "Eerlijk Zeggen! Selectiepraktijken van de uitzendbranche in Utrecht". It features a word cloud with terms like "respondenten", "baan", "werkstuk", "Utrecht", "gepast gedrag", "discriminatie", "werving", "bevindingen", "goed practice", "loondienst", "onderwijs", "Student", "werkgevers", "discriminatie", "baan", "werkstuk", "Utrecht", "gepast gedrag", "goed practice", "loondienst", "onderwijs". The report is by Laura Coello Eertink and published by Inclusive Works in September 2013. The Gemeente Utrecht logo is also present.

# Projecten

- Europese Unie project  
MIGRASCOPE
- Handleiding 'Hate Speech:  
Wat kan *ik* eraan doen?
- Write & Unite: een  
kinderverhalenwedstrijd



# Diversiteit in de culturele sector: Thema 'Personeel' (afsprak 5)



## 50 Samenstelling Personeel

Wij vergroten de vijver waarin we vissen voor nieuw talent, werven consequent en doelgericht langs verschillende wervingskanalen en zetten verschillende wervingsmiddelen in.

Wij zetten ons individueel en gezamenlijk in voor het stimuleren en binden van het aanwezige talent voor de Utrechtse culturele sector.

In onze selectieprocedures houden we expliciet rekening met mogelijke factoren die gelijke kansen kunnen beïnvloeden.

Wij passen de Rooney Rule toe bij alle sollicitatieprocedures. Dat betekent dat voor iedere vacature minimaal twee kandidaten met een biculturele achtergrond uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek.

Wij bevorderen een inclusief werkklimaat, waarbij verschillen positief worden ervaren, uitsluiting, ongelijke behandeling en discriminatie worden tegengegaan en diverse perspectieven worden gewaardeerd en geïntegreerd.

# Selectieprocedure:

Expliciet rekening houden met mogelijke factoren die gelijke kansen kunnen beïnvloeden

- Kiezen voor ‘can do’ houding, meer dan opleiding(sniveau of richting)
- Iedereen die solliciteert krijgt gesprek
- In gesprek:
  - Korte introductie
  - 2 simpele testen

Hiermee zorgen wij voor een neutrale- en competentiebasisselectie.



# Diversiteit in de culturele sector: Thema Personeel (afsprak 5)



## 50 Samenstelling Personeel

Wij vergroten de vijver waarin we vissen voor nieuw talent, werven consequent en doelgericht langs verschillende wervingskanalen en zetten verschillende wervingsmiddelen in.

Wij zetten ons individueel en gezamenlijk in voor het stimuleren en binden van het aanwezige talent voor de Utrechtse culturele sector.

In onze selectieprocedures houden we expliciet rekening met mogelijke factoren die gelijke kansen kunnen beïnvloeden.

Wij passen de Rooney Rule toe bij alle sollicitatieprocedures. Dat betekent dat voor iedere vacature minimaal twee kandidaten met een biculturele achtergrond uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek.

Wij bevorderen een inclusief werkklimaat, waarbij verschillen positief worden ervaren, uitsluiting, ongelijke behandeling en discriminatie worden tegengegaan en diverse perspectieven worden gewaardeerd en geïntegreerd.

# Een inclusief werkklimaat

Wij werken en begeleiden stagiairs en vrijwilligers:

- man, vrouw,
- jong, ouder,
- Nederlands met een migratieachtergrond,
- Europees migrant,
- recentelijk gevlucht of
- buitenlands maar afgestudeerd aan een NL universiteit.

» Ex: Dorine, Mert, Sterre, Arwen, Marc, Pali, Lizanne, Ellen,  
Fekede, Milco, Alexa, Gabriel



# Een inclusief werkklimaat

- Persoonlijke begeleiding: veel één op één interactie
- Expliciete verwachtingen een leercurve
- Persoonlijke verantwoordelijkheid: eigen projecten, op het niveau van eigen capaciteit, maar niet op een overweldigend niveau
- Oog voor persoonlijke omstandigheden





# Een inclusief werkklimaat

## **Wat nog meer?**

Integriteitscode and internet protocol Inclusive Works

### **1. Integriteitscode**

Iedereen die bij Inclusive Works (IW) zich inzet, in welke functie dan ook, hoort onze integriteitscode te kennen en ondertekenen:

- De stichting en de mensen die daar rechtstreeks bij betrokken zijn mogen niet aanzetten tot discriminatie, haat of het gebruik van geweld.
- Bestuurders, leidinggevenden en gezichtsbepalende personen mogen hiervoor in de afgelopen 4 jaar niet zijn veroordeeld.



# Een inclusief werkklimaat

- Inclusive Works heeft een gelijke kansenbeleid.
- Wij geven voorkeur aan partners die een integriteitscode omarmen, alsmede de leveranciers van goederen en diensten.
  - Inclusive Works en de mensen die direct betrokken zijn bij de organisatie, kiezen voor duurzame manieren van vervoer, gebruik van kantoorruimte en materialen.



# Een inclusief werkklimaat

## 2. Internet protocol

Daarnaast is het ook nodig dat iedereen die zich voor IW inzet, of namens IW optreedt, de volgende internet protocol kent en naleeft.

Tijdens werkuren en op (IW) materiaal (laptops, telefoons, internet, etc.) mag degene die zich voor IW inzet geen:

- Social media kanalen gebruiken als dit niet voor het werk van IW is,
- Software downloaden als deze niet direct voor het werk van IW zal worden ingezet,
- pornografie bekijken/downloaden
- informatie bekijken/downloaden die terroristisch van aard is of voor terroristische doeleinden kan worden gebruikt.



# Een inclusief werkklimaat

## 3. Mensenrechten

- De standpunten van IW zijn **niet** gebaseerd op persoonlijke meningen, maar volgen de rechten die voortvloeien uit de verschillende mensenrechten documenten van de Verenigde Naties (VN) en Fundamental Rights van de Europese Unie (EU). Daar waar een persoon het recht heeft om iets te doen, zal IW zich voor inzetten ondanks persoonlijke meningen.

- De belangrijkste VN mensenrechten documenten zijn:

In het Nederlands:

Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten

In English: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

In het Nederlands:

**Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten**

In English: International Covenant on Civic and Political Rights



# Een inclusief werkklimaat

## 3. Mensenrechten

- De standpunten van IW zijn **niet** gebaseerd op persoonlijke meningen, maar volgen de rechten die voortvloeien uit de verschillende mensenrechten documenten van de Verenigde Naties (VN) en Fundamental Rights van de Europese Unie (EU). Daar waar een persoon het recht heeft om iets te doen, zal IW zich voor inzetten ondanks persoonlijke meningen.
- De documenten zijn:  
3 documenten in het **Nederlands** en **Engels**



# Een inclusief werkklimaat

- Het lezen en ondertekenen heeft werking ook op de rechten van onze vrijwilligers en stagiair(e)s → inclusief werkt
- rechten belangrijker dan persoonlijke meningen, gevoelens, vooroordelen → open, ontspannen sfeer.



# Wat werk(te) niet?

- De persoon was niet gepassioneerd over onze missie,
- De persoonlijke meningen waren in strijd met rechtenmensen,
- Wij namen onvoldoende tijd om persoonlijke omstandigheden te kennen
- er is een maximum dat op deze manier / met deze capaciteit kan worden gecoacht



# Vragen?

# Dank je wel voor jouw aandacht!

[l.coello@inclusiveworks.eu](mailto:l.coello@inclusiveworks.eu)



[www.inclusiveworks.eu](http://www.inclusiveworks.eu)