



# Beleidsaanbevelingen

## DOELSTELLINGEN

Het project Think Global, Act Local (2022-2024) is bedoeld om professionals in beroepsonderwijs en -opleiding, HR-managers en interne trainers te ondersteunen bij het opbouwen van inclusieve en diverse werkomgevingen. Het project is gericht op het opheffen van belemmeringen op de arbeidsmarkt die bepaalde groepen ondervinden, zoals mensen met een handicap, vrouwen, migranten of etnische minderheden, en beoogt zo bestaande werkomgevingen te verbeteren.

Onze beleidsaanbevelingen benadrukken de belangrijkste bevindingen met betrekking tot het verbeteren van diversiteit en inclusie, óók in het MKB. Hiermee worden belanghebbenden betrokken, worden best practices bevorderd, het bewustzijn vergroot en beleidsontwikkeling gestimuleerd.

## ENKELE NATIONALE INZICHTEN



Nationale **antidiscriminatiewetten** met groeiende erkenning van het belang van diversiteit door bedrijven.



Overheidsquota en organisatorisch beleid ondersteunen **gender- en rassengelijkheid**.



Overheidsquota voor **vrouwen in het management**; kloof tussen beleid en praktijk.



Wetgeving ondersteunt **MVO** (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) en analyse van **gender-gerelateerde beloning**.



Overheidsbeleid ondersteunt **D&I** en **vrijwillige genderquota** worden steeds meer geaccepteerd.



Het **Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme** bevordert de goedkeuring van de **Charter Diversiteit**.



De Open Universiteit en IEFP bieden cursussen aan over **gendereducatie en gelijkheid** op de werkplek.



Het initiatief "**Sociaal Verantwoordelijke Werkgever**" bevordert eerlijke arbeidsomstandigheden en diversiteit.

## AANBEVELINGEN VOOR PROFESSIONALS

Professionals zouden diversiteit en inclusie (D&I) kunnen bevorderen door:

Leiderschap  
trainen

Opleidingen

Beleid

Ze kunnen ook

- bedrijven ondersteunen bij het **implementeren van D&I-beleid**, de impact ervan monitoren en
- **werknemersgroepen** ontwikkelen.

Een kwalitatieve aanpak zoals **Participatory Narrative Inquiry** kan wederzijds begrip tussen medewerkers en hun managers bevorderen door het delen en analyseren van verhalen. Het kan de onderliggende oorzaken van D&I-problemen blootleggen, oplossingen identificeren, de efficiëntie verhogen en leiden tot betere alternatieven. Over het algemeen zijn deze strategieën gericht op het creëren van een **gemeenschapsgevoel en het bevorderen van inclusiviteit**.

## AANBEVELINGEN VOOR BELEIDSMAKERS

Beleidsmakers moeten intersectionaliteit bevorderen in **Diversiteits & Inclusie (D&I) beleid** om overlappende discriminatiesystemen aan te pakken.

Wettelijke mandaten en stimuleringsmechanismen moeten worden versterkt om (MKB) bedrijven te ondersteunen bij het invoeren van goede praktijken op het gebied van D&I.

Er moet een tweeledige aanpak worden gehanteerd voor meting en verantwoording, waarbij kwantitatieve meetgegevens worden gecombineerd met kwalitatieve inzichten.

Aanmoediging van Inclusief leiderschap, evenals ondersteuning op de gebieden van **empathie, gelijkwaardigheid en communicatievaardigheid**.

Er moeten financiële stimuleringsmaatregelen en ondersteuningsprogramma's worden aangeboden om het MKB te helpen initiatieven op het gebied van D&I uit te voeren.