

Diversiteit begrijpen, inclusie bouwen: Het kader voor een gelijkwaardige politiecultuur

Loes Meeussen
Studiedag CPS, juni 2026



Diversiteit is...

een feit

**Waarom
inzetten op diversiteit?**

Waarom inzetten op diversiteit?



Moreel argument:

- Rechtvaardigheid: gelijk(waardig)e kansen
- Werkvloer moet correcte reflectie zijn van de samenleving

Waarom inzetten op diversiteit?

Business case: Breed doelpubliek voor diensten en producten

“Om in een zwarte buurt te komen en deze missie uit te voeren zou het dom zijn te denken dat we geen gekleurde mensen nodig hebben om mee te werken. Het voelt beter aan voor de gemeenschap dat er mensen in ons bedrijf zijn die echt weten hoe verbinding te maken met de mensen in deze buurt, weten hoe ze zich voelen en hoe ze met elkaar communiceren.”

Manager van Amerikaans advocatenkantoor

(Ely & Thomas, 2001)

Waarom inzetten op diversiteit?

Business case: Toegang tot werkkrachten

Knelpuntberoepen

‘War for talent’

Waarom inzetten op diversiteit?

Business case: Productiviteit en innovatie

Werknemers met verschillende kenmerken hebben verschillende inzichten, vaardigheden, manieren van aanpak, ervaringen en netwerken die waardevol kunnen zijn voor een organisatie.





**Inzetten op diversiteit...
en inclusie**

Inzetten op diversiteit en inclusie

Diversiteit is de variatie aan mensen op vele kenmerken

Inclusie is actief werken aan een omgeving waar iedereen erbij hoort als zichzelf



(Janssen, 2015; Shore et al., 2011)

Innovatie en creativiteit

Omgaan met verandering

Binding met organisatie

Gevoel erbij te horen

Werkbetrokkenheid

Minder stress

Inclusie

Werkgeluk

Jobtevredenheid

Minder conflict

Open voor feedback

Psychologische veiligheid

Minder personeelverloop

...

(e.g., Nguyen et al., 2024)

**Inzetten op diversiteit en inclusie:
een aantal handvaten en
valkuilen**

1. Doe het grondig



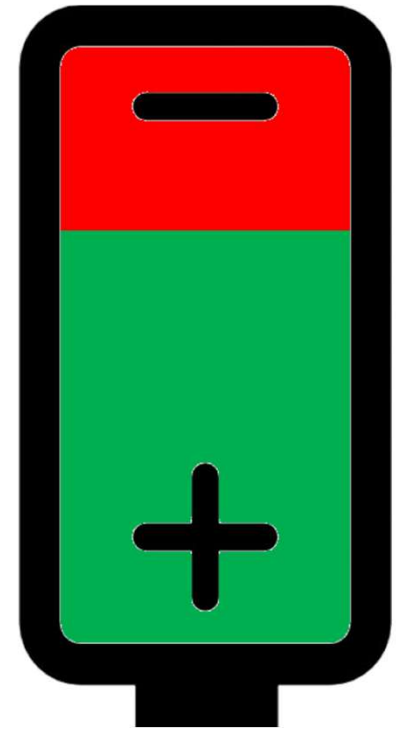
Bron: Federale Overheid

Gekend, gedragen en verankerd in de organisatie
Opvolging met cijfers

**2. Zet (structurele) discriminatie
buiten spel**

én

**3. Bouw aan een inclusief
klimaat**



2. Zet (structurele) discriminatie buiten spel

- **Discriminatie voorkomen en kordaat aanpakken:**

Duidelijk en bekend anti-discriminatiebeleid

Veilig en toegankelijk meldpunt, grondige opvolging

Bevragingen bv. deel van risico-analyse psychosociaal welzijn

- **Oog voor structurele ongelijkheden**

De meeste mensen hebben heel goede intenties, maar ook onbewuste vooroordelen en ongemak

2. Zet (structurele) discriminatie buiten spel

Name?

PROFILE

A profile is a short introduction to your CV. Explain who you are and why you are interested in the scheme.

This should be no longer than four sentences.

PREVIOUS EMPLOYMENT

- Give start and end dates.
- List key responsibilities and achievement

EDUCATION

- Put your most recent qualifications first.
- Haven't finished your degree? Add predicted grades or any grades achieved so far.
- Mention any modules or projects that are relevant to the scheme.

KEY SKILLS

Draw up a list (in bullet point form) of your key skills + strengths.

For example

- Work efficiently, individually and as part of a team
- Excellent written and verbal communication skills

Google Analytics

Microsoft Office

MAC OS X

Copywriting

CONTACT

Email:

Phone:

Website:

REFERENCES

Have references prepared, so if an employer requests them, you can send the details immediately!

INTERESTS

What do you do outside of work? Include extracurricular activities that are relevant to the scheme and display your skills, such as sports teams and societies.

Zelfde cv (functie lab manager of veearts):
lagere inschatting en startloon bij vrouwennaam

(Begeny et al., 2020; Moss-Racusin et al., 2012)

Gelijkaardige resultaten voor namen die
migratieachtergrond of lagere socio-economische
status suggereren

(Andriessen et al., 2012)

2. Zet (structurele) discriminatie buiten spel

Installeer 'bias interrupters'

Rekrutering: Inclusieve taal in vacatures

Blinde cv's

Gestructureerde interviews

Vergaderingen: Rondje doen

Timing

'Huishoudelijk kantoorwerk' roteren eerder dan vrijwilliger

(Aslund & Skans, 2012; Levashina et al., 2014; Van den Brink, 2009)

<http://biasinterrupters.org>

2. Zet (structurele) discriminatie buiten spel

Bewustzijn verhogen

Trainingen om mensen inzicht te geven in processen van onbewuste vooroordelen en structurele ongelijkheden

Denken dat je objectief beoordeelt kan net *meer* invloed vooroordelen geven

Zonder verwijtende vinger



(Castilla & Benard, 2010; Uhlmann & Cohen, 2007)

2. Zet (structurele) discriminatie buiten spel

Handelingsverlegenheid verlagen

Ongemak & vermijding uit angst iets fout te doen

Positieve feedback bias: (nodige) negatieve feedback vermijden om niet discriminerend over te komen

- Stimuleren klimaat van open communicatie
- Positief contact tussen collega's (welke activiteiten?)

(Harber et al., 2010; Jampol & Zayas, 2020; Schaafsma, 2008)

3. Werk aan inclusie

**Actief werken aan een omgeving waar iedereen...
erbij hoort als zichzelf**

Wat hebben we gemeenschappelijk? Uniek
Wat delen we? Authentiek



Risico blind voor verschillen

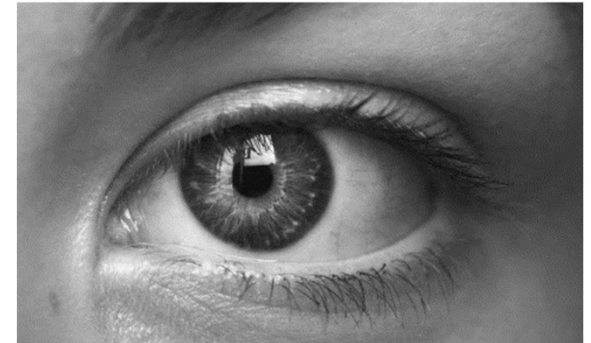
(Janssen, 2015; Nguyen et al., 2024; Shore et al., 2011)

3. Werk aan inclusie

Veel voorkomende bedrijfsstrategieën tov diversiteit:

Diversiteitsblind

Verschillen negeren
Gelijkheid benadrukken
Focus op individuen



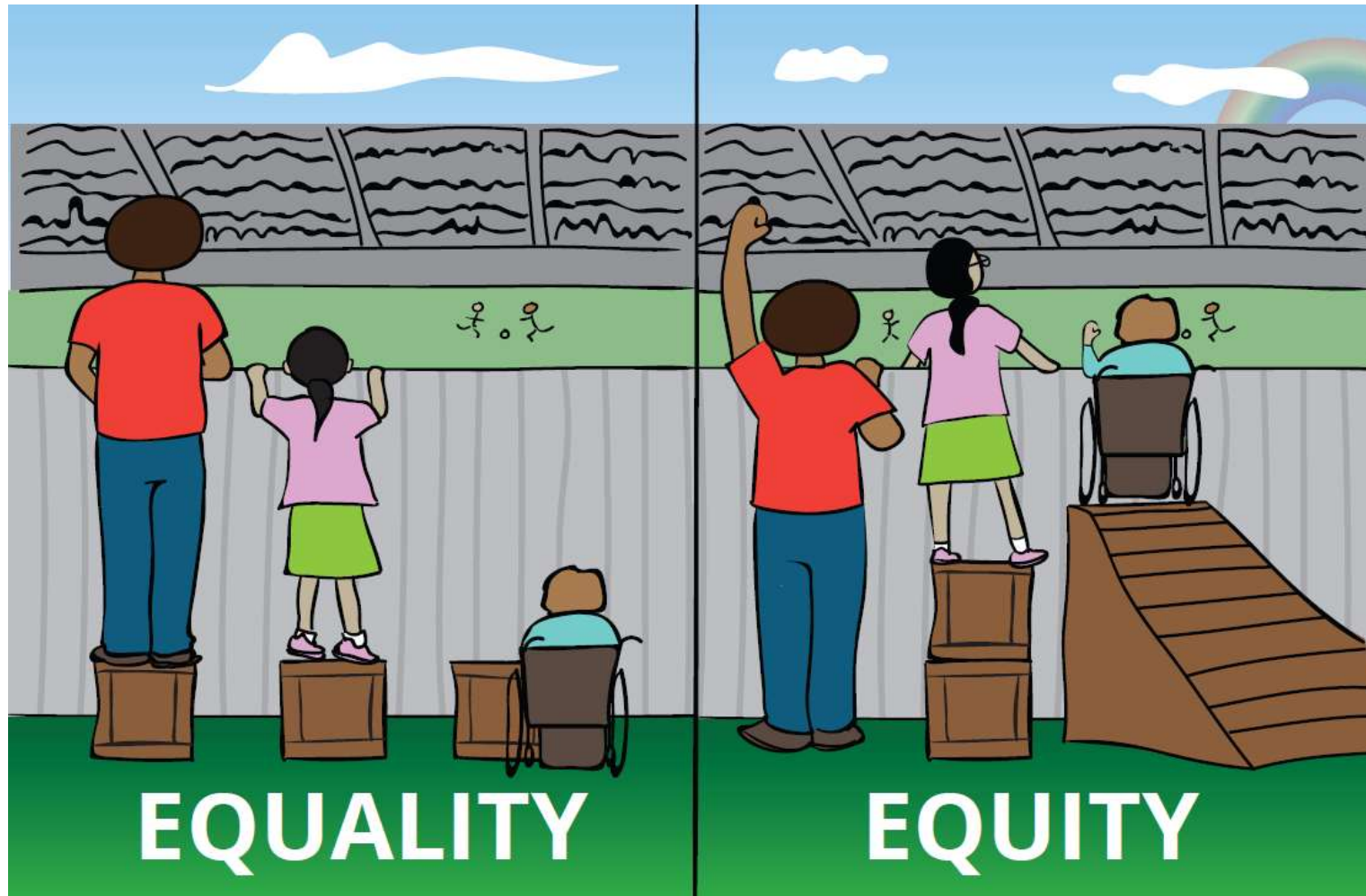
Diversiteitsresponsief

Verschillen erkennen
Meerwaarde ervan opzoeken



(Plaut et al., 2009; Ryan et al., 2007; Verkuyten, 2005; Vos et al., 2013)

“Maar iedereen gelijk is toch goed?”



Interaction Institute for Social Change | Artist: Angus Maguire.

3. Werk aan inclusie

**Actief werken aan een omgeving waar iedereen...
erbij hoort als zichzelf**

Wat hebben we gemeenschappelijk?
Wat delen we?

Uniek
Authentiek



Risico vastpinnen op verschil

Enkel focus op verschil

- **Mensen op slechts 1 van hun identiteiten zien en aanspreken**

Rolmodellen werken en je wil voldoende diversiteit in een bepaalde raad maar... wil iemand telkens naar voren geschoven worden als rolmodel?

wordt die investering ook beloond? **'minority tax'**

- **Doelgroepenbeleid met deficiet boodschap**

Bv. gerichte carrière counseling, trainingen, buddy's of mentoring

→ Structureel aanbieden

- **'Ben ik dan geen meerwaarde?'**

All-inclusive: Meerwaarde zit in *alle* verschillen

4. Voeg het woord bij de daad

EK 2021, Duitsland - Hongarije



Karl Vannieuwkerke *“Hoe onnozel kan je eigenlijk zijn, UEFA? Breng jullie spots verdorie in de realiteit in plaats van ze als platte marketingspots te gebruiken.”*

Sporza, 2021

4. Voeg het woord bij de daad

Diversity decoupling/dishonesty heeft negatieve effecten:

- Voor gevoel erbij te horen en prestaties van mensen uit geminoriseerde groepen
(Wilton et al., 2020)
- Voor reputatie organisatie en vertrouwen werknemers
(De Cock et al., 2024)

Inzetten op diversiteit en inclusie...

meerdere redenen

hier en daar een evenwichtsoefening

**maar haalbaar, waardevol en
belangrijk!**