



Beleidskader Diversiteit en Inclusie vzw Zorg-Saam ZKJ

1) Definities: wat is diversiteit, wat is inclusie, wat is een inclusief beleid?

a) Diversiteit

Diversiteit gaat over verscheidenheid en verwijst naar alle aspecten waarop mensen van mekaar kunnen verschillen: gender, leeftijd, nationaliteit, origine, seksuele geaardheid, gezondheid, socio-economische achtergrond, scholing, religie/levensbeschouwing, culturele achtergrond, taal, digitale geletterdheid, handicap... Er bestaat ook verscheidenheid in opvattingen over ouder worden. Iedere persoon is uniek. Als we diversiteit tussen personen/individuen beschouwen, spreken we over superdiversiteit. Diversiteit is een realiteit, is een feit.

b) Inclusie

Diversiteit gaat over de verschillen op zich, over de mix, en dus over aantallen en percentages. Bij inclusie gaat het over hoe we binnen een organisatie met al die verschillen omgaan en dus over het flankerend beleid, gebaseerd op gedrag, waarden en spelregels. Een inclusieve organisatie is een organisatie waarbinnen iedereen kan deelnemen, waar elke stem telt.

c) Inclusief beleid

Een inclusief beleid is een beleid dat erop gericht is de diversiteit onder het personeel en onder de klanten van een organisatie te erkennen, te stimuleren én deze in te zetten in de werking en de optimalisering van de resultaten. Een inclusief beleid is er maw op gericht om meer diversiteit te creëren (kwantitatief element: includeren of insluiten van minderheden) en die diversiteit beter te omkaderen (kwalitatief element).

2) Visie Zorg-Saam op diversiteit en inclusie

Hoog op de strategiekaart van Zorg-Saam staat als één van de strategische doelstellingen geformuleerd: “Als preferentiële partner gekend zijn voor de meest kwalitatieve en betaalbare residentiële zorgverlening **toegankelijk voor diverse doelgroepen van cliënten en medewerkers.**”

Hieruit blijkt dat Zorg-Saam diversiteit belangrijk vindt, maar dat het toch geen doel op zich is. De bedoeling is inclusief te werken, een toegankelijke organisatie te zijn die drempels wegneemt en mensen uit minderheidsgroepen insluit ipv uitsluit. Zorg-Saam bestrijdt elke vorm van racisme, sexismen of discriminatie. Als organisatie, actief in de ouderenzorg, zijn we in het bijzonder alert voor ageïsm, het stereotiep en negatief kijken naar ouderen. We geloven in volwaardig burgerschap op alle leeftijden.



Zorg-Saam is bovendien een waardengedreven organisatie, en streeft een omgeving na waar het aangenaam is om te wonen, te leven en te werken. Onze centrale strategische doelstelling is “Persoonsgerichte Zorg in Verbinding.” Binnen de strategie wordt ook gesteld dat we een open leefgemeenschap zijn, sterk ingebed in de lokale gemeenschap (we staan met beide voeten in de samenleving). En op het domein van effectief beheer van het menselijk potentieel wordt verwezen naar verbreding van de rekruteringskanalen, onder meer richting arbeidsmigratie.

Ook van de 7 organisatiewaarden van Zorg-Saam: zorgzaam, verbindend, sociaal geëngageerd, doordacht ondernemend, integer, innoverend en gelijkwaardig, zijn er 4 die een link hebben met het thema diversiteit en inclusie nl zorgzaam, verbindend, sociaal geëngageerd en gelijkwaardig.

Het thema is duidelijk aanwezig in het DNA van de organisatie. Toch is het goed om de visie rond diversiteit en inclusie te verduidelijken en te expliciteren.

Wat is de visie van Zorg-Saam op diversiteit en inclusie?

- We kiezen binnen Zorg-Saam voor een actief, dynamisch inclusiebeleid. Dit betekent dat we ons niet gewoon openstellen voor diversiteit, maar een pro-actief beleid voeren rond inclusie. Dit heeft consequenties naar beleid en gedrag.
- Omgaan met diversiteit en inclusie is een organisatie-verantwoordelijkheid (en dus van éénieder van Zorg-Saam) en een competentie (één van de kerncompetenties binnen Zorg-Saam is Verbindend en Samenwerkend vermogen).
- Scope: deze visietekst op diversiteit beoogt diversiteit onder medewerkers, bewoners, familieleden, vrijwilligers en alle andere belanghebbenden van Zorg-Saam. We hebben aandacht voor de verschillen binnen deze groepen, zonder er een oordeel over te vellen. We beschouwen het anders zijn als normaal en uniek.
- Binnen Zorg-Saam wordt op een positieve manier gekeken naar diversiteit (zoals vermeld in onze visietekst op leiderschap binnen Zorg-Saam). Diversiteit is een bron van inspiratie voor zowel medewerkers als bewoners en verrijkt onze manier van omgaan met elkaar. Hiermee gaan we niet voorbij aan de complexiteit van het thema. Werken rond diversiteit is tegelijk een gave als een opgave, en stelt uitdagingen in de praktijk voor wie met mensen vóór mensen aan de slag gaat.
- We bekijken elke persoon (bewoner, medewerker) als een gehele persoon (holistisch) (zie ook visietekst leiderschap), rekening houdend met alle aspecten (sociaal, relationeel, psychisch, fysiek, moreel, spiritueel), die samen iedere mens tot een uniek persoon maakt. En zo zullen we altijd gemeenschappelijkheden en verschillen ervaren met iedereen.
- Binnen Zorg-Saam start het werken rond diversiteit door in te zetten op een open dialogo, in een verbindende communicatiestijl. Vanuit de dialoog over verscheidenheid, zal meteen ook blijken wat ons bindt, wat de gemeenschappelijkheid is. Aandacht voor diversiteit betekent niet dat iedereen zich terugplooit op zijn eigenheid. We nemen een uitnodigende basishouding aan en treden de ander tegemoet in een authentieke ontmoeting.



- Om binnen acties/initiatieven te ondernemen om de diversiteit te omarmen of ondersteunen, is het vaak nodig om de focus te richten op bepaalde doelgroepen. We spreken dan over categoriale acties. Deze zijn soms nodig om een inhaalbeweging in te zetten of om gelijke kansen te creëren.
- We gaan samen op zoek naar pragmatische afspraken en oplossingen (vb in onze manieren van communiceren, vergaderen, coachen, ...), eerder dan te blijven hangen in filosofische of ideologische discussies over diversiteit en inclusie.
- Als we zelf de expertise niet in huis hebben, spreken we externe partners aan.
- Zorg-Saam beseft dat een inclusief beleid voeren een zoek- en ontdekkingstocht is, daarom geven we voldoende aandacht aan evaluatie en bijsturing. We betrekken hierbij de feedback van diverse bewoners en medewerkers.

3) Krachtlijnen/grondhouding

- Non-discriminatie en wederzijds respect voor diversiteit zijn de basis voor het inclusief beleid van Zorg-Saam. Zij bepalen ook het niet-onderhandelbaar kader, daar wijken we niet vanaf. Medewerkers/vrijwilligers en bewoners/familieleden... respecteren mekaar wederzijds. Dat betekent dat we geen onverdraagzaamheid tolereren bij medewerkers, maar dat we ook niet ingaan op discriminerende randvoorwaarden die bewoners desgevallend zouden stellen ten aanzien van medewerkers.
- Non-discriminatie en wederzijds respect zitten verweven in ons christelijk DNA. Vanuit onze christelijke traditie geloven we dat we allemaal broers en zussen van elkaar zijn, dat iedereen een intrinsieke menswaardigheid heeft omdat hij/zij mens is, en dat we geroepen zijn om de “gulden regel” toe te passen in de praktijk: behandel anderen zoals je door hen behandeld wilt worden.
- Vanuit onze christelijke traditie wordt van alle belanghebbenden (bewoners, familieleden, medewerkers, vrijwilligers enz) van Zorg-Saam respect verwacht voor alle identiteiten, overtuigingen en waarden, zolang er geen schade wordt berokkend aan anderen. Tegelijkertijd betekent de christelijke identiteit van de organisatie dat de christelijke traditie en de waarden die daarmee gepaard gaan een leidende rol spelen in beleidskeuzes. Wij verwachten hiervoor respect van alle belanghebbenden. Van de leidinggevenden wordt hierin bovendien een voorbeeldfunctie verwacht.
- Zorg-Saam streeft naar gelijke kansen en gelijkwaardigheid. Dat betekent dat we kijken naar de zorgvraag/sterktes bij bewoners en naar de competenties/talenten van medewerkers, ongeacht hun achtergrond. We verlagen drempels. Iedereen krijgt de kans deel te nemen en zich te ontplooien.
- Iedereen binnen Zorg-Saam moet zich bewust zijn of worden van het eigen referentiekader (cultuur, normen, gewoontes, opvoeding...) om te kunnen open staan voor het referentiekader van een ander. Er kan open over gedialogeed en gespiegeld worden.
- In de interne en externe communicatie van Zorg-Saam wordt gelet op toegankelijk taalgebruik. Indien nodig zal Zorg-Saam specifieke communicatiekanalen aanspreken om bepaalde doelgroepen te bereiken.



- Zorg-Saam streeft naar maximale toegankelijkheid van haar gebouwen voor zowel bewoners, familieleden, medewerkers als vrijwilligers. Zorg-Saam is een open huis.
- Van alle leidinggevenden verwacht Zorg-Saam een verbindende en coachende leiderschapstijl. Ze schenken daarbij extra aandacht voor medewerkers uit minderheidsgroepen, die mogelijk drempels ervaren.
- Inzake de selectie van medewerkers;
 - streven we naar een afspiegeling van de ons omringende maatschappij.
 - zoeken we naar drempels en eventueel onbewuste uitsluitingsmechanismen. We werken die zoveel mogelijk weg, zonder in te boeten aan de kwaliteit van de dienstverlening.
 - verwachten we kennis Nederlands die minimum nodig is voor het veilig en succesvol uitoefenen van de functie. We verwachten dus niet altijd perfect Nederlands. Waar nodig en mogelijk, bieden we taalondersteuning.
 - kijken we uitsluitend naar competenties en talenten. We stellen enkel grenzen aan het dragen van uiterlijke kenmerken/symbolen, indien dat vereist is voor de hygiëne, veiligheid of gezondheid van de medewerker, collega's of bewoners of indien ze afbreuk doen aan de identiteit en waarden van Zorg-Saam. Deze beperkingen zullen altijd proportioneel zijn tot het risico.

4) wetgeving

Europese richtlijnen

Verschillende Europese richtlijnen schrijven de gelijke behandeling voor ongeacht gender, etnische afstamming enz. Er is ook een specifieke Europese richtlijn over gelijke behandeling binnen een professionele context. Een Europese richtlijn bevat doelstellingen waar alle lidstaten van de Europese Unie aan moeten voldoen, dus dit is bindend. Alleen iedere lidstaat mag zelf bepalen hoe ze de richtlijn uitwerken.

Federale wetgeving

In België is er de antidiscriminatiewet van 2007. Ook in 2007 kwam er de genderwet, die de bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beoogt.

Er is ook een intersectoriële CAO die de gelijke behandeling voorschrijft gedurende alle fases van de arbeidsrelatie.

Vlaamse decreten

Op Vlaams niveau is er het decreet van 2002 over evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 2008 over het kader van het Vlaamse gelijke kansen en gelijke behandelingsbeleid.

Ook het woonzorgdecreet van 2019 schrijft voor dat woonzorgvoorzieningen een diversiteitsbeleid voeren ten aanzien van de gebruikers en de personeelsleden.



5) procedures en instructies

Arbeidsreglement: bijlage 13 inzake pesten op het werk

Arbeidsreglement: Artikel 8.4 inzake voorwaarden waaraan dragen van hoofddoek moet voldoen

Opnamecontract

Strategienota Zorg-Saam 20-30

Selectieprocedures vzw Zorg-Saam ZKJ

Functiebeschrijvingen (ifv neutraliteit)

Draaiboek begeleiding Indiase verpleegkundigen binnen project Aurora

Visietekst Partnerrelaties, intimiteit en seksualiteit bij bewoners met wisselende beslissingsbekwaamheid (2023).