

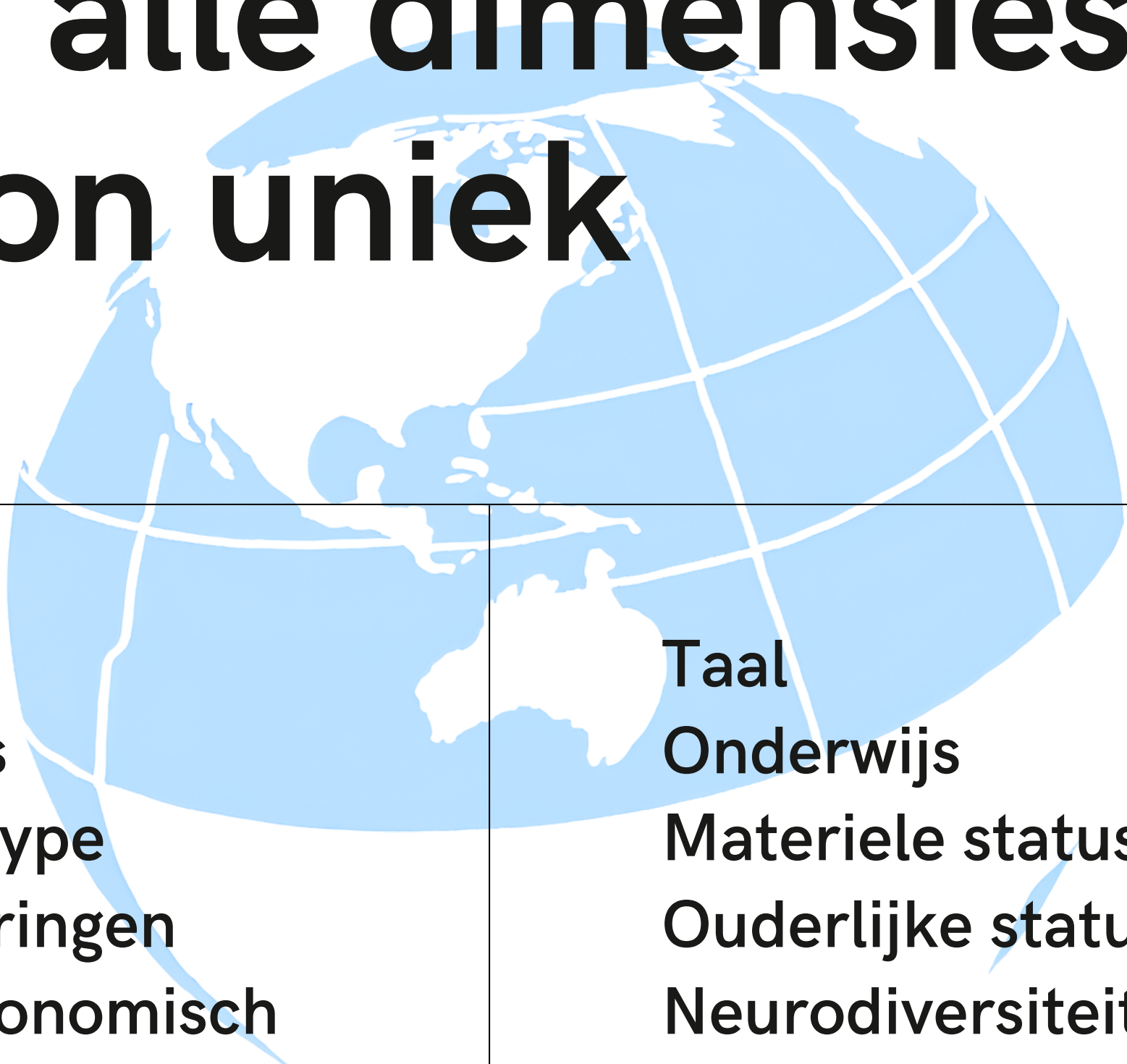
Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie

Het begint bij jezelf.

Jim Nkolo

Expert Academy

Diversiteit zijn alle dimensies die elke persoon uniek maken.



Etniciteit Geslacht Religie Leeftijd Geboorteplaats Seksuele oriëntatie	Generatie Handicaps Lichaamstype Werkervaringen Sociaal economisch Overtuigingen en waarden	Taal Onderwijs Materiele status Ouderlijke status Neurodiversiteit Geografische locatie
--	--	--

Globale populatie +65 jaar

6% in 1990

9% in 2019

16% in 2050

Leeftijdsdiversiteit op de werkplek is belangrijker dan ooit.

**“Diversity
is being invited to the party,
inclusion
is being asked to dance”**

Verna Meyers

“

**WANNEER VOELDE JIJ JE
UITGESLOTEN?**

Inclusie

ELK INDIVIDU ZICH IN
EERSTE PLAATS VEILIG
EN OPRECHT
GEWAARDEERD VOELT,
ZONDER VOOROOEDELEN

INDIVIDUELE
VERANTWOORDELIJKHEID

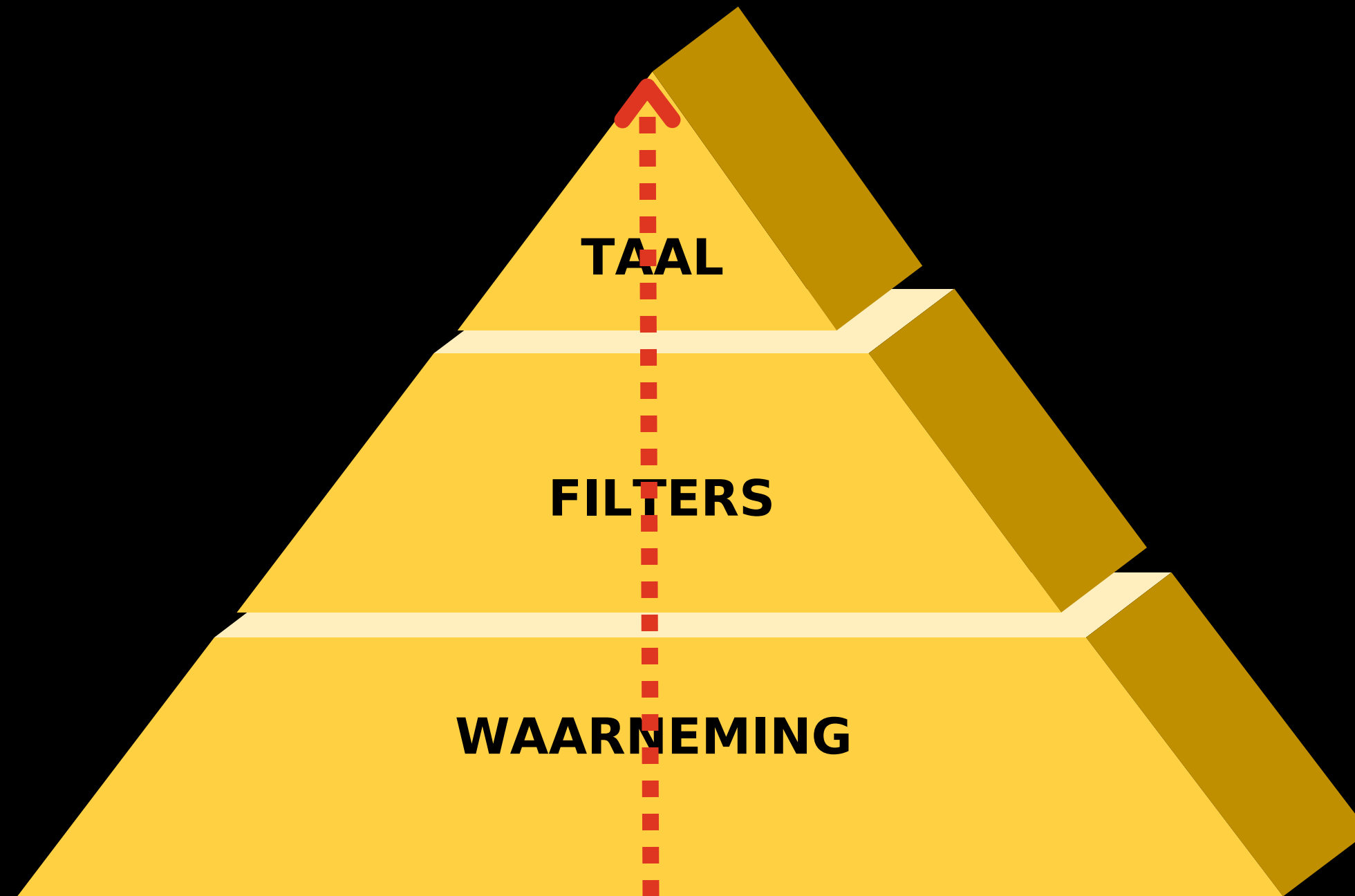
PROVIDING EQUAL
POSSIBILITIES,
OPPORTUNITIES AND
ACCESS

WELCOME, RECOGNITION,
EXPERIENCE AND
COMMUNITY

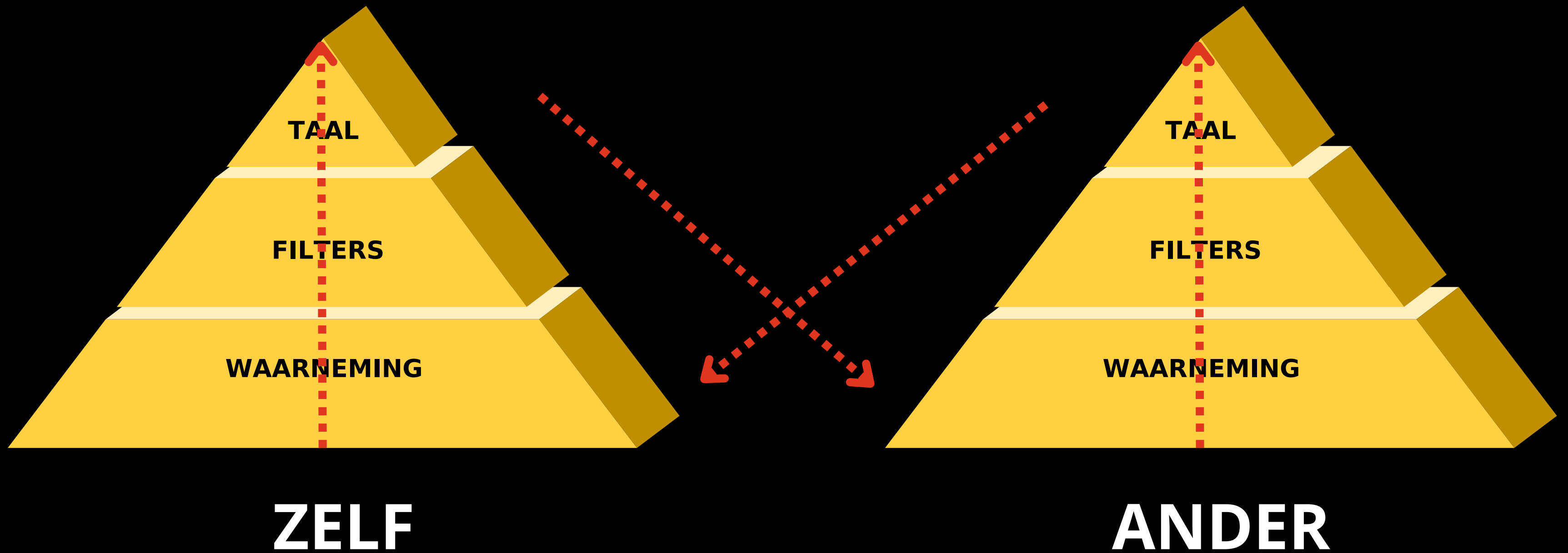
Hoeveel gedachten?



Model van de wereld



Model van de wereld



Model van de Wereld



IK $\neq$ **ANDER**

- Waarden
- Overtuigingen
- Ervaringen
- Opvoeding

Cultural differences

Specific for a group :
learned

Universal
human basics



Specific
for a
group :
grasshopper
cricket

AFRICA
pest

CHINA
pet

THAILAND
food



Cultural differences

Specific for an individual

Personality

Specific for a group :
learned

Collective

Universal
human basics

Common to all mankind

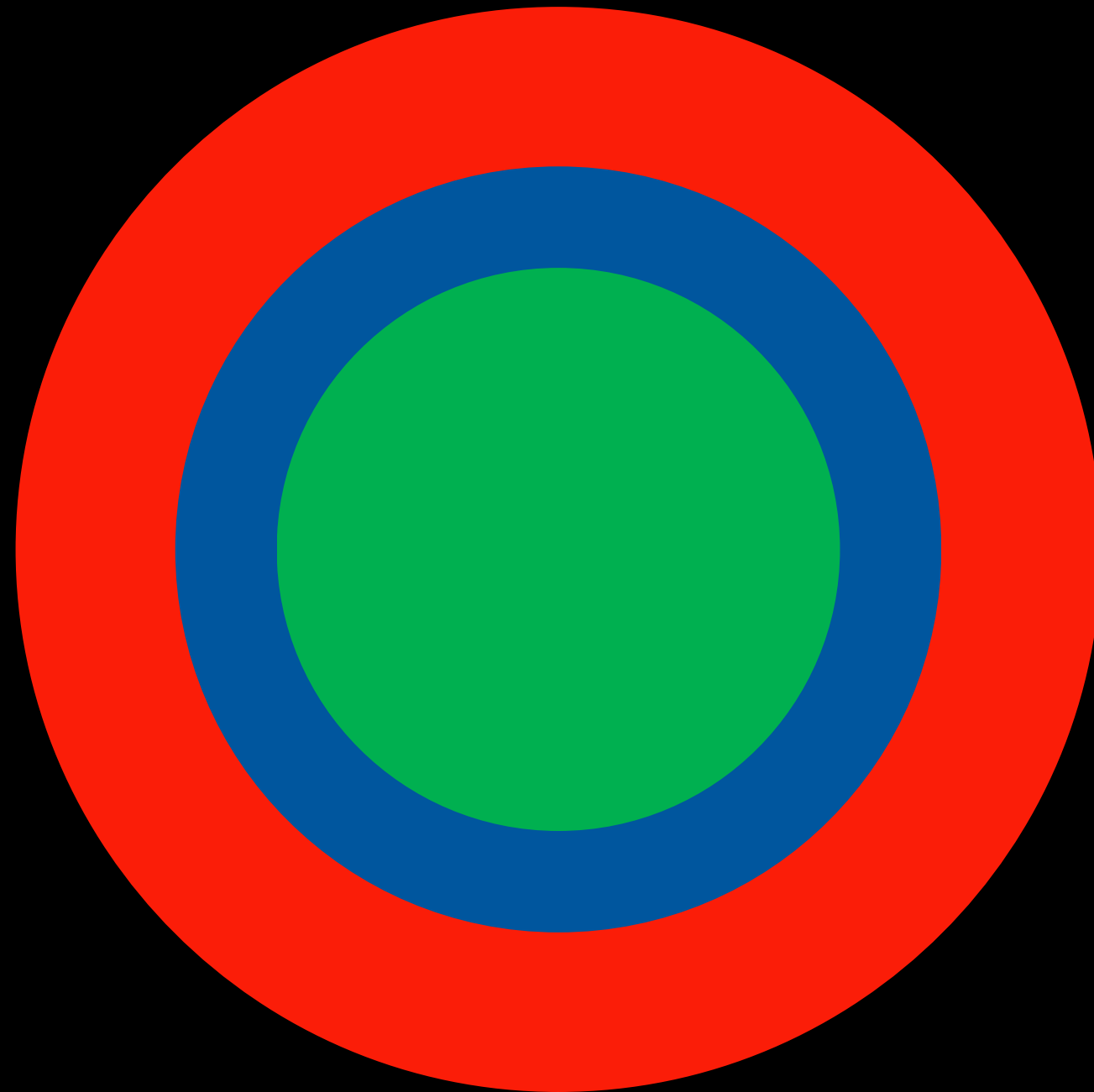




[illegible]

[illegible]

Simulatie



Level 1

Level 2

Level 3

Affiniteitsvooordeel

De neiging om de voorkeur te geven aan mensen die dezelfde kenmerken of eigenschappen hebben als wijzelf, zoals geslacht, ras of etniciteit.

Onbewuste vooroordelen

Aangeleerde houdingen of stereotypen die in ons onderbewustzijn bestaan en onwillekeurig de manier waarop wij denken en handelen kunnen beïnvloeden.

50%

meer vacatures uitsturen, om evenveel kans te maken op een
jobinterview



**Het aanpakken van onbewuste
vooroordelen en het hebben van
multiculturele teams.**



Voordelen aanpak onbewuste vooroordelen



Trekt divers talent aan



Leidt tot eerlijke besluitvorming



Moedigt creativiteit en
innovatie aan



Verbetert de betrokkenheid
van werknemers



Resulteer in hogere
productiviteitsniveaus



Verhoogt de bedrijfsinkomsten



Privilege

“

Privilege is wanneer je denkt dat
iets geen probleem is omdat het
voor jou persoonlijk geen
probleem is.

”

“

**Privilege gaat niet over
schuldgevoelens. Het gaat om
bewustzijn en het gebruik van dat
bewustzijn om gelijkheid en
verbondenheid te creëren.**

”

Mannenprivilege

Mannelijk privilege verwijst naar het systeem van voordelen en rechten die mannen genieten, louter op basis van hun geslacht.

Heteroseksueel privilege

Verwijst naar de onverdiende voordelen en privileges die heteroseksuele mensen genieten in een samenleving waar heteroseksualiteit als de norm wordt beschouwd.



The Privilege Walk

Wat kunnen we doen?



break the bias



Micro-agressies

Micro-agressies zijn subtiel, vaak onbedoeld, onbewust, verbaal of non-verbaal gedrag dat beledigend, denigrerend of kwetsend kan zijn voor anderen.

1000

MICRO-AGRESSIE: EEN ONDERSCHAT PROBLEEM

93%

reageert niet

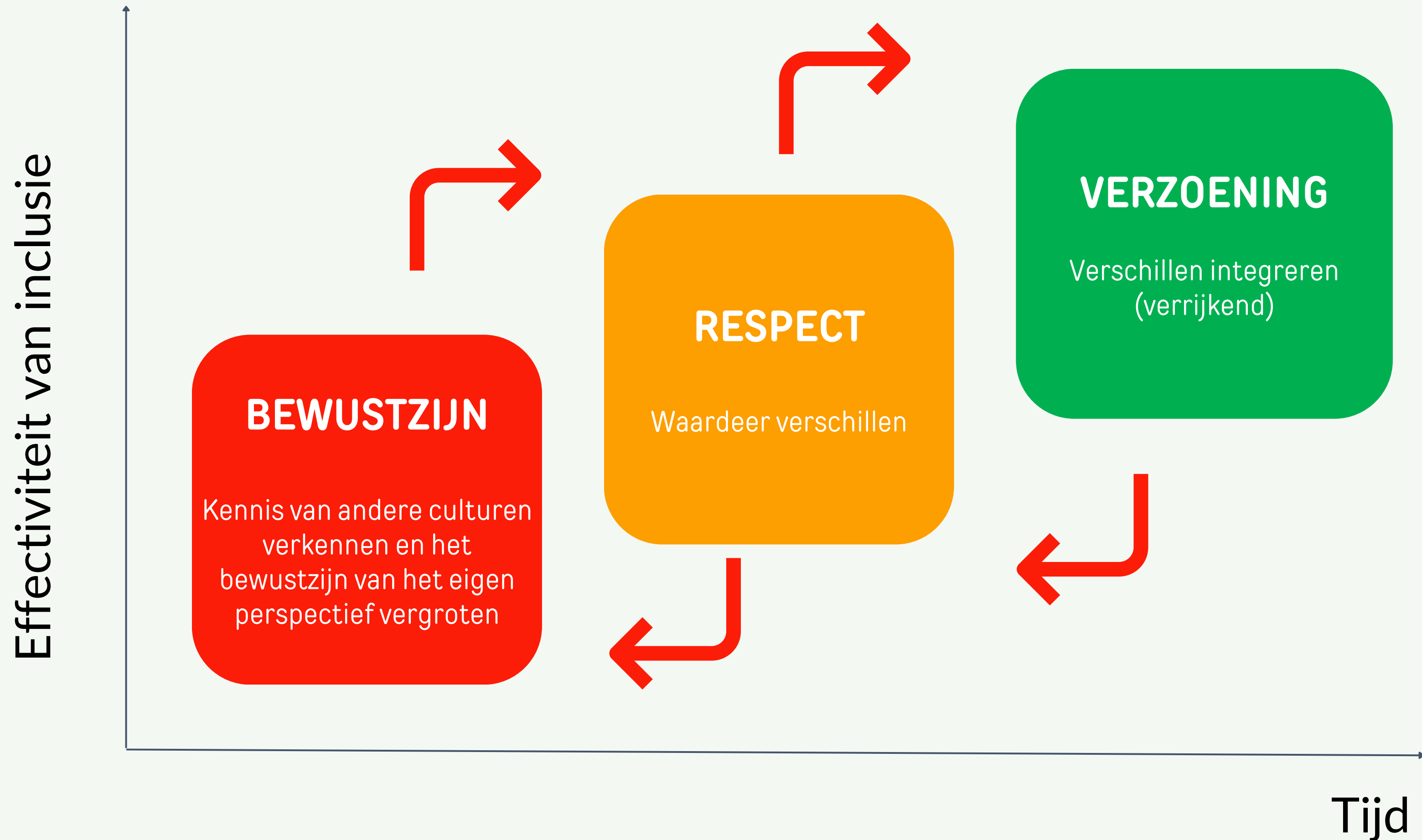
85%

kwetsend

70%

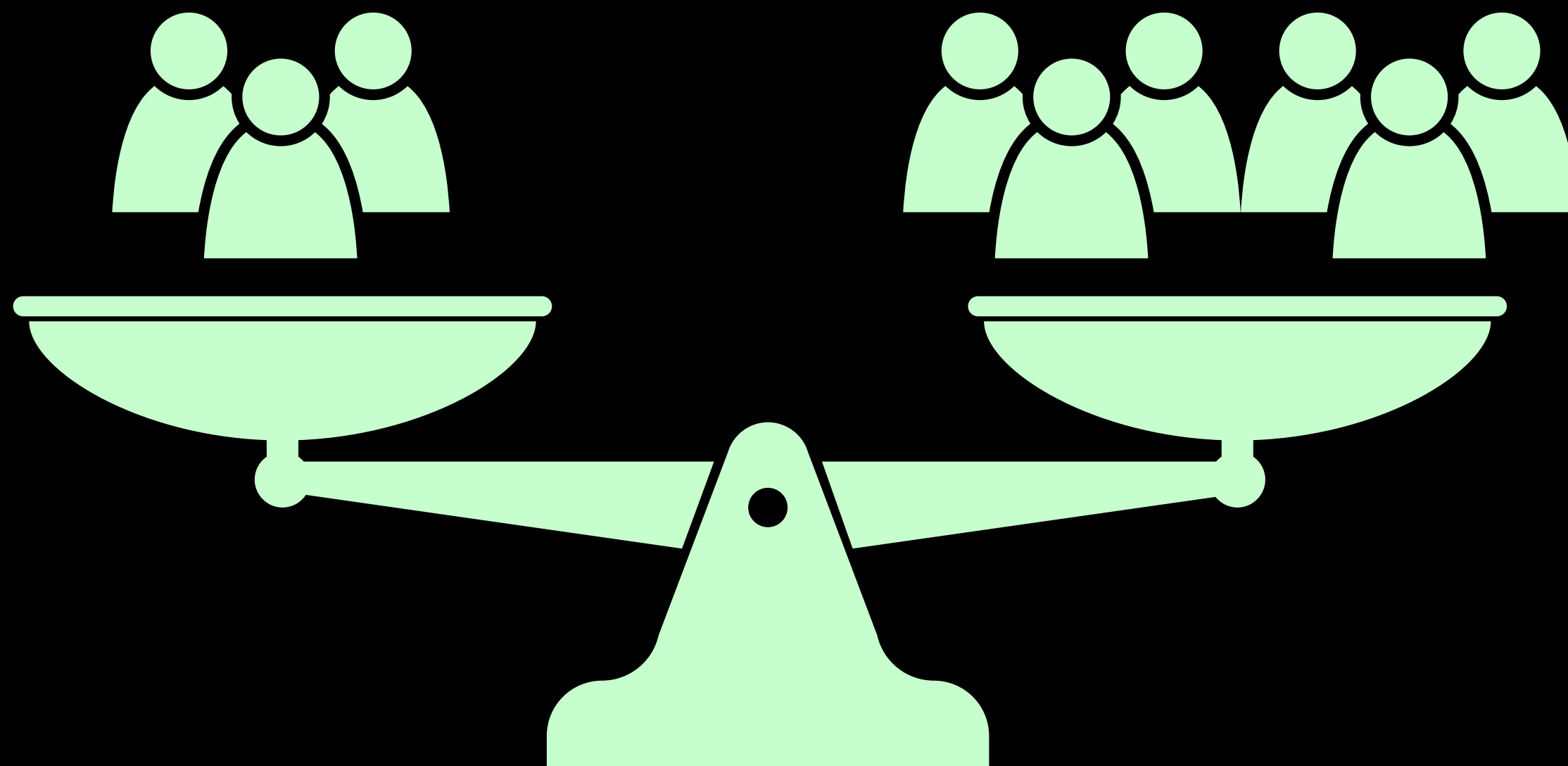
verlaat de organisatie

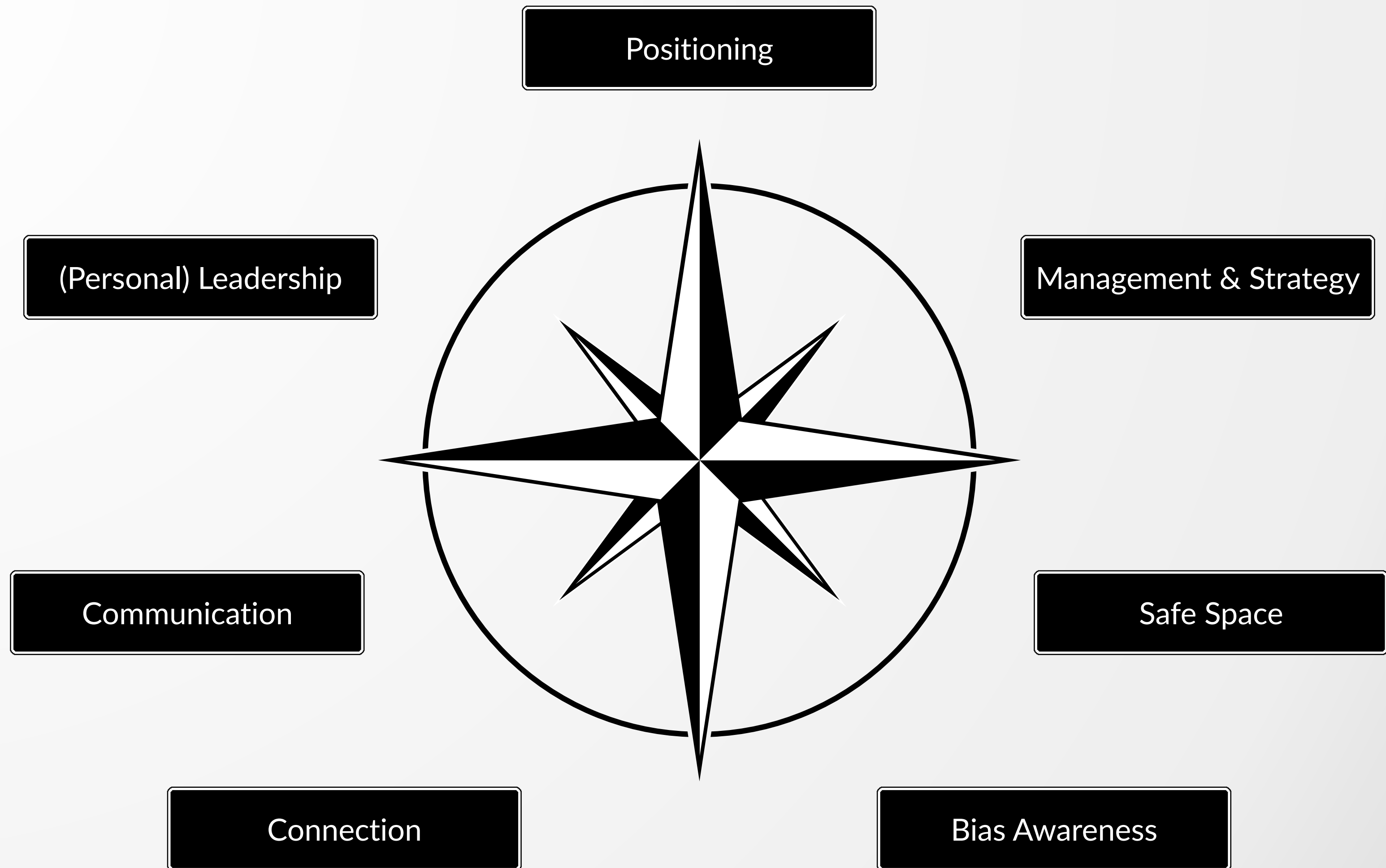
3 Step Learning





Een bondgenoot is iemand die actief de cultuur van inclusie bevordert en nastreeft door middel van positieve en bewuste inspanningen die mensen als geheel ten goede komen.





**“Start where you are.
Use what you have.
Do what you can.”**

Arthur Ashe

join us



www.expertacademy.be



Jim Nkolo

Expert
Academy