

Met aandacht voor wetgeving en leiderschap, people & profit!

Diversiteit & inclusie op de werkvloer

- > Leer de complexiteit van diversiteit en inclusie op de werkvloer en integreer deze in uw dagelijkse beleid.
- > Leer wat de spelregels, wetmatigheden, juridische klijtlijnen en afspraken zijn rond diversiteit en inclusie op de werkvloer.
- > Leer het 6 stappenplan van naar inclusief leiderschap op de werkvloer.

Onder de deskundige leiding van:

Jan Hofkens
Managing Partner
LYDIAN

Kato Aerts
Partner
LYDIAN

Stefan Lemaire
Partner
BUSINESS MARKERS



Diversiteit als gegeven ...

De samenleving en dus ook de arbeidsmarkt worden steeds meer divers. Mensen met een verschillende etnische en culturele achtergrond, leeftijd, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, religie, etc. komen met elkaar in contact en werken samen.

PEOPLE VERSUS PROFIT

Een diverse werkplek kan er toe bijdragen dat mensen die om verschillende redenen (nog) niet (meer) actief zijn, gestimuleerd worden om (opnieuw) deel te nemen aan het economisch verkeer. Werkgevers zijn er zich eens te meer van bewust dat een divers personeelsbestand niet alleen belangrijk is voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid die elke onderneming draagt, maar ook kan zorgen voor betere bedrijfsresultaten. Hoe kan een werkgever inzetten op diversiteit en wat zijn daarbij de juridische valkuilen? Is een werkgever verplicht een diversiteitsbeleid uit te werken? Is positieve discriminatie toegestaan en wat met privacy en GDPR?

DIVERS VERSUS INCLUSIEF

Een diverse werkplek is daarenboven niet noodzakelijk hetzelfde als een inclusieve werkplek. Moet iedereen op dezelfde manier behandeld worden? Wanneer is een verschil in behandeling toegestaan? En wanneer spreken wij over een ongeoorloofde discriminatie? Mag een werkgever een neutraliteitsbeleid hanteren en wat zijn daarbij de concrete risico's en sancties? Mag een werkgever weigeren een aanbod te doen aan een zwangere candidate? Heeft een werknemer recht op onderbreking van de werkdag voor een gebed? Kan een werkgever optreden tegen een werknemer die weigert vrouwelijke collega's de hand te schudden? Maar hoe creëert u een inclusieve ondernemingscultuur? Zijn diverse teams echt slimmer? Wat is de rol van de leidinggevenden? En hoe garandeert u die essentiële psychologische veiligheid? Wat zijn de kernkwaliteiten van de inclusieve leidinggevende? En waarom is moed hier één van?

Juridische omkadering

De specialisten van advocatenkantoor Lydian geven **tijdens de ochtendsessie** een praktijkgericht overzicht van de regels en aandacht-spunten waar een werkgever rekening mee moet houden bij het uitwerken van een diversiteit- en inclusiebeleid. Zij beantwoorden bovenstaande vragen aan de hand van concrete voorbeelden en helpen u zo om met kennis van zaken te werken aan een meer diverse en inclusieve werkplek en u te beschermen tegen de juridische risico's die zich vandaag stellen.

De inclusieve leidinggevende

In de middagsessie leert u van Stefan Lameire waarin de inclusieve leider verschilt van de traditionele leidinggevende en waarom psychologische veiligheid essentieel is in een diverse en inclusieve organisatie. U begrijpt de waarde en de valkuilen van inclusief leiderschap, en wat het betekent voor de verschillende generaties op de werkvloer. U krijgt handvaten aangereikt hoe een cultuur van inclusief leiderschap te integreren in uw dagelijkse leiderschap, met aandacht voor people én profit. Tot slot gaat u aan de slag met het 6-stappenplan uit het 'Inclusief Huis'.



DEEL 1: REGELS, AFSPRAKEN EN AANDACHTSPUNTEN BIJ DIVERSITEIT & INCLUSIE

Onder de deskundige leiding van Lydian

- ◆ DIVERSITEIT EN INCLUSIE: EEN INLEIDING
- ◆ DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER
 - ❖ Relevante wetgeving:
 - Europees kader
 - Belgische wetgeving
 - ❖ Wet betreffende racisme en xenofobie.
 - ❖ Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.
 - ❖ Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.
 - ❖ Beschermd criteria en praktijkgevallen:
 - Leeftijd
 - Geslacht en seksuele geaardheid
 - Ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst
 - Geloof of levensbeschouwing
 - Gezondheidstoestand
 - Syndicale overtuiging
 - ❖ Sancties.
- ◆ INCLUSIE BEVORDEREN
 - ❖ Relevante wetgeving en basisprincipes.
 - ❖ Welke informatie mag een werkgever verzamelen en verwerken?
 - ❖ Is positieve discriminatie toegestaan?
 - ❖ Sancties.
- ◆ PRAKTISCHE TIPS BIJ HET OPSTELLEN VAN EEN DIVERSITEIT- EN INCLUSIEBELEID
 - ❖ Nuttig of noodzakelijk?
 - ❖ Welke vorm neemt een diversiteit- en inclusiebeleid aan?
 - ❖ Moeten de overlegorganen of werknemers hierbij betrokken worden?

DEEL 2: INCLUSIEF LEIDERSCHAP : HET INCLUSIEF HUIS

Onder de deskundige leiding van Business Markers

- ◆ DE WAARDE VAN DIVERSITEIT VOOR UW TEAM
 - ❖ Waarom zijn diverse teams slimmer?
 - ❖ Welke waarde creëren diverse teams?
 - ❖ Hoe capteert u de waarde?
 - ❖ Installeren van feedbackcultuur.
- ◆ HET INCLUSIEF HUIS: Het zes-stappen plan naar inclusief leiderschap op de werkvloer
 - ❖ Definieer de fundamenteën van het inclusief huis.
 - ❖ Elimineer unconscious bias en durf personen te mappen.
 - ❖ Connecteer via storytelling.
 - ❖ Creëer psychologische veiligheid.
 - ❖ Beheers emoties.
 - ❖ Communiceer, communiceer en communiceer ...
- ◆ DE INCLUSIEVE LEIDER
 - ❖ Kernkwaliteiten van de inclusieve leider.
 - ❖ Inclusie vergt moed.
 - ❖ Waarin verschilt de inclusieve leider van een goed leidinggevende?

Timing cursus

- 08.30 Ontvangst, registratie met koffie/thee.
- 09.00 Start van de trainingsdag (met voorstelling docent)
- 12.30 Lunch
- 17.00 Einde van de cursusdag.

Zowel in de voor- als namiddag wordt een korte (koffie-)pauze gehouden.

De docenten



Stefan Lameire is Partner bij Business Markers, een atypisch advies- en implementatiebedrijf, waar hij voornamelijk werkt op het snijpunt van strategie en leiderschap. Hij werkte het grootste deel van zijn carrière in België en in het buitenland in commerciële en leidinggevende functies voor grote bedrijven zoals Unilever, Clear Channel Outdoor, DPG Media en RTBF.

Die meer dan 20 jaar in een bedrijfsomgeving stelden hem in staat een uitgebreide toolbox te ontwikkelen, die sindsdien zijn waarde heeft bewezen bij het leiden van de bedrijfstransformatie bij de Belgische KMO Remedus, in zijn rol als bestuurslid van HR-tech start-up Sympl, als mentor en adviseur voor vele start-ups bij accelerator Birdhouse, en als voorzitter van het Centrum voor Informatie over Media (CIM).

In die jaren had hij veel voorbeelden van inspirerend authentiek leiderschap, maar was hij ook soms getuige van toxisch leiderschap en leiderschap dat zich alleen richtte op diversiteit en inclusie om negatieve pers te vermijden. Op basis van al die ervaringen ontwikkelde hij een praktisch 6-stappenmodel om organisaties te ondersteunen bij het opbouwen van een duurzame inclusieve leiderschapscultuur.



Jan Hofkens is partner in het Employment, Pensions & Benefits team en managing partner van Lydian. Binnen het departement Employment, Pensions & Benefits kent Jan het individuele en collectieve arbeidsrecht door en door. Herstructureringen, collectief ontslag, HR bij fusies en overnames, sociale conflictbeheersing, sociale verkiezingen, collectief overleg, internationale

tewerkstelling ... : het zijn maar enkele van de vele expertises van onze docent. Hij adviseert dagelijks over de arbeidsrechtelijke aspecten van overnames, en heeft al tientallen herstructureringsprojecten en overnames begeleid als arbeidsrechtelijk expert. Hij is dan ook de geknipte persoon om met u zijn praktijkervaring te delen.



Kato Aerts is als partner verbonden aan de Employment, Pensions & Benefits-praktijk van Lydian. Kato specialiseert zich in zowel individueel als collectief arbeidsrecht en legt zich voornamelijk toe op internationale tewerkstelling. Kato behaalde haar masterdiploma aan de Katholieke Universiteit Leuven (KUL). In

2010 werd ze toegelaten tot de Antwerpse balie en in 2015 behaalde ze een diploma in bemiddeling. In datzelfde jaar (2015) verhoogde ze bij Lydian als Associate, na vijf jaar ervaring in onafhankelijke Belgische advocatenkantoren. Kato's bijdragen verschijnen regelmatig in juridische vakbladen en ze geeft bovendien op regelmatige basis seminars. Ze is een actief lid van de Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA).



Verhoogde interactiviteit

De deelnemers krijgen uitgebreid de kans om hun eigen problematiek ter sprake te brengen. Om dit te realiseren, vragen wij op voorhand een beknopte beschrijving van de probleemstelling te formuleren. Op die manier kunnen wij de cursus volledig opstellen volgens uw eigen informatiebehoefte.

U kunt hiervoor steeds contact opnemen met **Dirk Spillebeen** op het nummer: **+32 50 38 30 30** (e-mail: dirk@ifbd.be).

Diversiteit & inclusie op de werkvloer

2024

> **Datum & locatie:** zie hiertoe onze website www.ifbd.be

> **Kostprijs:** € 795 (excl. BTW)

>>> INSCHRIJVEN

<p>E-mail: info@ifbd.be</p>  <p>klik hier</p>	<p>Via onze website: ifbd.be</p>  <p>klik hier</p>	<p>Via QR:</p> 	<p>Telefoon: 00 32 50 38 30 30</p>  <p>Voor meer informatie omtrent uw inschrijving ...</p>
--	--	--	---

>>> INSCHRIJVINGSMODALITEITEN

De deelnameprijs aan dit 1-daagse programma bedraagt **795 Euro** excl. 21% BTW. Dit bedrag is inclusief koude/warme dranken en een uitgebreide lunch tijdens de cursusdag. U ontvangt bovendien een **documentatiemap** die u als naslagwerk kunt raadplegen. Los van de eventuele subsidiëring van de Vlaamse Overheid (zie verder) geeft het IFBD per extra deelnemende collega **5% extra korting** op het **totaalbedrag** met een maximale **korting van 20%** (= 5 deelnemers of meer).

Na ontvangst van uw inschrijving krijgt u een **deelnamebevestiging** en een factuur. Een tweetal weken voor de cursus ontvangt u een **herinnering met nog enige praktische informatie** en een **routebeschrijving**.

DE VLAAMSE OVERHEID INVESTEERT IN OPLEIDING: TOT 30% KORTING!

Het **IFBD** is erkend als **gecertificeerd opleidingsinstituut**. Dit maakt dat u onze trainingen gedeeltelijk kunt betalen met de subsidies toegekend door de Vlaamse Overheid via het systeem van de "KMO-portefeuille". Indien uw bedrijf voldoet aan de vooropgestelde criteria kan u tot 30% besparen op de opleidingskost. Meer informatie omtrent het systeem kan u vinden op de website van de Vlaamse Overheid: www.kmo-portefeuille.be.

Annulatie.

We begrijpen dat andere prioriteiten kunnen optreden tussen uw inschrijving en de cursus. Indien wij minstens **2 weken voor de cursus** uw annulatie ontvangen zoeken we samen met u naar de beste oplossing. **Minder dan 2 weken voor de eerste cursusdag** bent u ons het integrale bedrag verschuldigd en wordt mogelijks een administratieve kost (€ 75) aangerekend. Wij zijn uiteraard steeds verheugd een collega te mogen verwelkomen in uw plaats.

HOTELOVERNACHTING OP DE LOCATIE VAN DE TRAINING

U kan op onze diverse trainingslocaties veelal een overnachting boeken om de cursus op een ontspannen manier te kunnen aanvangen en/of af te sluiten. Meer informatie hieromtrent vindt u op onze website of via volgende link: www.ifbd.be/nl/over-ons/algemene-voorwaarden

IFBD-DATABASE & GDPR

We houden u graag op de hoogte van de laatste evoluties binnen uw sector. Daarom hebben we uw gegevens opgenomen in onze database. Uw informatie is voor eigen gebruik, wordt beveiligd en nooit aan derden doorgegeven. Hiertoe nemen we alle nodige maatregelen. Te allen tijde heeft u - overeenkomstig de wet "verwerking persoonsgegevens" van 8/12/1992 en de "AVG-reglementering" van 24/5/2016 - recht op inzage, wijziging of verwijdering van uw gegevens. Meer informatie via onze webpagina www.ifbd.be/nl/GDPR of via e-mail: DPO@ifbd.be.

ALGEMENE VOORWAARDEN

Op onze website op de pagina ifbd.be/nl/over-ons/algemene-voorwaarden vindt u al onze modaliteiten terug.