

Diversiteits- en inclusiebeleid

Ingangsdatum	20 februari 2025
Onderwerp	Diversiteits- en inclusiebeleid
Classificatie	Intern gebruik

Inleiding

Het Koning Willem I College heeft het gezamenlijk werken aan een duurzame toekomst hoog in het vaandel staan. Als UNESCO-school zet het college zich in voor een betere wereld en de versterking van het duurzame karakter van de organisatie, ook als het gaat om onze medewerkers en het beleid daaromtrent. Bij het Koning Willem I College streven we ernaar een omgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelt. We erkennen dat een diverse samenstelling van ons personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de maatschappij die we bedienen. Daarom streven we ernaar om een werkomgeving te creëren die open staat voor talenten vanuit alle achtergronden. Ons diversiteits- en inclusiebeleid is gebaseerd op het principe dat elk individu uniek is en recht heeft op gelijke kansen en behandeling. We creëren een omgeving waarin diversiteit wordt omarmd. Daarom nemen wij actief deel aan initiatieven die gericht zijn op het creëren van kansen voor alle groepen en geven hier waar mogelijk een nadere (duurzame) uitvoering aan.

Dit document dient als een leidraad voor ons streven naar een diverse en inclusieve gemeenschap, waarin gelijkheid, gelijke kansen, respect en begrip voor elkaar centraal staan. Het vormt de basis voor onze inzet om een omgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelt, en waarin medewerkers de kans krijgen om te bloeien en groeien.

Uitgangspunten en kaders

De uitgangspunten en kaders van dit diversiteits- en inclusiebeleid zijn onder andere het wettelijk kader (o.a. Burgerlijk Wetboek, Algemene wet gelijke behandeling, Participatiewet), de cao mbo, het beleid Integer en professioneel handelen, het beleid Werving & Selectie, het beleid Klachtenregeling, de banenafsprak, Social Return of investment (SROI) en het Privacybeleid.

Het beleid

Het diversiteits- en inclusiebeleid vormt een integraal onderdeel van de bredere strategische doelstellingen van het Koning Willem I College. We gaan uit van een cultuur waarin alle leden van de gemeenschap zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelen, ongeacht hun achtergrond, genderidentiteit, seksualiteit, religie en afkomst. Ook als het gaat om kwetsbaardere doelgroepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, willen we handelen conform de waarden van het Koning Willem I College. Dit omvat het creëren van een omgeving waarin diversiteit wordt gevierd en waarin discriminatie, pesten en uitsluiting niet getolereerd worden. Samen zorgen wij ervoor dat gelijke kansen



worden geboden aan alle studenten en medewerkers, ongeacht hun achtergrond, en dat er geen sprake is van discriminatie of vooroordelen bij instroom- of doorstroomprocessen.

Beleidsuitgangspunten:

- Het diversiteits- en inclusiebeleid is bedoeld voor alle in- en externe medewerkers van het Koning Willem I College. Iedereen doet mee!
- We kunnen als inclusieve organisatie goed omgaan met verschillen tussen mensen en benutten de meerwaarde van diversiteit.
- Het personeelsbestand is een afspiegeling van de maatschappij, met medewerkers uit verschillende diversiteitsgroepen.
- Er is oog voor het individu, diens competenties en het potentieel. Mensen met een ondersteuningsbehoefte krijgen begeleiding en er wordt actief gewerkt aan een inclusieve cultuur; een veilige werkomgeving waar mensen zich gehoord en gezien voelen.
- Alle medewerkers krijgen gelijkwaardige kansen in hun professionele ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden.
- Op de werkvloer heerst een inclusieve en positieve werksfeer waar iedereen wordt betrokken, zich welkom en gewaardeerd voelt en waar moeite wordt gedaan om werkomstandigheden voor iedereen zo passend mogelijk te maken. Denk bijvoorbeeld aan het aanpassen van de werkplek, specifieke hulpmiddelen, inrichting van werkplekken.
- De kracht zit in de samenwerking, het elkaar aanvullen, er voor elkaar te zijn, van elkaar leren en elkaar aanspreken op gedrag.
- Leidinggevenden staan in verbinding met hun teams en individuele medewerkers. Zij voeren het goede gesprek en stimuleren anderen om dit ook te doen.
- Ons personeelsbestand is divers en reflecteert daarmee de samenleving. Bovendien hanteren onze leidinggevenden inclusief leiderschap, waarmee zij alle medewerkers ondersteunen op de manier die zij nodig hebben.
- Actief werven en selecteren op basis van inclusieve criteria met speciale aandacht voor het bieden van kansen aan mensen die moeite hebben om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, al dan niet in samenwerking met instanties als gemeenten, UWV en sociaal werkbedrijven uit de regio.
- Onze gemeenschappelijke basis wordt gevormd door wederzijds respect, wettelijke rechten en plichten en onze arbeidsovereenkomst bij het Koning Willem I College.

Wat moet het beleid opleveren/wat willen we ermee bereiken?

We zijn een inclusieve werkgever die streeft naar gelijkwaardige kansen en bieden werk aan mensen die doorgaans moeilijker aan een baan komen. Als inclusieve organisatie kunnen we goed omgaan met verschillen tussen mensen en we benutten de meerwaarde van diversiteit. Diversiteit zegt iets over verschillen tussen mensen. Denk aan opleidingsniveau, genderidentiteit, seksualiteit en culturele achtergrond. Inclusie gaat over het insluiten van deze verschillen, op alle organisatieniveaus. Iedereen doet mee, iedereen wordt gewaardeerd en iedereen heeft ontwikkel- en doorstroomkansen. Het streven naar diversiteit binnen het personeelsbestand resulteert in een meer diverse samenstelling, met een breed scala aan achtergronden, perspectieven en ervaringen die bijdragen aan een rijkere leer- en werkomgeving. Daarnaast leidt een inclusieve omgeving, waarin iedereen zich gesteund en gewaardeerd voelt, tot een verhoogde betrokkenheid, tevredenheid en verbeterde prestaties van zowel studenten als medewerkers. Dit draagt op zijn beurt bij aan het aantrekken en behouden van talent bij het Koning Willem I College.

Wat betekent het in de praktijk?

In de dagelijkse praktijk van het Koning Willem I College wordt het diversiteits- en inclusiebeleid concreet vormgegeven door verschillende initiatieven. We zetten ons in voor het aantrekken, behouden en ontwikkelen van personeel dat een breed scala aan achtergronden en ervaringen vertegenwoordigt. Dit betekent dat bij werving en selectie gelijkwaardige kansen worden



geboden aan kandidaten van diverse achtergronden en er actief wordt gewerkt aan het bevorderen van diversiteit binnen het personeelsbestand. Daarnaast werken wij samen met externe partners, zoals lokale gemeenschappen, sociale werkbedrijven, bedrijven en maatschappelijke organisaties, om gezamenlijk initiatieven te ontwikkelen die gericht zijn op het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen de organisatie.

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers wordt gezocht naar een diversiteit aan profielen, in lijn met de actuele wet- en regelgeving. Hierbij ligt de focus op het bereiken van mensen met verschillende culturele achtergronden of mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, denk aan statushouders, mensen met een arbeidsbeperking en ouderen. Deze inzet heeft niet alleen tot doel om een afspiegeling te zijn van de diverse gemeenschappen die het college bedient, maar ook om kansen te bieden aan mensen die moeite hebben om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.

Alle medewerkers en leidinggevenden krijgen de mogelijkheid om trainingen te volgen over diversiteit, inclusie en het voorkomen van vooroordelen. Hierdoor wordt de bewustwording vergroot en worden vaardigheden ontwikkeld om effectief om te gaan met diversiteit. De beleidsrichtlijnen en procedures van het college zijn gericht op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling, waarbij speciale aandacht wordt besteed aan inclusieve praktijken die de deelname van diverse groepen aan de arbeidsmarkt stimuleren. Daarnaast wordt gezorgd voor een toegankelijke leer- en werkomgeving, met passende voorzieningen en ondersteuning voor alle medewerkers en leidinggevenden, ongeacht hun achtergrond of capaciteiten. Dit draagt bij aan een omgeving waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.

Implementatieplan

Er wordt bewustwording gecreëerd in alle lagen van de organisatie. We gaan volop inzetten op brede communicatie, om alle medewerkers, leidinggevenden en externe belangrijke samenwerkingen te informeren. Alle medewerkers krijgen de mogelijkheid om trainingen te volgen over diversiteit, inclusie en het voorkomen van vooroordelen, daarbij krijgen de leidinggevenden de nodige handvatten om beleid te implementeren en draagvlak te creëren binnen de teams.

Vervallen beleid

Met inwerkingtreding van dit beleid, vervallen er geen stukken.