

Hoe inclusief is  
je organisatie?

# Inclusiescan



**VRAGENLIJST**





Hoe inclusief is  
je organisatie?

**Inclusiescan**

## Voor je verder gaat...

Deze scan is één van de instrumenten van het project 'Op het kruispunt: voor LGBTI+ personen met een handicap'. Dit was een samenwerking van negen organisaties die werken met en voor mensen met een handicap, LGBTI+ mensen of beiden.

Met dit project willen we onze organisaties inclusiever maken voor LGBTI+ mensen met een handicap. We voerden het uit met de steun van het Fonds De Warmste Week, beheerd door de Koning Boudewijnstichting. Het project duurde één jaar, van januari 2022 tot en met december 2022.



Aut & Out, organisatie voor én door LGBTQIA+/queer volwassenen met autisme



Casa Rosa, Regenbooghuis in Oost-Vlaanderen



Çavaria, Vlaamse belangenverdediger van LGBTI+ mensen en koepel van LGBTI+ organisaties



GRIP vzw, mensenrechten-organisatie van en voor personen met een handicap



Inter, Vlaams expertisecentrum in toegankelijkheid en Universal Design



Intersekse Vlaanderen, vereniging voor intersekse personen



Konekt, organisatie voor een wereld waarin personen met en zonder beperking samen leven, leren en werken



Transgender Infopunt, expertisecentrum voor de thema's transgender en genderdiversiteit



Unique, Regenbooghuis in Vlaams-Brabant

Scan de QR code om alle instrumenten uit het project na te lezen.



# Woordenlijst

In het project gebruiken we deze **woorden**:

## Mensen met een handicap

Een beperking is iets wat je als persoon hebt, maar je handicap heb je als gevolg van drempels in de maatschappij. Denk aan ontoegankelijkheid, vooroordelen of geen gelijke kansen krijgen. In dit project gebruiken we 'mensen met een handicap' omdat we net focussen op die drempels.

## Seksuele diversiteit

Dit gaat over tot wie je je seksueel aangetrokken voelt en over de verschillen tussen mensen daarin.

## Genderdiversiteit

Dit heeft te maken met hoe je naar jezelf kijkt en hoe mensen naar jou kijken, bijvoorbeeld als vrouw of als man. Of als allebei of als niets van die twee. Of als iets dat kan wisselen of verschuiven. Ook dat verschilt van mens tot mens.

## Seksediversiteit

Dit gaat over de verscheidenheid die bestaat op vlak van geslachtskenmerken. Je geslacht wordt geregistreerd bij je geboorte. De biologie werkt met een tweedeling man en vrouw. Het medisch team kijkt hoe je lichaam eruit ziet en beslist welk geslacht je hebt. Er zijn ook mensen met kenmerken die buiten deze tweedeling vallen.

## LGBTI+

Dit is een letterwoord om seksuele, gender- en geslachtsdiversiteit aan te duiden.

De letter L verwijst naar lesbisch, de letter G naar gay of homo, de letter B naar biseksueel.

De letter T verwijst naar trans of transgender,

De letter I staat voor intersekse.

De + voegen we toe om zo inclusief mogelijk te zijn, ook voor mensen die zich niet herkennen in deze letters of niet helemaal.

Er bestaan verschillende meningen over welke woorden je het best gebruikt om al deze kenmerken te beschrijven. Sommige mensen gebruiken graag een label om zichzelf te beschrijven en andere mensen net niet. Wij kozen de woorden hierboven. Gebruik je liever andere woorden over jezelf? Dan respecteren we dat natuurlijk.

In de gids **inclusieve en toegankelijke communicatie** vind je meer termen en richtlijnen. Meer info over de gids vind je op de webpagina [www.cavaria.be/op-het-kruispunt](http://www.cavaria.be/op-het-kruispunt) of scan de QR code hiernaast.

## 1. WAAROVER GAAT DE SCAN?

Deze vragenlijst focust op toegankelijkheid en inclusie, vooral voor mensen die LGBTI+ zijn of een handicap hebben of allebei. Door ze in te vullen, krijg je een goed beeld van wat een organisatie al goed doet en wat nog beter kan. Op vlak van toegankelijkheid bekijken we een aantal belangrijke aandachtspunten voor verschillende doelgroepen. Voor een volledige toegankelijkheidsscreening kan je terecht bij Inter. De contactgegevens vind je achteraan.

### DE SCAN BEHANDELT ZES GROTE THEMA'S:

1. **Strategie en beleid**
2. **Medewerkersbeleid**
3. **Klachten- en kwaliteitsbeleid**
4. **Toegankelijkheid**
5. **Communicatie**
6. **Doen wat je zegt**

Per thema krijg je gesloten vragen. Dat betekent dat je niet vrij moet invullen, maar dat je de antwoorden aanduidt die het best passen. Er zijn ook open vakken waar je vrij mag invullen.

## 2. HOE LANG DUURT HET OM DE SCAN AF TE NEMEN?

De scan afnemen duurt minstens 3 uur.

## 3. WIE NEEMT DE SCAN AF?

Het liefst wordt de scan afgenomen door deze drie partijen:

- ◆ Twee medewerkers van je organisatie, waarvan minstens één medewerker zonder leidinggevende functie of zonder verantwoordelijkheid voor de medewerkers.
- ◆ Minstens één iemand die LGBTI+ is of een handicap heeft of beide kenmerken heeft, een ervaringsdeskundige dus. Dat mag iemand van binnen of buiten je organisatie zijn.
- ◆ Indien mogelijk iemand van een andere organisatie die werkt rond seksuele en genderdiversiteit of handicap.

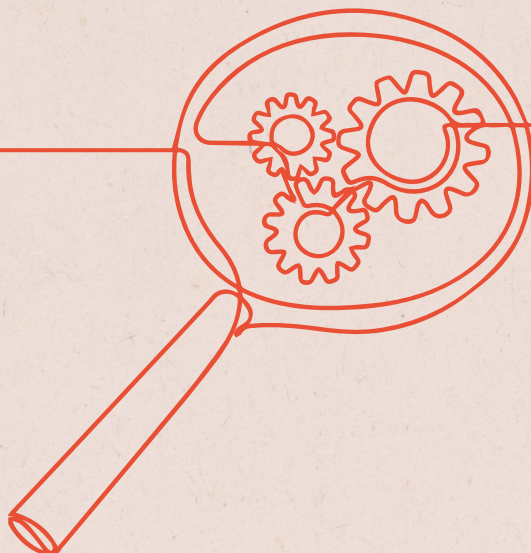
Heb je niet de nodige mensen binnen je organisatie of onder de vrijwilligers? Dan kan je hiervoor terecht bij de projectpartners. Zij kunnen hiervoor een vergoeding vragen.

#### 4. WAT DOE JE ALS JE DE SCAN AFNEEMT?

- ◆ Zet een kruisje in de vakjes die van toepassing zijn.
- ◆ Wil je extra info meegeven? Dat kan in de open vakken.
- ◆ Beperk je tot je opdracht. Hou je aan de vragen in de lijst. Je moet ook geen eigen oplossingen aandragen.
- ◆ Maak goede afspraken over het materiaal dat je krijgt voor deze opdracht. Bijvoorbeeld of je het mee naar huis mag nemen of niet.
- ◆ Neem geen foto's van mensen of dingen als dat niet nodig is voor de scan. Wil je toch een foto nemen van iemand? Vraag die altijd eerst toestemming.
- ◆ Hou je bij feiten en geef niet gewoon je eigen mening, bijvoorbeeld, 'de deur is 95 cm breed' en niet 'de deur is breed genoeg'.
- ◆ Deel persoonlijke of vertrouwelijke informatie niet met anderen.

#### 5. WAT DOE JE ALS ORGANISATIE WAARBIJ DE SCAN GEBEURT?

- ◆ Stel een contactpersoon aan die bereikbaar is tijdens het invullen.
- ◆ Geef de afnemer toegang tot je gebouwen en beleidsdocumenten.
- ◆ Breng je medewerkers en de mensen in het gebouw op de hoogte dat de scan gebeurt.
- ◆ Je mag communiceren dat je deze scan deed. Het is een teken dat je inclusie belangrijk vindt. Maar het is zeker geen verplichting.
- ◆ Deze scan is een oefening in bewustwording. Het betekent niet dat je een kwaliteitslabel van de projectpartners krijgt.



Algemene informatie over de organisatie	
Naam organisatie	
Aantal teamleden	
Sector	
Adres hoofdzetel	
Contactgegevens contactpersoon	
(Gedeeltelijke) Afnemers van deze scan	Medewerker 1
	Medewerker 2
	Ervaringsdeskundige 1
	Ervaringsdeskundige 2
	Medewerker/vrijwilliger andere organisatie

1. Strategie en beleid				
De organisatie zet in op inclusie via:	Inclusie in het algemeen	Focus op genderidentiteit	Focus op seksuele diversiteit	Focus op handicap
	Missie en visie			
Gedragscode				
Beleidsplan				
Jaarlijks actieplan				
Regelmatig opleidingen voor werknemers				
Agenda van het bestuursorgaan				
Team of medewerker verantwoordelijk voor inclusie				



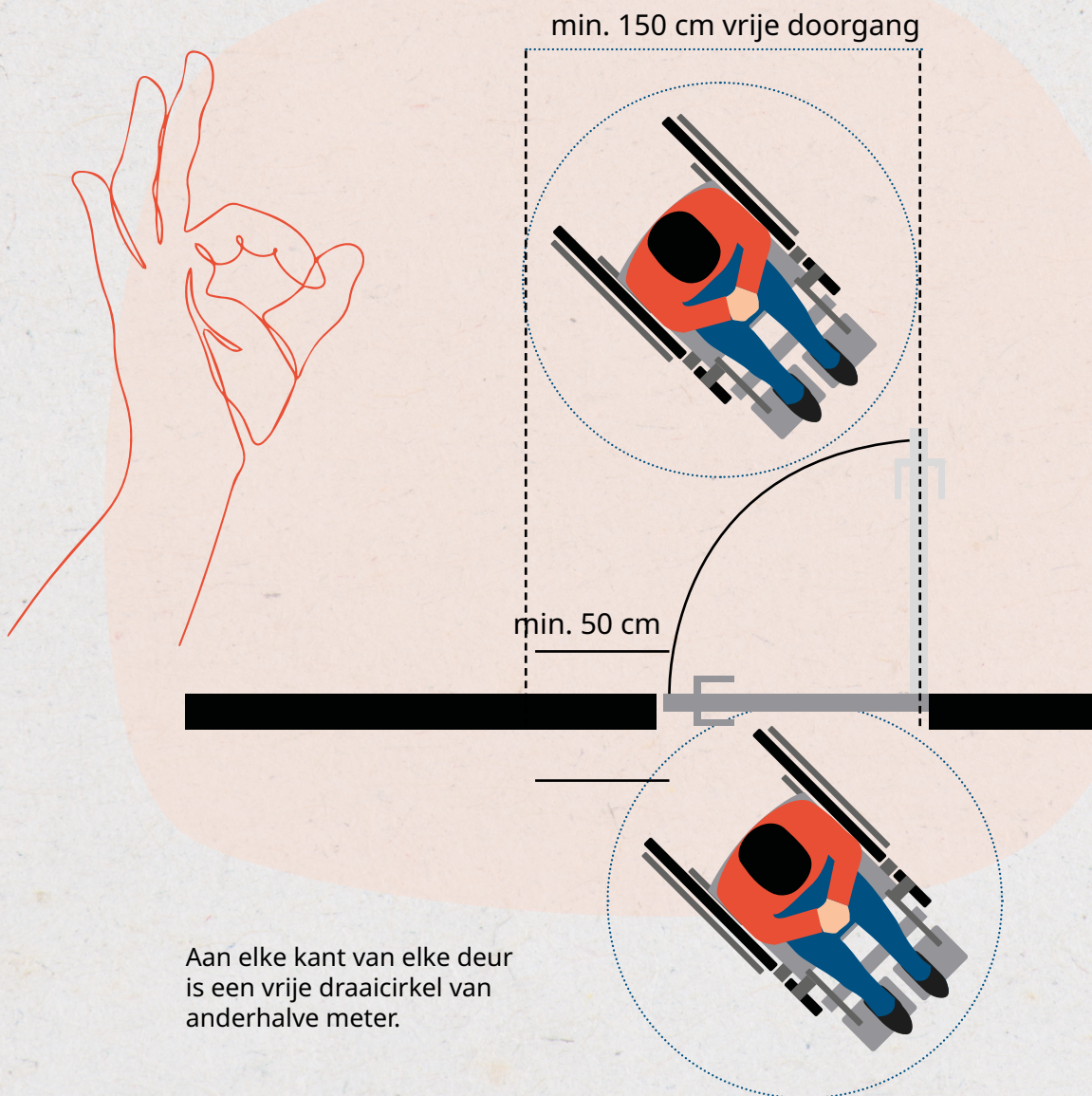
## 2. Medewerkersbeleid

De organisatie werkt aan inclusie in het team via:	Inclusie in het algemeen	Focus op genderidentiteit	Focus op seksuele diversiteit	Focus op handicap
Een bepaling in de arbeidscontracten dat discriminatie niet kan				
Een bepaling in de vrijwilligersovereenkomsten dat discriminatie niet kan Werk je niet met vrijwilligers? Vul dan n.v.t. in (niet van toepassing).				
Een beleid om een veilige werkomgeving te hebben (safe(r) spaces)				
Aanwervingsbeleid (bijvoorbeeld omschrijving van de functie, waar je de vacature plaatst, wie je aanspreekt om te solliciteren, de manier waarop iemand kan solliciteren, hoe en wanneer de organisatie de beslissing communiceert)				
Aanpassingen wanneer iemand drempels ervaart (bijvoorbeeld naamsveranderingen of verzekeringen, werkplekaanpassing voor iemand met een handicap, aangepast werkritme of uurrooster )				
Vertrouwenspersoon (iemand binnen of buiten de organisatie bij wie je terecht kan als je wil dat iemand naar je luistert, advies geeft of mee zoekt naar een oplossing. Bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag, zoals pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag, conflicten of een te hoge werkdruk.)				
Klachtenbeleid (een manier waarop je een probleem officieel kan melden)				

### 3.Kwaliteitsbeleid

Inclusie en toegankelijkheid worden bewaakt en gemeten:

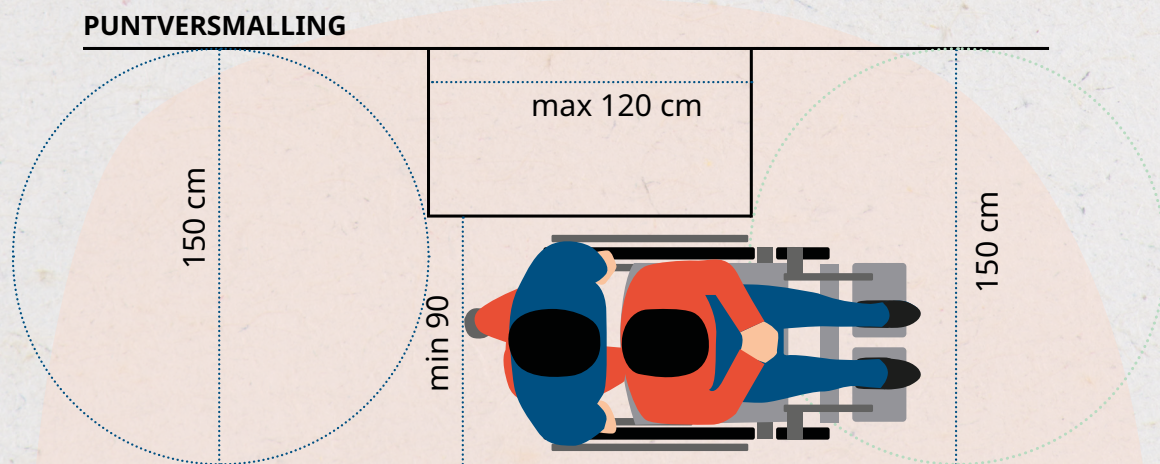
	Door de organisatie zelf	Door iemand buiten de organisatie	Dit gebeurt regelmatig	Dit kan anoniem	Werknemers weten dat dit gebeurt	Werknemers weten waar ze de resultaten kunnen vinden	De organisatie communiceert de resultaten naar het team
Door de inhoud van het beleid te controleren							
Via een tevredenheidsbevraging bij het team							



## 4. Toegankelijkheid

### Basistoegankelijkheid

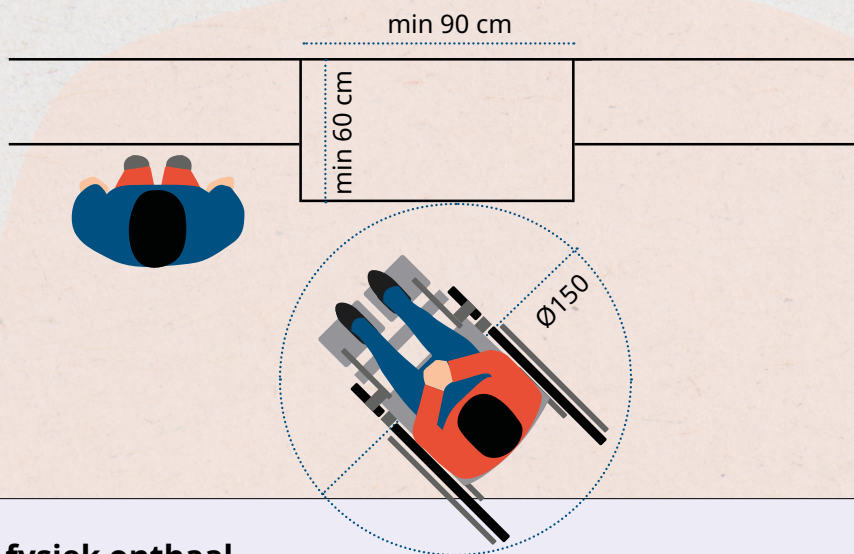
	De doorgangen zijn minstens 90 centimeter breed.
	Je kan deuren makkelijk openen en bedienen.
	Deurbellen en badgesystemen hangen op een hoogte tussen 90-120 cm.
	Aan elke kant van elke deur is een vrije draaicirkel van anderhalve meter.
	Er zijn geen drempels of ze zijn niet hoger dan 2 centimeter.
	Looproutes zijn vrij, zonder hindernissen, bijvoorbeeld materiaal dat een vrije doorgang hindert.
	Glazen wanden hebben duidelijke contrasten op ooghoogte, heuphoogte en vloerhoogte.
	Goede, gelijkmatige verlichting, maar niet te fel.
	Goede akoestiek in ruimtes waar je gesprekken voert en geen storend achtergrondgeluid.
	Wegwijzers en opschriften zijn duidelijk, goed leesbaar en altijd op dezelfde manier weergegeven, zodat je zonder iets te moeten vragen je weg vindt.
	Andere acties rond seksuele en genderinclusie:
	Andere acties rond handicap:



De doorgangen zijn minstens 90 centimeter breed.

## Redelijke reisweg en reistijd

	Je kan de locatie met het openbaar vervoer bereiken.
	Er zijn aangepaste parkeerplaatsen bij de locatie (6% van het totale aantal parkeerplaatsen).
	Je kan met de auto tot voor de ingang te rijden en je daar laten afzetten, als dat nodig is.
	De organisatie helpt mee om een route uit te stippelen.
	Andere acties rond seksuele en genderinclusie:  Andere acties rond handicap:



## Een fysiek onthaal

	Je kan met een rolstoel binnenrijden.
	De organisatie biedt hulp om binnen te geraken, als dat nodig is, bijvoorbeeld met een verplaatsbare oprijplaat om een aantal stapjes te overbruggen.
	De bel- of toegangsknop hangt tussen 90 en 120 cm hoogte
	Andere acties rond seksuele en genderinclusie:  Andere acties rond handicap:

## Aangepaste toiletten

Er is minstens één genderinclusief toilet.

Er is minstens één aangepast toilet voor mensen met een handicap.

Het genderinclusief en aangepast toilet mag één en dezelfde ruimte zijn.

Elk toilet heeft een vuilbakje, ook de toiletten voor mannen.

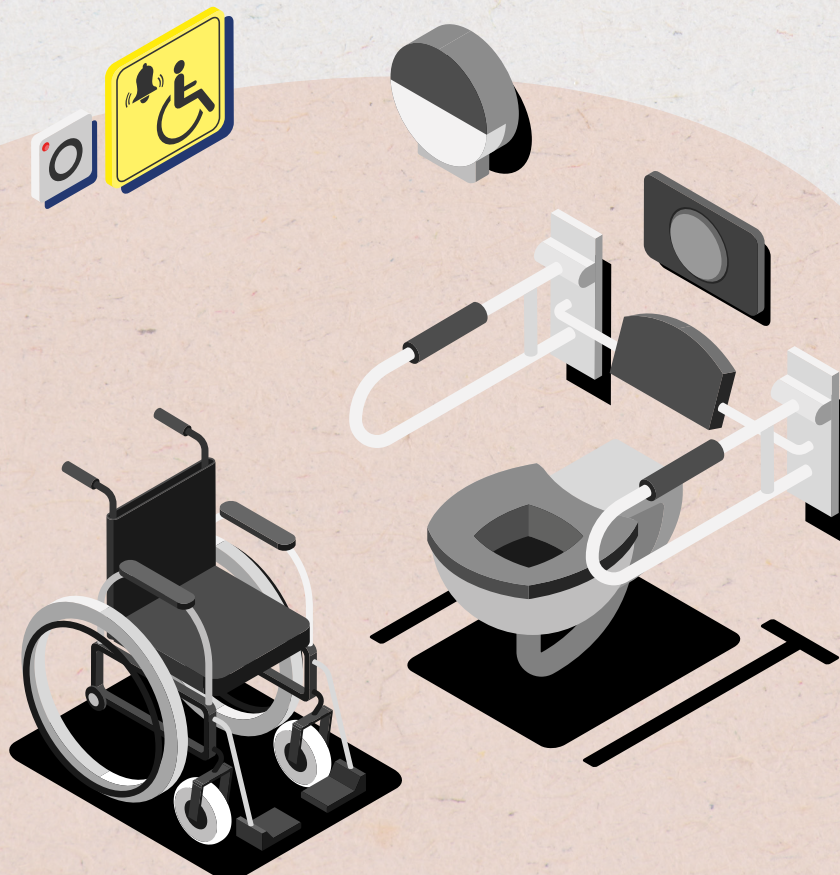
Elke toiletruimte heeft een wastafel.

Wastafels hebben genoeg vrije ruimte onderaan zodat je er met een rolstoel tot vlak onder kan rijden (70-80 cm) en er is minstens 120 cm vrije ruimte voor de wastafel.

Het toilet heeft geen tweede functie, het wordt bijv. niet als berghok gebruikt.

Andere acties rond seksuele en genderinclusie:

Andere acties rond handicap:



## Toegankelijke kleedruimtes

Eén genderinclusieve kleedruimtes voor iedereen.

Een extra kleedruimte of een extra ruimte met die functie waar één persoon zich kan omkleden.

Andere acties rond seksuele en genderinclusie:

Andere acties rond handicap:

## Toegankelijke douches

Er is minstens één ruimte met genderinclusieve douches voor iedereen.

Per sanitair blok is er minstens één aangepaste doucheruimte voor mensen met een handicap.

Andere acties rond seksuele en genderinclusie:

Andere acties rond handicap:

## Veiligheidsprocedures

De procedure om bij een noodgeval het gebouw te verlaten, houdt rekening met mensen met een handicap, bijvoorbeeld het alarmsysteem werkt niet alleen met geluid, de evacuatieprocedure houdt rekening met verschillende soorten handicaps.

De ruimtes zijn zo ingericht dat iedereen zijn weg kan vinden en zich vrij voelt.

Andere acties rond seksuele en genderinclusie:

Andere acties rond handicap:

## 5. Communicatie

### De organisatie benadrukt regelmatig het belang van inclusie

Nieuwe medewerkers krijgen die boodschap van bij het begin.

Er hangen posters in het gebouw over het belang van inclusie.

Andere acties:

#### Ze focust daarbij op:

Inclusie in het algemeen

Seksuele en genderinclusie

Handicap

Een ander identiteitskenmerk:

### De communicatie is toegankelijk en inclusief

De organisatie communiceert in eenvoudige, toegankelijke taal en gebruikt beelden om te ondersteunen als dat nodig is.

Informatie voor nieuwe medewerkers bestaat in verschillende vormen, bijv. teksten, een filmpje, afbeeldingen, e-learning, ...

De communicatie is genderinclusief en inclusief voor mensen met een handicap en uit de LGBTI+ gemeenschap.

Publicaties tonen mensen met een handicap, los van het onderwerp.

Publicaties tonen LGBTI+ personen, los van het onderwerp.

Posters hangen op hoogtes waar iedereen ze kan zien.

De organisatie heeft een contactlijst met tolken Vlaamse Gebarentaal of specifieke dienstverleners die ze kan invoeren als ze de vraag krijgt.

Andere acties:

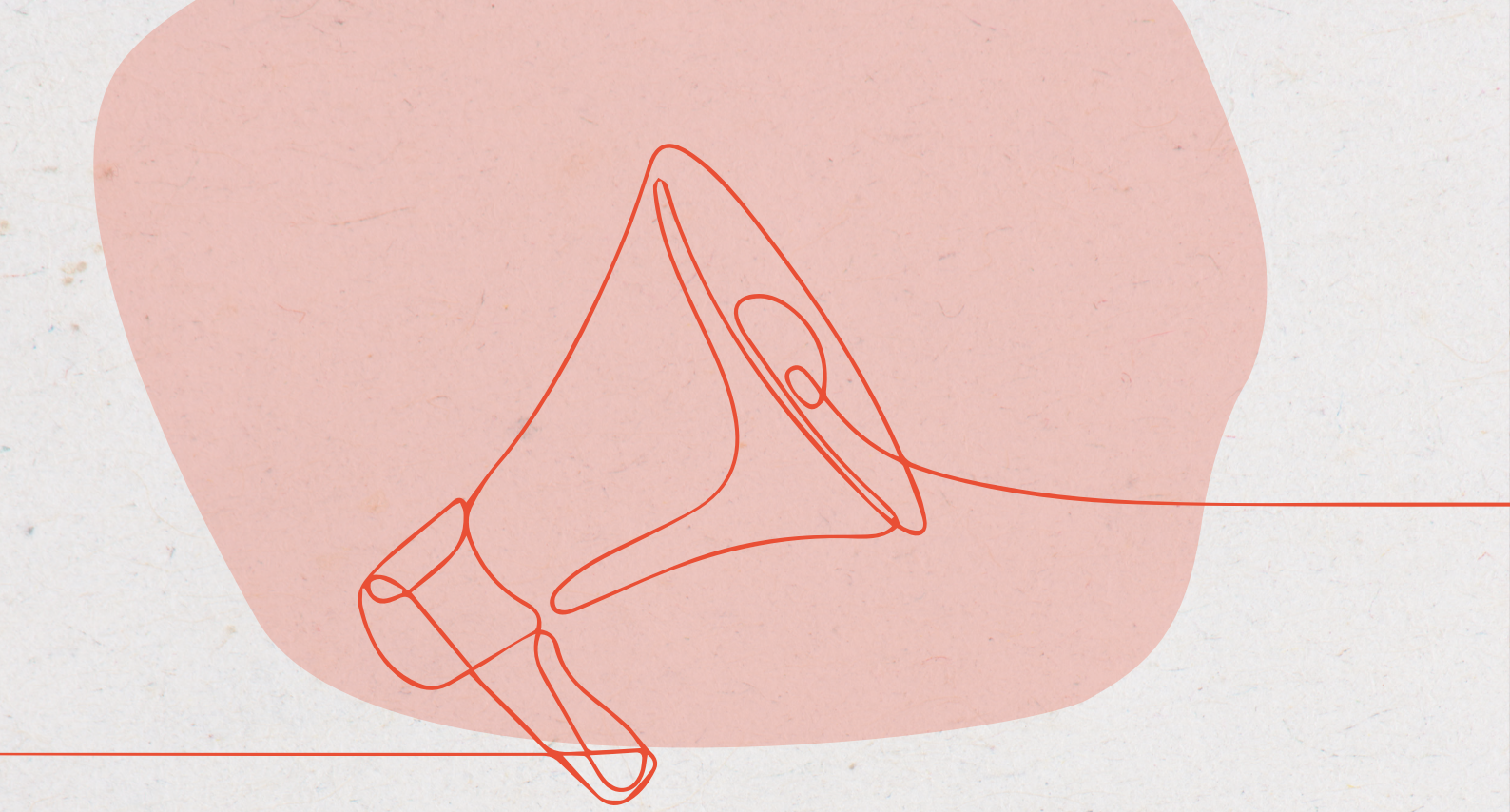
#### Ze focust daarbij op:

Inclusie in het algemeen

Seksuele en genderinclusie

Handicap

Een ander identiteitskenmerk:



**De organisatie communiceert samen met rolmodellen of deze rolmodellen voeren het woord**

Rolmodellen krijgen de nodige informatie en opleiding.

Er is diversiteit onder de rolmodellen.

Rolmodellen worden enkel ingezet als het bij het onderwerp past.

Andere acties:

**De rolmodellen zijn ervaringsdeskundige op vlak van**

Seksuele en genderinclusie

Handicap

Een ander identiteitskenmerk:

**Communicatie naar de buitenwereld komt inclusief tot stand**

De organisatie stemt de inhoud van communicatie af met ervaringsdeskundigen en experts.

Andere acties:

**Ze betreft mensen met ervaring en/of kennis over**

Inclusie in het algemeen

Seksuele en genderinclusie

Handicap

Een ander identiteitskenmerk:



## 6. Doen wat je zegt

### Inclusie in het leiderschap

De bestuursorgaan bestaat uit een diverse groep mensen.

Andere acties:

#### De focus ligt op:

Inclusie in het algemeen

Seksuele en genderinclusie

Handicap

Een ander identiteitskenmerk:

### Inclusie in het team

Het team weerspiegelt de diversiteit in de samenleving.

Andere acties:

#### De focus ligt op:

Inclusie in het algemeen

Seksuele en genderinclusie

Handicap

Een ander identiteitskenmerk:



<b>Inclusie in samenwerking met vrijwilligers en partners</b>	
	De organisatie geeft vrijwilligers en partners een vergoeding voor hun inspanningen.
	De organisatie voorziet opleiding voor vrijwilligers, ook over inclusie.
	De organisatie doet de nodige administratieve opvolging (ze betaalt vergoedingen tijdig uit, maakt de nodige documenten op, ...)
	De organisatie voorziet ondersteuning voor vrijwilligers en maakt afspraken over de betaling van onkosten voor bijvoorbeeld assistentie en coaching.
	Andere acties:
<b>De focus ligt op:</b>	
	Inclusie in het algemeen
	Seksuele en genderinclusie
	Handicap
	Een ander identiteitskenmerk:
<b>Inclusie bij activiteiten</b>	
	De organisatie geeft op voorhand duidelijke communicatie over het verloop van de activiteit en de toegankelijkheid ervan.
	De activiteiten zijn toegankelijk.
	De activiteiten leiden tot veranderingen in het denken en handelen rond inclusie.
	Er is een budget om acties te nemen voor inclusie in de activiteiten.
	Het aanbod met activiteiten is divers zodat diverse groepen personen er aan kunnen en willen deelnemen.
	De organisatie neemt acties voor een veilige sfeer tijdens activiteiten.
	De organisatie neemt acties om feedback te krijgen over een activiteit.
	Andere acties:
<b>De focus ligt op:</b>	
	Inclusie in het algemeen
	Seksuele en genderinclusie
	Handicap
	Een ander identiteitskenmerk:

## Opvolging

Dankzij de scan krijg je een zicht op wat al goed gaat in je organisatie en wat je nog kan verbeteren.

Misschien heb je nu ook een nieuwe blik op mogelijke redenen waarom bepaalde dingen nog niet zo goed lopen. En overweeg je om een interne werkgroep te beginnen om dat aan te pakken. Of je te laten begeleiden bij een klein of groot traject om dingen te veranderen.

### **Contacteer zeker een van de projectpartners als je hierover een gesprek wilt:**

- ◆ Hoe je organisatie haar eigen sterktes kan benutten.
- ◆ Hoe je organisatie zwaktes kan ombuigen tot sterktes.
- ◆ Vormingen die een antwoord geven op wat je nodig hebt.
- ◆ Hoe je partnerschappen met andere organisaties opzet.
- ◆ Doorverwijzingen naar websites en brochures om werkpunten aan te pakken.
- ◆ Aanbevelingen om nog meer op maat van en met de doelgroepen samen te werken.
- ◆ In contact komen met partners die ervaring hebben met de doelgroepen en thema's.
- ◆ Andere instrumenten uit het project en uitleg daarbij (zoals de Gids inclusieve en toegankelijke communicatie of de Handleiding inclusief vergaderen)  
Deze vind je op [www.cavaria.be/op-het-kruispunt](http://www.cavaria.be/op-het-kruispunt)

***Betrek doelgroepen door  
samen te werken en elkaar  
aan te vullen, en versterk zo  
je netwerk!***



## Meer weten of vragen?

### Inclusie op vlak van gender en seksualiteit

çavaria vzw  
Kammerstraat 22  
9000 Gent  
info@cavaria.be  
09 223 69 29  
www.cavaria.be

### Toegankelijkheid

Inter – Toegankelijk Vlaanderen  
Belgiëplein 1, 3510 Hasselt  
info@inter.vlaanderen  
011 26 50 30  
www.inter.vlaanderen

### Inclusie van mensen met een handicap

Konekt vzw  
Lijnmolenstraat 153  
9040 Sint-Amandsberg  
Info@konekt.be  
09 261 57 50  
www.konekt.be

Deze uitgave is een samenwerking van Aut & Out, Casa Rosa, çavaria, GRIP, Inter, Intersekse Vlaanderen, Konekt, Transgender Infopunt, UniQue

**Verantwoordelijke uitgever:** Yves Aerts, çavaria vzw

**Redactie:** Eva Declerck, Marieke Eggermont, Sigrid Mertens

**Illustratie cover:** Julie Van Wezemael

**Layout:** Virginie Soetaert

**Foto's:** www.istockphoto.com tenzij anders vermeld

*Dit project werd gerealiseerd met de steun van het Fonds De Warmste Week, beheerd door de Koning Boudewijnstichting.*