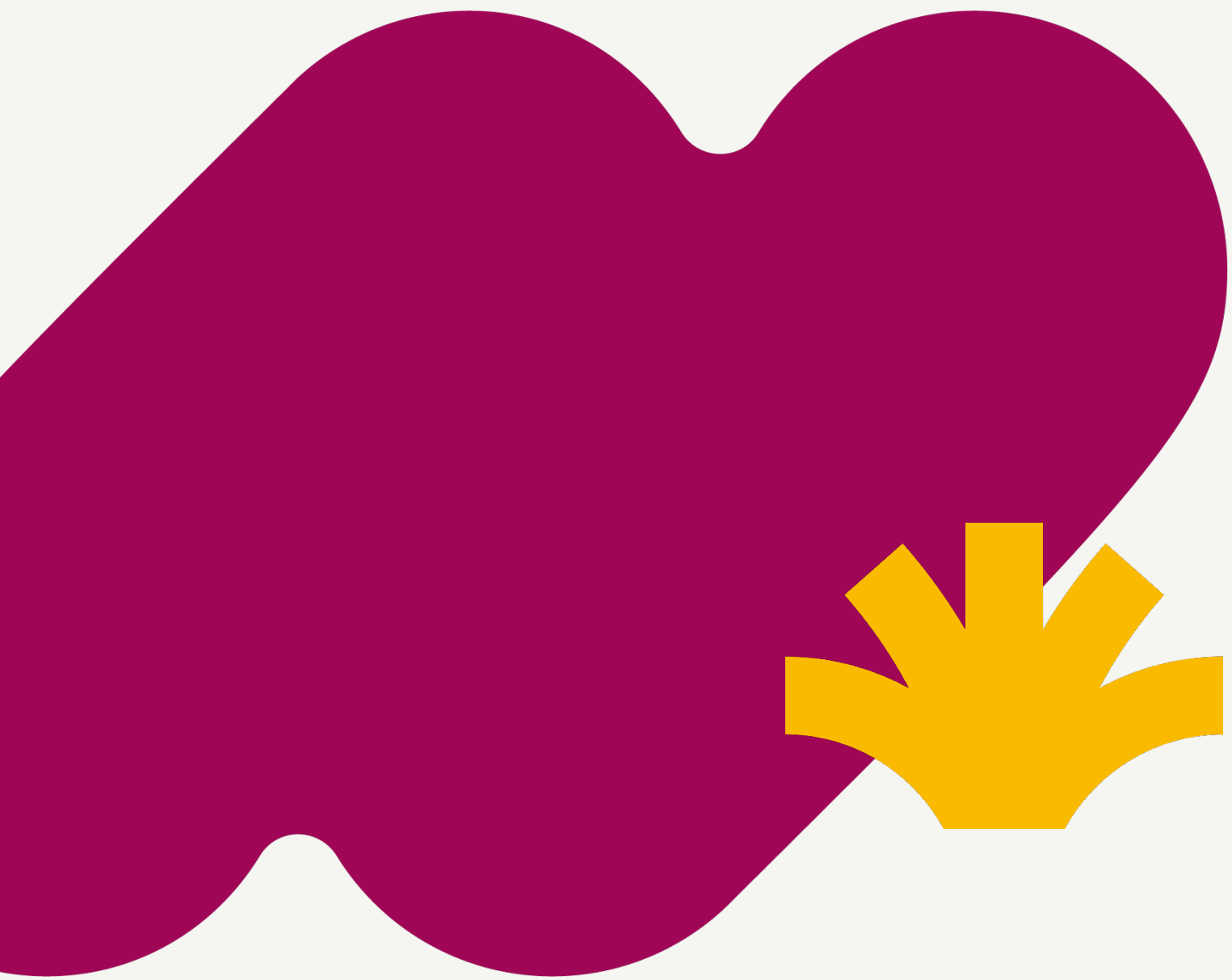


2025



# Monitoring van de diversiteit: doe het zelf!

Dit rapport gaat over het meten van diversiteit op basis van persoonlijke kenmerken zoals origine, handicap en genderidentiteit. Deze onderwerpen kunnen gevoelig zijn voor sommige mensen en moeilijke vragen of traumatische ervaringen oproepen.

We willen graag onze hartelijke dank uitspreken aan de personen en de organisaties die hebben deelgenomen aan de onderzoeksprocessen die tot deze tool hebben geleid. Het is dankzij hun tijd, feedback en kennis dat we dit werk hebben kunnen realiseren. Deze samenwerking en discussies zijn bijzonder waardevol geweest.

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Waarom de diversiteit van het personeel in kaart brengen?</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Principes om rekening mee te houden</b>	<b>4</b>
2.1	Wettelijk kader	4
2.2	Wat met anonieme data?	5
2.3	Goede praktijken	5
<b>3</b>	<b>Hoe de diversiteit van de personeelssamenstelling meten?</b>	<b>6</b>
3.1	Voor- en nadelen van de verschillende opties	6
3.1.1	Optie A: aan de hand van administratieve data	6
3.1.2	Optie B: aan de hand van een personeelsbevraging	7
<b>4</b>	<b>Optie A: aan de hand van administratieve data</b>	<b>9</b>
4.1	Waar komen de gegevens vandaan?	9
4.2	Geaggregeerde data	9
4.3	Voor openbare instellingen	10
4.3.1	Denkfase: beslissingen nemen	10
4.3.2	Administratieve en technische procedures voor een aanvraag	11
4.4	Voor private ondernemingen	12
<b>5</b>	<b>Optie B: aan de hand van een personeelsbevraging</b>	<b>13</b>
5.1	Stap 1: Doelstelling(en) bepalen	14
5.2	Stap 2: Betrokkenheid, participatie en vertrouwen creëren	14
5.3	Stap 3: De vragenlijst opstellen	15
5.3.1	Over genderidentiteit	16
5.3.2	Over origine	18
5.3.3	Over handicap	23

# 1 Waarom de diversiteit van het personeel in kaart brengen?

De diversiteit van het personeel in kaart brengen moet steeds deel uitmaken van een breder diversiteitsbeleid of -plan.

De uitdagingen en noden van een diversiteitsbeleid variëren sterk van organisatie tot organisatie. Voor het opstellen van een structureel diversiteitsplan is het dan ook belangrijk om te vertrekken van een analyse van de huidige situatie met betrekking tot diversiteit en inclusie in de organisatie. Dit is een zogenaamde ‘**nulmeting**’.

Meer info over hoe je deze brede analyse aanpakt, vind je terug in de "[Gids naar meer inclusie](#)" van [eDiv](#), de online tool van Unia voor een diverse en inclusieve werkomgeving. Niet alleen kan je via zo'n analyse de specifieke noden identificeren, maar op die manier kan het beleid ook makkelijker geobjectiveerd en geëvalueerd worden. Het in kaart brengen van de huidige situatie met betrekking tot diversiteit en inclusie kan verschillende aspecten omvatten, zoals je welzijns- en preventiebeleid, je personeelsbeleid en de samenstelling van je personeelsbestand. Wat je precies in kaart kan brengen, vind je op [deze webpagina van eDiv](#).

**In deze nota focussen we echter enkel op een specifiek onderdeel van de analyse: de samenstelling van het personeelsbestand. We gaan hierbij dieper in op de kenmerken waarover wij de meeste vragen ontvangen in het kader van een interne diversiteitsmonitoring van het personeel: geslacht/gender, origine en handicap.** Op basis van deze analyse krijg je zicht op welke groepen ondervetegenwoordigd zijn in het huidige personeelsbestand en kan je concrete doelstellingen en beleidsplannen uittekenen. [Op eDiv leggen we ook verder uit wat je organisatie kan doen met de verzamelde gegevens.](#)



## Een voorbeeld: positieve acties

Positieve acties zijn tijdelijke maatregelen die als doel hebben om de ondervetegenwoordiging van een bepaalde groep in het personeelsbestand weg te werken. Dat kan bijvoorbeeld gaan over de verdeling man/vrouw of over een bepaalde leeftijdscategorie.

Om een positieve actie te kunnen uitvoeren, moet de organisatie eerst aantonen dat een bepaalde groep ondervetegenwoordigd is in het personeelsbestand. Dit kan aan de hand van een interne diversiteitsmonitoring van het personeelsbestand. Op basis van de resultaten kan een actieplan opgesteld worden met maatregelen die de ondervetegenwoordiging kunnen **verhelpen**. [Hier vind je meer informatie over hoe je een positieve actie kunt opzetten.](#)

## 2 Principes om rekening mee te houden

Veel organisaties zijn terughoudend wanneer het gaat over het in kaart brengen en analyseren van de personeelssamenstelling. Ze hebben vooral vragen met betrekking tot wat kan binnen het wettelijk kader en de risico's van stigmatisering en misbruik van de data. We gaan daarom in deze nota in op wat kan en wat niet kan binnen het wettelijk kader en welke andere principes gevolgd moeten worden voor een kwaliteitsvolle en ethische dataverwerking. Wat al dan niet kan volgens de wetgeving wordt enkel algemeen benoemd in deze nota. Dit verschilt immers naargelang de specifieke situatie, de aard van de data en de ingebouwde garanties voor gegevensbescherming. Voor meer informatie en advies kunnen burgers terecht op de [website van de Gegevensbeschermingsautoriteit \(GBA\)](#).

### 2.1 Wettelijk kader

Data over het personeelsbestand verzamelen en verwerken kan niet zomaar. Vaak betreft het hier immers (gevoelige) persoonsgegevens. De verwerking hiervan is onderworpen aan een Europees (GDPR) en Belgisch wettelijk kader dat duidelijk maakt wat kan en wat niet kan. Het recht op privacy van een persoon moet immers altijd gerespecteerd worden, ook door werkgevers. Voor een uitgebreidere samenvatting van deze wettelijke kaders, [zie eDiv](#).

De verwerking van gevoelige persoonsgegevens, zoals iemands origine, is in principe verboden door dit wettelijke kader. Maar er bestaan enkele uitzonderingen op dit algemeen verbod die de verwerking van gevoelige gegevens van werknemers toch mogelijk maken, zoals bijvoorbeeld:

- Wanneer werknemers expliciet toestemming geven
- Wanneer het arbeidsrecht de verwerking vereist
- Wanneer de verwerking noodzakelijk is om redenen van zwaarwegend algemeen belang

Daarnaast moet de verwerking van persoonsgegevens (ook niet-gevoelige) door de werkgever voldoen aan drie principes:

- Het finaliteitsbeginsel
- Het evenredigheidsbeginsel
- Het transparantiebeginsel

Voor meer uitleg hierover, zie [de webpagina van de Gegevensbeschermingsautoriteit](#).

Voor specifieke vragen en advies omtrent het toepassingsgebied van de Wet van 30 juli 2018, [zie de webpagina van de Gegevensbeschermingsautoriteit](#).

## 2.2 Wat met anonieme data?

**Anonieme gegevens** zijn gegevens die redelijkerwijs niet meer gekoppeld kunnen worden aan een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Zulke anonieme gegevens vallen niet onder het toepassingsgebied van de GDPR (zie deze [webpagina](#) van de GBA). Indien persoonsgegevens geanonimiseerd worden, wordt er initieel wel met identificeerbare persoonsgegevens gewerkt waarop de GDPR wel van toepassing is.

Er is een belangrijk verschil tussen anonieme gegevens en gepseudonimiseerde persoonsgegevens<sup>1</sup>. Gepseudonimiseerde persoonsgegevens blijven persoonsgegevens die beschermd worden door de GDPR. Enkel gegevens die dus volledig en voor altijd geanonimiseerd zijn vallen buiten de GDPR. In dat geval is toestemming géén juridische vereiste. Er moeten wél garanties zijn voor niet re-identificatie. Bij het verkrijgen van administratieve gegevens via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid zijn deze garanties ingebouwd (meer hierover in hoofdstuk 4). Bij het werken met een personeelsbevraging zijn deze garanties moeilijker te verzorgen.

Het is sowieso aan te raden om ook bij het verwerken van geanonimiseerde of anonieme data ook zoveel mogelijk de ethische aspecten ervan te overwegen. Bijvoorbeeld: ook in gevallen waar de wetgeving niet vereist dat geïnformeerde toestemming wordt verkregen van betrokkenen, raden we dit alsnog sterk aan.

## 2.3 Goede praktijken

Naast de juridische vereisten bij het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens zijn er een aantal goede praktijken en (ethische) richtlijnen die organisaties idealiter in overweging nemen.

Deze worden hieronder opgesomd en uitgebreider uitgelegd op [deze eDiv pagina](#):

1. Verzamel de gegevens met een duidelijk omschreven en legitiem doel (bv. een diversiteitsplan)
2. Vraag geïnformeerde (en volledig vrijwillige) toestemming
3. Wees transparant en voorzie goede communicatie
4. Garandeer anonimiteit en respecteer de wetgeving
5. Creëer vertrouwen en bouw garanties in tegen misbruik
6. Streef naar participatie

---

<sup>1</sup> Gepseudonimiseerde persoonsgegevens zijn persoonsgegevens die enkel door middel van een niet-publieke (geheime) sleutel in verband kunnen gebracht worden met een geïdentificeerde of identificeerbare persoon. Bij geanonimiseerde persoonsgegevens werd de mogelijkheid tot identificatie 'onomkeerbaar' verwijderd. (Bron: [website UGent](#))

### 7. Maak waar mogelijk gebruik van zelfdefiniëring (in een personeelsbevraging)

Een richtlijn die we hier nog eens uitlichten is het **belang om transparant te zijn** over de gegevensverzameling naar het betrokken personeel toe. Dit is belangrijk bij zowel het werken met administratieve gegevens als het werken met gegevens uit een personeelsenquête. Transparantie vereist goede communicatie. Leg uit waarom de gegevens verzameld worden en waarom dit zo belangrijk is. Leg concreet het doel van de beleidsplannen uit. Leg ook uit hoe de verwerking gebeurt en hoe deze verwerking in lijn is met de wetgeving. Deze transparantie zal er voor zorgen dat er vertrouwen is in de dataverwerking.

## 3 Hoe de diversiteit van de personeelssamenstelling meten?

Er zijn verschillende manieren om de diversiteit van de personeelssamenstelling in kaart te brengen. De twee belangrijkste opties zullen we hieronder uitgebreid uitleggen. Eerst gaan we in op de voor- en nadelen van beide methodes zodat je een weloverwogen keuze voor één van beide of de combinatie van beide methodes kan maken. Let op: de mogelijkheden waarvan je gebruik kan maken, zullen bepaald worden door jouw specifieke context, zoals de grootte van jouw organisatie.

### 3.1 Voor- en nadelen van de verschillende opties

#### 3.1.1 Optie A: aan de hand van administratieve data

Administratieve data zijn alle gegevens over de bevolking die voor administratieve redenen door overheden worden verzameld.<sup>2</sup> Ze worden dus hoofdzakelijk verzameld voor andere doelen dan de productie van cijfers (bv. over diversiteit), maar kunnen er wel voor gebruikt worden. Om toegang te krijgen tot administratieve gegevens die gebruikt kunnen worden om de diversiteit van de personeelssamenstelling in kaart te brengen, kan men bijvoorbeeld een aanvraag indienen bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ). Deze gegevens dienen conform de privacywetgeving verstrekt en verwerkt te worden. Verder in de nota lichten we de mogelijkheden voor private ondernemingen en openbare instellingen toe.

Deze methode heeft als voordeel dat ze **een volledig beeld** geeft van het personeelsbestand voor **bepaalde persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd, origine en nationaliteit**. Bovendien is het **mogelijk om te vergelijken** tussen verschillende organisaties of sectoren, of met de samenstelling van de algemene bevolking. Deze methode is echter beperkt voor het in kaart brengen van kenmerken van het personeel die moeilijker of niet te vatten zijn met administratieve data, zoals handicap of genderidentiteit.

---

<sup>2</sup> European Commission (2016), European Handbook on Equality Data, p. 32.

### 3.1.2 Optie B: aan de hand van een personeelsbevraging

Bij een enquête wordt een vaste vragenlijst voorgelegd aan het personeel waarbij via zelfrapportage informatie verzameld wordt over hun persoonskenmerken. Een enquête laat toe om via **zelfdefiniërvragen** persoonskenmerken zoals genderidentiteit, origine en handicap in kaart te brengen<sup>3</sup>. Deze methode biedt ook de optie om **meer te doen dan alleen maar de personeelssamenstelling in kaart brengen**. Je kunt bijvoorbeeld ook onderzoek doen naar de inclusiegraad en naar eventuele ervaringen van discriminatie in de onderneming<sup>4</sup>. Bij een vrijwillige enquête hangen de resultaten af van de **bereidheid** van de werknemers om deze in te vullen, alsook van de **betrouwbaarheid** van hun antwoorden. Dit is dan ook het grootste nadeel. De responsgraad zal nooit 100% zijn, wat problematisch kan zijn aangezien men uiteraard zicht wil krijgen op de diversiteit van het volledige personeelsbestand.

In een ideale situatie kan een organisatie **beide methodes gebruiken en combineren** om tot de meest volledige analyse te komen.

In de volgende secties gaan we verder in op beide methodes.

**Vergelijkende tabel van de twee opties:**

---

<sup>3</sup> In deze nota hebben we ons geconcentreerd op de kenmerken waarover wij de meeste vragen ontvangen met betrekking tot een interne diversiteitsmonitoring van het personeel: geslacht/gender, origine en handicap.

<sup>4</sup> [Om meer te weten te komen over de verschillende aspecten die belangrijk zijn voor het bevorderen van de inclusie binnen uw organisatie of onderneming, bezoek deze eDiv pagina.](#)

Diversiteit van het personeel van mijn onderneming meten:	aan de hand van een aanvraag voor administratieve data	aan de hand van een interne enquête
Volledigheid van de gegevens: dekken de gegevens al mijn personeelsleden?	<p><b>Gegarandeerd.</b></p> <p>Het opvragen van de gegevens gebeurt voor alle personeelsleden.</p>	<p><b>Niet gegarandeerd.</b></p> <p>Niet iedereen vult de enquête in of beantwoordt alle vragen.</p>
Dimensies van diversiteit: over welke kenmerken van mijn personeelsleden kan ik informatie krijgen?	<p><b>Persoonskenmerken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• geslacht</li> <li>• leeftijd</li> <li>• origine en migratieachtergrond (o.b.v. gegevens over (geboorte)nationaliteit)</li> <li>• handicap (administratieve definitie)</li> <li>• gezinssituatie</li> </ul>	<p><b>Persoonskenmerken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• geslacht, genderidentiteit</li> <li>• leeftijd</li> <li>• origine en migratieachtergrond</li> <li>• handicap (sociale definitie)</li> <li>• gezinssituatie</li> </ul> <p>Met deze methode kun je ook de inclusiegraad van de organisatie in kaart brengen. Je kan bijvoorbeeld ervaringen van discriminatie te bevragen.</p>
<p>Kan ik kruisanalyses maken tussen persoons- en professionele kenmerken?</p> <p><i>Bv.: anciënniteit, type arbeidsovereenkomst, arbeidsduur (voltijds/deeltijds), afdeling, niveau)</i></p>	<p>Ja. De KSZ beschikt ook over data over professionele kenmerken van personeelsleden. Je kan aanvragen om deze te kruisen met persoonskenmerken. Gegevens waarover de KSZ niet beschikt (bv. afdeling), kunnen door de personeelsdienst van je onderneming op een veilige manier aan de KSZ doorgegeven worden, zodat ze opgenomen kunnen worden in de kruisanalyses.</p> <p>Let op: Dit is enkel mogelijk voor openbare instellingen. Private ondernemingen kunnen enkel standaardgegevens over persoonskenmerken opvragen (zie 4.4).</p>	<p>Ja. Je kunt informatie over de professionele kenmerken van personeelsleden bevragen.</p>



## 4 Optie A: aan de hand van administratieve data

### 4.1 Waar komen de gegevens vandaan?

Je kunt gegevens over de personeelssamenstelling van jouw onderneming of organisatie opvragen bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid via haar Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Die databank bevat sociaaleconomische gegevens aangeleverd door verschillende Belgische instanties voor sociale zekerheid en andere overheidsinstellingen. Die gegevens worden administratieve data genoemd omdat ze voor administratieve doeleinden worden verzameld.

### 4.2 Geaggregeerde data

In het kader van een interne diversiteitsmonitoring worden steeds **anonieme gegevens** opgevraagd. Anoniem betekent dat de gegevens niet meer te linken zijn aan een individu. De aangevraagde gegevens worden dus in **geaggregeerde vorm** geleverd: als **tabellen met gegroepede cijfers** voor de gevraagde kenmerken. Deze gegevensopmaak is essentieel voor het garanderen van de anonimiteit van de gegevens. Het minimumaantal personen in elke cel van de tabel dat hiervoor vereist is, wordt bepaald op basis van de grootte van het personeelsbestand van de onderneming/organisatie en het aantal uitgevoerde kruisingen.



#### Wat is een geaggregeerde tabel?

Een geaggregeerde tabel bevat enkel het **aantal** personeelsleden van de organisatie met de persoons- en/of professionele kenmerken die worden gemonitord. Een dergelijke tabel bevat dus geen individuele data.

**Voorbeeld:** met het oog op een interne diversiteitsmonitoring wil een organisatie voor elke *afdeling* weten hoeveel **vrouwen** en **mannen** er per **leeftijdscategorie** werken.

Tabel 1: Aantal personeelsleden per leeftijdscategorie, geslacht en afdeling (fictief voorbeeld)

	18-34 jaar		35-54 jaar		55 jaar en ouder	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
HR-afdeling	45	23	62	45	45	52
Logistieke afdeling	10	58	28	52	97	19
Administratieve afdeling	65	52	19	12	52	21

## 4.3 Voor openbare instellingen

Alle informatie in verband met een gegevensaanvraag bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid kun je terugvinden op de [website van de KSZ](#). We gaan hieronder in op de principes en situeren de gegevensaanvraag in de ruimere context van een interne diversiteitsmonitoring.

### 4.3.1 Denkfase: beslissingen nemen

Welke gegevens heb je nodig? Met welk doel? Van welk jaar? Welke kenmerken zijn relevant? Hoe zijn ze gedefinieerd? Etc.

Voor je gegevens aanvraagt, moet je al deze vragen beantwoorden. Deze denkoefening moet gebeuren in het bredere kader van het interne diversiteits- of welzijnsbeleid, om beslissingen te kunnen nemen die als leidraad dienen gedurende het hele proces van aanvraag en analyse van gegevens.

#### Motivering van de aanvraag:

De aanvraag moet je in detail motiveren. Het is belangrijk om de aanvraag van de gegevens goed te rechtvaardigen: hierbij zijn dus **zowel het doel als de proportionaliteit** van belang (zie hoofdstuk 2).

Een doel kan bijvoorbeeld zijn om een nulmeting van de interne diversiteit te doen, om op basis daarvan positieve acties op te kunnen zetten. Een wettelijke basis of een verplichting om een dergelijke nulmeting uit te voeren kunnen deze aanvraag bovendien mee rechtvaardigen. Bijvoorbeeld, werk maken van de diversiteit binnen de federale overheid maakt deel uit van het strategisch plan diversiteit van FOD BOSA<sup>5</sup>. Interne diversiteitsplannen en welzijnsbeleid zijn instrumenten die alle organisaties en ondernemingen naar voren kunnen schuiven. Om dat beleid goed te kunnen voeren, is het immers noodzakelijk om een diversiteitsmonitoring te doen. Dit is ook nuttig om het effect te meten van het diversiteitsbeleid en dit dus te kunnen evalueren: hoe wijzigt het personeelsbestand in de loop der jaren?

Let op: je mag de gegevens niet voor andere doeleinden gebruiken dan waarvoor je ze hebt aangevraagd.

#### Omschrijving van de gegevens:

De omschrijving en de gewenste groeperingen van de aangevraagde gegevens vormen een belangrijk onderdeel van de aanvraag.

Om de anonimiteit te garanderen, moet je gegevens in categorieën aanvragen. Je moet leeftijden bijvoorbeeld in leeftijdscategorieën groeperen en origines in originegroepen. Een voorbeeld is om de gegevens te groeperen naar personen van Belgische origine, Europese origine, niet-Europese

---

<sup>5</sup> [Webpagina 'Strategie diversiteit en inclusie'](#), FOD BOSA

origine en onbekende origine. Vanzelfsprekend moeten de groeperingen gebeuren naargelang de omvang van de groep die je analyseert, om de anonimiteit te garanderen en kruisingen te vermijden die tot te kleine aantallen leiden.

Het is ook belangrijk om de totale groep waarover je gegevens aanvraagt goed te bepalen.



### Welke informatie over de personeelssamenstelling heb je nodig?

#### Bijvoorbeeld:

Persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, nationale origine, enz.

Professionele kenmerken: functieniveau, statuut, afdelingen, dienst, enz.

#### Welke kruisingen van deze gegevens heb je nodig?

#### Bijvoorbeeld:

Tabel 1: Aantal personeelsleden volgens **leeftijdscategorie, geslacht** en *afdeling*

Tabel 2: Aantal personeelsleden volgens **leeftijdscategorie, geslacht** en *functieniveau*

Tabel 3: Aantal personeelsleden volgens **originegroep, geslacht** en *afdeling*

Tabel 4: Aantal personeelsleden volgens **originegroep, geslacht** en *functieniveau*

Tabel ...: Aantal personeelsleden volgens [**persoonskenmerken**] en [*professionele kenmerken*]

## 4.3.2 Administratieve en technische procedures voor een aanvraag

### Stap 1 – Administratieve procedures

Openbare instellingen stellen een aanvraag op, op basis van de handleiding op de [website van de KSZ](#) (Basisschema voor gegevensaanvragen), en dienen deze aanvraag in bij de KSZ. Vervolgens sluiten ze een overeenkomst met de KSZ.

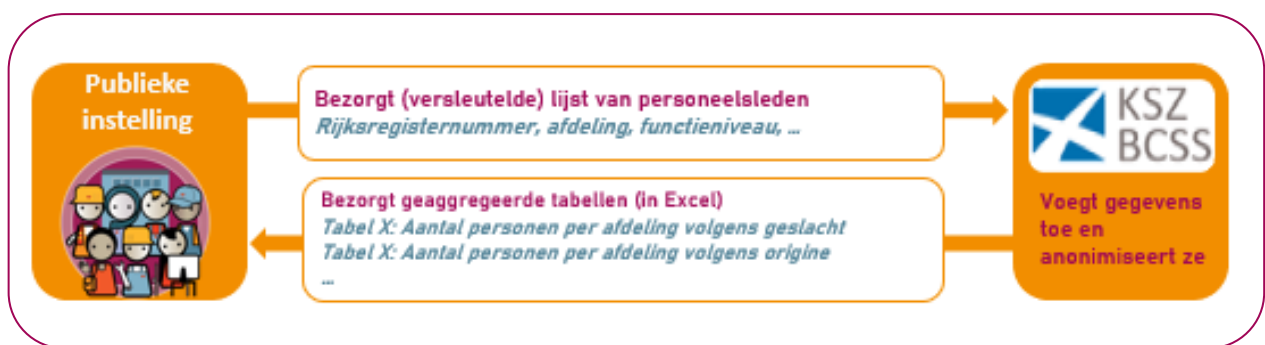
Private ondernemingen kunnen gestandaardiseerde gegevens opvragen. Zie in dit verband punt 4.4.

### Stap 2 – Technische procedures

De organisatie stelt een lijst op van haar personeelsleden met hun rijksregisternummer. Ze stuurt deze personeelslijst vervolgens versleuteld naar de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De KSZ vult deze lijst aan met de persoons- en professionele gegevens waarover ze beschikt. Ze anonimiseert en aggregeert de gegevens en bezorgt die in de vorm van geaggregeerde tabellen aan de aanvrager.

De KSZ beschikt niet over alle eigen gegevens van organisaties of ondernemingen (zoals het departement, functieniveau, statuut enz.). Wanneer organisaties of ondernemingen hier informatie over wensen te bekomen, moeten ze deze informatie zelf aan de KSZ bezorgen. De KSZ vult dit dan aan met de persoons- en professionele gegevens waarover ze beschikt. Ze anonimiseert dit in de vorm van geaggregeerde tabellen en bezorgt alles aan de organisatie of onderneming die ze heeft aangevraagd. De gegevenstransfers tussen de verschillende partijen moeten versleuteld gebeuren. Er moet ook een verschil worden gemaakt tussen de dienst die de data aanlevert aan de KSZ, en de dienst die de geaggregeerde tabellen met aantallen werknemers volgens de gekozen dimensie van diversiteit van de KSZ ontvangt.

### Beknopt stappenplan:



## 4.4 Voor private ondernemingen

Ook private ondernemingen hebben sinds kort toegang tot de diensten van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Zij kunnen dus in het kader van hun intern diversiteitsbeleid gegevens over de samenstelling van hun personeel aanvragen. Meer informatie hierover kan je vinden op [deze webpagina van de KSZ](#).

De KSZ verzamelt die gegevens op basis van het ondernemingsnummer. Ze brengt de informatie over het personeel van het onderneming samen in geaggregeerde tabellen (zie hieronder). Het gaat hierbij om **standaardgegevens** die enkel betrekking hebben op de gegevens aanwezig in het Datawarehouse van de Kruispuntbank. Het is dus niet mogelijk om deze gegevens over persoonskenmerken te laten kruisen met professionele gegevens van de KSZ of met eigen professionele gegevens (bv. afdeling).

### Ondernemingen kunnen de volgende tabellen aanvragen:

- Tabel 1: aantal personen naar herkomst (in klassen)
- Tabel 2: aantal personen naar herkomst (in klassen) en leeftijd (in klassen)
- Tabel 3: aantal personen naar herkomst (in klassen) en geslacht
- Tabel 4: aantal personen naar herkomst (in klassen), geslacht en leeftijd (in klassen)

De procedure om gegevens aan te vragen is eenvoudig:

1. Het onderneming dient per e-mail een **aanvraag** in bij de KSZ via het adres: [dwh-diversity@ksz-bcss.fgov.be](mailto:dwh-diversity@ksz-bcss.fgov.be).
2. Op basis van deze aanvraag sluiten het onderneming en de KSZ een **overeenkomst**.
3. De aanvraag is **betalend** (vaste prijs).

Naast de voorwaarden vastgelegd in de overeenkomst, blijven voor deze gegevens de hierboven aangehaalde principes, zoals communicatie, transparantie, het nastreven van een legitiem doel enz., van toepassing. Het meten van de diversiteit moet kaderen in een **ruimer structureel diversiteitsbeleid** van het onderneming.

## 5 Optie B: aan de hand van een personeelsbevraging

De tweede optie om de diversiteit van de personeelssamenstelling in kaart te brengen is via het uitvoeren van een **enquête of bevraging bij het personeel van je organisatie of onderneming**. Veel organisaties en ondernemingen voeren reeds een (welzijns- of tevredenheids-) enquête uit bij hun personeel. De bevraging van persoonskenmerken kan deel uit maken van deze enquête of kan apart uitgevoerd worden. Dit kan via een online vragenlijst of op papier. Er kan ook **samengewerkt worden met een extern onderneming** gespecialiseerd in het uitvoeren van dergelijke enquêtes.

Zoals reeds eerder aangehaald dient deze enquête uitgevoerd te worden onder strikte voorwaarden, met het oog op de naleving van de wetgeving inzake gevoelige persoonsgegevens. Tenzij anonimiteit gegarandeerd kan worden, dient een dergelijke vragenlijst dus **op volledig vrijwillige basis** afgenomen te worden. Ook los van de wettelijke bepalingen is het vrijwillige karakter een goede ethische praktijk. Werknemers kunnen met andere woorden niet verplicht worden de vragenlijst in te vullen, of kunnen ervoor kiezen om bepaalde vragen in de vragenlijst niet in te vullen. De resultaten hangen dan ook af van de bereidheid van de werknemers om de vragenlijst in te vullen, en van de waarheidsgetrouwheid van hun antwoorden. Hiervoor is het cruciaal dat ze **vertrouwen** hebben in de dataverzameling. Dit vertrouwen kan je creëren door **de werknemers te betrekken bij de voorbereiding van de bevraging en ze goed te informeren** over het doel van de enquête en de manier waarop de gegevens behandeld zullen worden.

Hoe ga je te werk voor het uitvoeren van een dergelijke personeelsenquête? Hieronder schetsen we een aantal belangrijke stappen en geven we enkele goede praktijken mee. De goede praktijken en richtlijnen zijn niet definitief en kunnen in de toekomst evolueren.

Een algemeen principe bij het ontwerpen van een personeelsbevraging, is dat de methode aangepast moet zijn en ontworpen moet worden in functie van de precieze meetdoelstellingen en de context van de organisatie of onderneming. Op dit moment is het dan ook **niet mogelijk om één volledig kant-en-klare vragenlijst te ontwikkelen** die overal standaard toegepast kan worden. Elke dataverzameling zal andere keuzes vergen afhankelijk van de doelstellingen. Wees in elk geval transparant over de gemaakte keuzes en de gebruikte methodologie.

## 5.1 Stap 1: Doelstelling(en) bepalen

De samenstelling van een vragenlijst moet op basis van **duidelijke doelstellingen** gebeuren: wat wil je meten en waarom?

Die doelstellingen moeten uiteraard hun basis hebben in het diversiteitsbeleid als geheel. Met andere woorden: je moet de diversiteitsdoelstellingen van je onderneming of organisatie kennen om te weten welke diversiteit je wil meten. Als je deze vraag hebt beantwoord, is het eenvoudiger om te bepalen welke concepten je precies wil meten en dus ook welke vragen de vragenlijst moet bevatten. Wil je bijvoorbeeld enkel de diversiteit voor bepaalde kenmerken in kaart brengen of wil je ook vragen naar ervaringen van discriminatie, welzijn en inclusie?



### Monitoring van diversiteit op het kruispunt van verschillende kenmerken

Overweeg om – afhankelijk van de doelstellingen - ook vragen te stellen naar meerdere (discriminatie-ervaringen op basis van) persoonskenmerken zoals gender(identiteit), handicap, leeftijd, sociale origine en religie of levensbeschouwelijke tekens. Dit kan relevant zijn om een beeld te krijgen van de **(onder)vertegenwoordiging van personen op specifieke kruispunten van persoonlijke kenmerken**. Denk op voorhand na welke kruisanalyses belangrijk en noodzakelijk zijn en pas de vragenlijst op basis daarvan aan. Tabel 1 op pagina 10 is een voorbeeld van een monitoring waarbij data over leeftijd en geslacht gekruist worden.

## 5.2 Stap 2: Betrokkenheid, participatie en vertrouwen creëren

Om het succes van een dergelijke bevraging te garanderen is een duidelijke, pedagogische en heldere **communicatie** over de bevraging uitermate belangrijk. Op die manier kan je vertrouwen creëren en de deelname aan de bevraging verhogen.

Binnen een op mensenrechten gebaseerde benadering<sup>6</sup> van data wordt gepleit voor de **participatie van doelgroepen** aan de ontwikkeling van de methodologie voor de bevraging (bijvoorbeeld de formulering van de vragen en bijhorende antwoordcategorieën). Dit kan bijvoorbeeld door een werkgroep of focusgroep te organiseren met personeelsleden uit verschillende doelgroepen en

---

<sup>6</sup> De ‘op de mensenrechten gebaseerde benadering’ is één van de drie leidende principes voor de Verenigde Naties in het kader van het Programma voor Duurzame Ontwikkeling Agenda 2030. [Voor meer uitgebreide informatie verwijzen we naar de nota ‘A human rights-based approach to data’ van het Hoog Commissariaat voor de Mensenrechten \(2018\).](#)

overleg te organiseren waarin het personeel input en feedback kan geven over de geplande bevraging en de gebruikte methodologie.

Sta ook stil bij de mogelijke trauma's en emoties die de dataverzameling kan oproepen en voorzie **een trauma-sensitieve aanpak**. Vragen die peilen naar persoonskenmerken en/of naar ervaringen met discriminatie kunnen ongemakkelijk, pijnlijk of moeilijk zijn voor deelnemers. Uit onze studie naar de zelfdefiniëring van origine<sup>7</sup> bleek bijvoorbeeld dat vragen naar de origines van personen trauma's kunnen oproepen die ervaringen van racisme hebben aangebracht. Anderen hebben nog nooit op deze manier stilgestaan bij hun origines en vinden het daarom moeilijk om op de vragen te antwoorden. Ook voor andere persoonskenmerken kunnen vragen negatieve gevoelens oproepen. Om hieraan tegemoet te komen, kan je een **'trigger warning'** en een verwijzing naar beschikbare psychologische hulp aan de vragenlijst toevoegen. De *trigger warning* kan er bijvoorbeeld als volgt uitzien: "*Deze vragenlijst heeft betrekking op gevoelige onderwerpen. Je kunt op elk moment stoppen met het invullen van de vragenlijst.*" Voorbeelden van verwijzingen naar beschikbare (psychologische) hulp kan je vinden op [deze webpagina van Unia](#).

### 5.3 Stap 3: De vragenlijst opstellen

In het volgende deel bespreken we voor een beperkte set aan persoonskenmerken (genderidentiteit, origine en handicap) hoe deze bevragd kunnen worden en wat daarbij belangrijke overwegingen zijn. Deze bespreking is niet exhaustief en dient vooral als inspiratie om mee aan de slag te gaan en keuzes te maken die het meest pertinent zijn binnen de specifieke context van de bevraging.

In lijn met het principe van **participatie** wordt idealiter een eerste versie van de vragenlijst voorgelegd aan een aantal personen uit de doelgroepen, zodat de vragenlijst bijgewerkt kan worden op basis van hun feedback op de vragen en de precieze formulering, alvorens deze aan het volledige personeel wordt voorgelegd.

Een vragenlijst dient ook steeds te beginnen met een duidelijke en uitgebreide uitleg over de vragenlijst, de doelstellingen, de methoden en de manier waarop gegevens verwerkt worden. Daarbij moet aan de respondent expliciet toestemming gevraagd worden voor het verwerken van gegevens. Dit deel wordt ook wel de **'geïnformeerde toestemming'** genoemd. Mensen moeten dus ook expliciet de mogelijkheid hebben om deelname te weigeren.

Wat de vragen over persoonskenmerken betreft, gaat **waar mogelijk en gepast** de voorkeur uit naar het gebruik van **zelfdefiniëring**, met een open antwoordcategorie voor personen die zich niet in de voorgestelde categorieën terugvinden.

Tot slot: zorg dat de enquête **toegankelijk** is voor de personen die je bevragt, en met name voor personen met een handicap. Gebruik bijvoorbeeld eenvoudige taal of voorzie een eenvoudige

---

<sup>7</sup> [Unia \(2024\), Studie naar zelfdefiniëring van origine in België](#)

versie, gebruik enquêtesoftware die toegankelijk is voor blinde en slechtziende personen, enzovoort. Je kan de vragenlijst ook voorleggen aan personen uit de doelgroep en hen vragen welke eventuele drempels ze nog ervaren om deel te nemen en op basis hiervan de nodige maatregelen nemen. Dit verhoogt de inclusiviteit en de responsgraad van de enquête. Voorzie ook een optie om vlot redelijke aanpassingen te kunnen vragen bij het invullen van de enquête (bv. beroep kunnen doen op een tolk gebarentaal).



### Wat is dat, zelfdefiniëring?

Zelfdefiniëring is een basisprincipe binnen de op mensenrechten gebaseerde benadering van data.

Het is een methode van gegevensverzameling waarbij gegevens over persoonlijke kenmerken aangeleverd worden door de personen op wie de gegevens betrekking hebben. Deze op mensenrechten gebaseerde benadering van zelfdefiniëring geeft de betrokkenen de vrije keuze om informatie over hun persoonlijke kenmerken zelf aan te geven of om dat juist niet te doen. Bovendien moeten de voorgestelde antwoordcategorieën zo veel mogelijk participatief ontwikkeld worden. Alle vragen over persoonskenmerken moeten ook een vrij antwoord aanbieden en het mogelijk maken om meerdere antwoordcategorieën aan te duiden.

Eén van de voordelen van de methode van zelfdefiniëring is dat het de individuele vrijheden respecteert en dat het rekening houdt met de meervoudige en complexe aard van iemands identiteit. Een centraal element van deze benadering is het principe dat de betrokken groepen niet mogen worden benadeeld of geschaad, bijvoorbeeld door ongepaste terminologie te gebruiken, stereotype categorieën te reproduceren of de stigmatisering van bepaalde groepen te versterken.

De methode van zelfdefiniëring kan worden toegepast voor gegevensverzameling over verschillende persoonskenmerken, zoals genderidentiteit, origine, seksuele oriëntatie of handicap.

Om meer te weten over zelfdefiniëring:

- lees hoofdstuk 6 van het rapport "[Rapport Equality Data: Zogenaamde 'raciale' criteria, geloofsovertuiging en seksuele oriëntatie](#)" van Unia (2021)
- lees het rapport "[Studie naar zelfdefiniëring van origine in België](#)" van Unia (2024)

### 5.3.1 Over genderidentiteit

- Bij veel onderzoek en bevragingen wordt nog vast gehouden aan het louter bevragen van een binaire vorm van geslacht, namelijk man/vrouw. Indien toch bewuster wordt omgegaan met de diversiteit in genderidentiteit waarbij voorbij de binaire man/vrouw opdeling wordt gedacht,



wordt steeds vaker een derde optie ‘anders’ of ‘X’ toegevoegd. Dit geeft echter alsnog onvolledige resultaten en reflecteert niet de diversiteit in genderidentiteit.

- Hoe genderidentiteit dan wel bevraagd kan worden? Inspiratie, informatie en richtlijnen vind je in de [“Adviesnota : Het meten van genderidentiteit in kwantitatief onderzoek”](#) van het Transgender Infopunt.
- Ter illustratie verwijzen we naar het onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen uit 2018 [‘Leven als transgender persoon in België. Tien jaar later’](#). Je vindt er drie vragen terug over genderidentiteit en het geboortegeslacht (vanaf pagina 106 in het rapport):
  - *Hoe omschrijft u uw genderidentiteit? In uw gevoelens en gedachten bent u (meerdere antwoorden mogelijk): Man; Vrouw; Man met een transgenderverleden; Vrouw met een transgenderverleden; Man die aan travestie doet; Vrouw die aan travestie doet; Transman: Een persoon met een vrouwelijk geboortegeslacht, maar een mannelijke genderidentiteit; Transvrouw: Een persoon met een mannelijk geboortegeslacht, maar een vrouwelijke genderidentiteit; Genderqueer; Non-binair; Polygender; Genderfluïde; Andere: (vul aan)*
  - *Om de gegevens uit dit onderzoek te kunnen analyseren, kunnen we maar een beperkt aantal van de hierboven staande categorieën gebruiken. Daarom willen we u vragen welke groep het meeste aansluit bij hoe u zich momenteel benoemt? Kruis het antwoord aan dat op dit moment het beste bij u past. Ik verkies te worden ingedeeld in de groep van: (Trans)man; (Trans)vrouw; Travestie; Genderqueer / agender / polygender / genderfluïde / non-binair; Ik weet het niet, heb geen voorkeur*
  - *Bij uw geboorte werd u geregistreerd als (geslacht zoals geregistreerd op de geboorteakte): M/V*
- Bovenstaande vragen en antwoordcategorieën zijn zeer uitgebreid en misschien niet geschikt voor uw organisatie of onderneming. Het is dus ook hier heel belangrijk de vragen aan te passen aan de specifieke context en de doelstellingen. Denk bijvoorbeeld op voorhand goed na wat je precies met de data wil doen en welke graad van detail daarvoor nodig is. Concreet: voordat je de eerste voorbeeldvraag gebruikt, vraag je af welke specifieke analyses je zou kunnen doen met de verschillende genderidentiteiten en of dit relevant is voor je diversiteitsplan. Met andere woorden, heeft het meerwaarde om te weten hoeveel mensen polygender zijn, enz.? Brengt deze mate van detail, gezien het aantal mensen dat in uw onderneming werkt, de anonimiteit van de respondenten niet in gevaar?
- Als aanvulling bij bovenstaande voorbeeldvragen, raden we aan om steeds ook de antwoordopties ‘ik weet het niet’ of ‘ik antwoord liever niet’ toe te voegen. Het gaat immers om een moeilijke vraag waar mensen niet altijd een pasklaar antwoord op hebben.

### 5.3.2 Over origine

Er bestaan heel wat manieren om origine<sup>8</sup> te bevragen en hoewel er in België geen vastgelegde 'normen' bestaan, zijn er wel belangrijke **principes** en richtlijnen **om in acht te nemen**. Veel hangt af van je meetdoelstellingen.

Hoewel er ook andere methoden bestaan, zijn de methode via nationale origine enerzijds en de zelfdefiniëeringsmethode anderzijds de meest voorkomende methoden in België.

- **De methode via nationale origine:** Dit is een indirecte manier om origine te meten aan de hand van 'feitelijke' informatie over een persoon. Hierbij kan je vragen naar de nationaliteit van een persoon, hun geboortenationaliteit (of hun geboorteland) en eventueel de geboortenationaliteiten van hun (groot)ouders. Die informatie kan je gebruiken om de origine van een persoon te definiëren. Groepeer personen in originegroepen om de anonimiteit van de antwoorden te verzekeren. Kies hierbij voor algemene groeperingen, zoals bijvoorbeeld de categorieën gebruikt door Statbel<sup>9</sup>: 'Niet-Belg', 'Belg met Belgische origine' en 'Belg met buitenlandse origine'. Een concreet voorbeeld van hoe je personen op basis van de verkregen info via een enquête kan indelen in deze groepen, vind je in het rapport<sup>10</sup> 'Studie naar zelfdefiniëring van origine in België'.

Deze methode heeft als voordeel dat ze enkel 'feitelijke' informatie bevroegt. Bovendien blijkt uit onze studie naar zelfdefiniëring van origine<sup>11</sup> dat personen zich relatief op hun gemak voelen bij deze vragen. Maar de methode via nationale origine heeft als belangrijk nadeel dat personen niet zelf kunnen definiëren wat hun origine is of kiezen in welke groep ze worden ingedeeld.

- **De zelfdefiniëeringsmethode:** Dit is een meer directe manier om origine te meten, waarbij je aan personen vraagt om zelf hun origines te definiëren, als ze dat willen. Hier gaan we verder op in in de volgende delen.

Afhankelijk van het doel en de context van de gegevensverzameling, kan je bepalen **welke methode het meest geschikt is** voor het bevragen van origine. We raden evenwel aan om, **waar mogelijk en gepast, te streven naar het gebruik van zelfdefiniëring**, zodat individuen zelf kunnen beslissen hoe ze hun origines definiëren. Bovendien kan je met de zelfdefiniëeringsmethode ook andere origines dan nationale origines bevragen, bijvoorbeeld meer etnisch-culturele origines (voor voorbeelden

---

<sup>8</sup> We focussen in deze nota op 'origine' in de brede zin om rekening te houden met verschillende vormen van discriminatie die verband houden met de zogenaamde 'raciale' discriminatiecriteria. Onder origine verstaan we dan ook: nationaliteit, etnische of nationale origine, zogenaamd 'ras', huidskleur en afkomst (Joods of Roma).

<sup>9</sup> Statbel (2024), [Diversiteit naar herkomst in België](#)

<sup>10</sup> Unia (2024), [Studie naar zelfdefiniëring van origine](#) in België, pg. 40

<sup>11</sup> Unia (2024), [Studie naar zelfdefiniëring van origine in België](#), pg. 47

zie 5.3.2.3). Dit kan eventueel in combinatie met de methode via nationale origine om een completer beeld te krijgen van de origines van het personeel<sup>12</sup>.

Bij zelfdefiniëring van origine kan de precieze vraagstelling verschillende vormen aannemen. Hieronder worden enkele vragen en antwoordcategorieën gegeven die gebruikt kunnen worden als basis. We raden echter aan om, indien mogelijk, de vragen en antwoordcategorieën op een participatieve manier verder te ontwikkelen. De feedback van personen uit de doelgroepen op deze standaardvragen kunnen dan worden meegenomen bij het opstellen van de definitieve vragenlijst. Op die manier kan je ervoor zorgen dat de vragenlijst de sociale realiteit van de onderneming en het personeel weerspiegelt. Dit komt de kwaliteit van de bevraging ten goede.



De richtlijnen in dit deel (5.3.2) over het bevragen van origine zijn grotendeels gebaseerd op de resultaten van de door Unia uitgevoerde studie naar zelfdefiniëring van origine in 2024.

Indien je meer wil weten over zelfdefiniëring van origine in België, raadpleeg dan onze [‘Studie naar zelfdefiniëring van origine in België’](#).

### 5.3.2.1 Welke vragen gebruiken voor zelfdefiniëring van origine?

Wat betreft de keuze voor het soort vraag en terminologie kunnen de volgende richtlijnen helpen:

- Gebruik in de formulering van de zelfdefiniëringsvragen ‘origines’ in het meervoud, aangezien mensen meervoudige origines kunnen hebben.
- Gebruik bijvoorbeeld volgende vraag: “Hoe definieert u uw origines?”.
- Een heterozelfperceptie-vraag kan een goede manier zijn om origine te meten wanneer het doel is om discriminatie in kaart te brengen. Een dergelijke vraag peilt naar hoe mensen door anderen gezien worden, wat vaak de aanleiding is voor discriminatie. Gebruik bijvoorbeeld de vraag: “Hoe denkt u dat anderen u zien?”. Uit de resultaten van onze studie bleek evenwel dat respondenten deze vraag niet makkelijk vonden. Houd hier dus rekening mee.
- Een andere gepaste vraag kan zijn of iemand het gevoel heeft tot een gediscrimineerde minderheid te behoren, zoals “Denk je dat je tot een minderheid behoort die het risico loopt op raciale of etnische discriminatie? Zo ja, welke?”. Deze vraag creëert mogelijk wel een drempel om een bepaalde origine aan te duiden, aangezien de vraag de origine linkt aan een (maatschappelijk) risico op discriminatie. Dit zou dus kunnen leiden tot onderrapportage.

<sup>12</sup> Geen van beide methoden kan perfect de origines van personen meten. De resultaten van de [door Unia uitgevoerde studie naar zelfdefiniëring van origine](#) laten echter zien dat bij het gebruik van zelfdefiniëring groepen kunnen worden geïdentificeerd die het risico lopen om gediscrimineerd te worden op basis van hun origine, die met de methode via nationale origine niet altijd te identificeren zijn.

### 5.3.2.2 Welke antwoordcategorieën gebruiken voor zelfdefiniëring van origine?

Met oog op de bruikbaarheid van de antwoorden in de analyses, werk je best met een vooraf vastgelegde lijst van antwoordcategorieën. Het is belangrijk om hierbij enkele principes in acht nemen:

- ✓ De antwoordcategorieën moeten relevant en gepast zijn, en kunnen variëren afhankelijk van het doel van de meting: is er een bepaalde doelgroep of een bepaalde terminologie waarmee in deze context rekening moet worden gehouden? Zijn er sterke collectieve identiteiten die niet over het hoofd mogen worden gezien? **Om daarachter te komen: raadpleeg het betrokken publiek en werk met hen samen.** Hoe dichter de lijst met antwoordcategorieën bij de collectieve identiteiten van de ondervraagden ligt, hoe hoger het responspercentage en hoe betrouwbaarder de gegevens.
- ✓ **Bied de mogelijkheid om meerdere antwoordcategorieën/origines aan te duiden.** In onze studie naar zelfdefiniëring van origine stelden we vast dat heel weinig mensen vier antwoorden aanduiden, maar ook dat twee opties vaak onvoldoende is. Aangezien meervoudige antwoorden de analyse en interpretatie bemoeilijken, kan maximaal drie antwoordcategorieën voldoende zijn.
- ✓ Zorg ervoor dat respondenten – ook indien ze instemden met deelname aan de dataverzameling – **bij elke vraag kunnen weigeren om een antwoord te geven.** Dit kan bijvoorbeeld door de optie ‘ik antwoord liever niet’ toe te voegen.
- ✓ **Laat altijd de mogelijkheid voor een open antwoord.** Let wel op met de terminologie van de open antwoordcategorie en gebruik niet zomaar ‘andere’. ‘Andere’ kan een negatieve bijklank hebben en het gevoel oproepen gezien te worden als ‘de andere’ of afwijkend van de norm. Een goede optie voor de formulering van de open antwoordcategorie is: ‘ik definieer me liever/ook als...’
- ✓ **Bied de mogelijkheid aan om ‘ik weet het niet’ te antwoorden.** Het gaat immers om een moeilijke vraag waar mensen niet altijd een pasklaar antwoord op hebben.
- ✓ **Orden de antwoordcategorieën alfabetisch.** Indien niet, kan het een bepaalde ‘hiërarchie’ suggereren waarbij ‘België’ vaak bovenaan staat. Het hebben van een Belgisch origine lijkt dan misschien als waardevoller te worden beschouwd dan een andere origine lager op de lijst.
- ✓ **Geografische antwoordcategorieën zoals ‘Azië’ of ‘België’ lijken een vrij courante en geaccepteerde manier waarop mensen hun eigen origines spontaan beschrijven en zijn dan ook belangrijk om mee te nemen.** Afhankelijk van het doelpubliek kan de toevoeging van een specifiek land of geografische regio relevant zijn.
  - Overweeg om de volgende nationale origines op te nemen, gezien hun aanzienlijke aanwezigheid in de Belgische bevolking: Belgisch, Nederlands, Frans, Italiaans,

Marokkaans en Turks. Afhankelijk van de precieze context en doelstellingen kunnen ook andere nationale origines relevant zijn.

- Zorg ervoor dat de geografische antwoordcategorieën niet volledig overlappen, zoals bijvoorbeeld het geval is voor ‘België’ en ‘Europa binnen de EU’. Dit bemoeilijkt namelijk de analyses. Een oplossing zou kunnen zijn om bijvoorbeeld de tweede categorie te benoemen als ‘een EU-land met uitzondering van België, Frankrijk, Nederland en Italië’.
- ✓ Als je enkel geografische antwoordcategorieën gebruikt, kan je niet alle elementen vatten die belangrijk zijn voor het in kaart brengen van diversiteit en risico op discriminatie. **Overweeg daarom ook het gebruik van meer etnisch-culturele antwoordcategorieën.** Let wel op: de meeste mensen lijken het meest op hun gemak te zijn bij het gebruik van geografische antwoordcategorieën, en relatief minder bij meer etnisch culturele antwoordcategorieën. Het is dus belangrijk voorzichtig om te springen met het gebruik hiervan en daarbij steeds de doelstellingen voor ogen te houden.
  - Neem etnisch-culturele categorieën op die niet gekoppeld zijn aan nationaliteit, zoals ‘Joods’, ‘Roma’, ‘woonwagenbewoner’, enz. Hoewel de geraadpleegde Roma in onze studie veel subtiliteiten qua zelfdefiniëring naar voren brachten, lijkt de term ‘Roma’ een geschikte overkoepelende term te zijn.
  - Overweeg categorieën die verwijzen naar huidskleur zoals ‘zwart’ en ‘wit’, omdat ze het mogelijk maken om fysieke kenmerken te identificeren die vaak een bron van discriminatie zijn.
  - Wees aandachtig voor grote overlap tussen bepaalde categorieën die de analyse kunnen bemoeilijken. In onze studie bleek er bijvoorbeeld een grote overlap te zijn tussen deze drie categorieën: ‘Arabisch’, ‘Berbers’ en ‘Maghrebijns’<sup>13</sup>.
  - Overweeg eerder regionale categorieën zoals ‘Slavisch’.
  - De categorie ‘zigeuner’ wordt als ongepast en pejoratief beschouwd en gebruik je dus beter niet.
- ✓ Het kan pertinent zijn om etnisch-culturele antwoordcategorieën en geografische antwoordcategorieën te mengen in éénzelfde vraag. Wanneer uitsluitend het ene of het ander kader gebruikt wordt, zijn er altijd mensen die zich niet in de categorieën herkennen.
- ✓ **Schep duidelijkheid voor mensen die zich definiëren als ‘gemengd’ of ‘métis’.** Dit kan door een categorie toe te voegen die verwijst naar mensen met gemengde origines zoals ‘métis’ of ‘gemengd’, eventueel verder uitgesplitst. Deze toevoeging kan echter ook de analyses bemoeilijken, omdat het een minder goed beeld geeft van de precieze origines van de personen.

---

<sup>13</sup> Voor meer uitleg zie pagina 31 in het rapport ‘[Studie naar zelfdefiniëring van origine in België](#)’ van Unia (2024)

Een andere optie is om duidelijke instructies te geven hoe mensen met gemengde origines de vraag moeten invullen (bv. alle origines aanduiden die van toepassing zijn).

### 5.3.2.3 Voorbeelden van een zelfdefiniërvraag voor origine

Voor de zelfdefiniërmethode geven we hierna twee voorbeelden op basis van onze studie naar zelfdefiniëring. Deze kunnen dienen om inspiratie uit te putten. **Neem ze echter niet zomaar over** zonder een reflectie- en participatieproces te doorlopen. Zeker wat betreft de terminologie van de categorieën is het belangrijk deze met de doelgroepen af te toetsen. De categorie 'Midden-Oosten' bijvoorbeeld suggereert Europa als referentiepunt. In onze studie hebben we niet kunnen aftoetsen en onderzoeken wat een beter alternatief hiervoor zou kunnen zijn. Ook het woord 'Berbers' kan door sommigen minachtend ervaren worden, maar werd in onze studie vaak aangehaald door mensen die zichzelf zo omschreven. Om deze reden lieten we het alsnog staan, maar dit kan evolueren in de toekomst of variëren naargelang de specifieke doelgroep.



#### Hoe definieert u uw origine(s)?

\*De (alfabetische) lijst bestaat uit de zes nationale origines die het meest voorkomen in België, alsook verschillende continenten.

\*U kunt maximaal drie antwoorden selecteren en/of uw eigen antwoord invullen als er geen enkele optie voor u past.

- Afrika ten zuiden van de Sahara
- Azië
- België
- Een EU-land met uitzondering van België, Frankrijk, Nederland en Italië
- Europa buiten de Europese Unie
- Frankrijk
- Italië
- Marokko
- Midden-Oosten
- Nederland
- Noord-Afrika met uitzondering van Marokko
- Noord-Amerika
- Oceanië
- Turkije
- Zuid-/Midden-Amerika
- Ik weet het niet
- Ik identificeer me liever/ook als: \_\_\_\_\_
- Ik antwoord liever niet



### Hoe definieert u uw origines?

\*U kunt maximaal drie antwoorden selecteren en/of uw eigen antwoord invullen als er geen enkele optie voor u past.

- Arabisch
- Aziatisch
- Berbers
- Joods
- Maghrebijns
- Latijns-Amerikaans
- Roma
- Slavisch
- Turks
- Wit
- Woonwagenbewoners
- Zwart
- Ik weet het niet
- Ik identificeer me liever/ook als: \_\_\_\_\_
- Ik antwoord liever niet

## 5.3.3 Over handicap

### 5.3.3.1 Algemene richtlijnen

Wil je in kaart brengen hoeveel personen met een handicap werkzaam zijn in je organisatie? In tegenstelling tot wanneer je dit doet via administratieve data, laat een personeelsenquête toe om handicap te meten op basis van een **sociale definitie**.

Binnen die sociale definitie worden **personen met een handicap** gedefinieerd als: “personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te

participeren in de samenleving.”<sup>14</sup> Een handicap is dus een **langdurige situatie** die ontstaat door de **interactie** tussen een persoonlijke beperking en een omgeving die onvoldoende aangepast is.

Lang niet iedereen die onder deze sociale definitie valt, zal worden geïdentificeerd wanneer je van administratieve data van bijvoorbeeld de KSZ vertrekt. Veel mensen zijn immers niet officieel erkend als persoon met een handicap door bevoegde overheidsinstanties (zoals de FOD Sociale Zekerheid).<sup>15</sup> **We raden dan ook aan om bij een enquête steeds van bovenstaande sociale definitie te vertrekken.**

Tegelijk is deze sociale definitie zeer breed. Daarom is het belangrijk om duidelijke meetdoelstellingen te hebben zodat je op basis daarvan kan bepalen wat je concreet wil bevragen en welke vragen hiervoor het meest geschikt zijn. Het kan zijn dat je algemeen zicht wil krijgen op hoeveel personen in de organisatie al dan niet een handicap hebben. Maar het kan ook zijn dat je wil kunnen differentiëren naargelang het type handicap. Sommige personen met een handicap (bv. dove of slechthorende personen) worden met andere drempels geconfronteerd dan andere personen (bv. personen met beperkte mobiliteit). Discriminatie of een gebrek aan inclusie komt dan ook niet op dezelfde manier naar voren voor alle personen met een handicap. Ten slotte kan het ook relevant zijn om te vragen naar redelijke aanpassingen of ondersteuningsnoden op het werk. **Bepalen welke van deze zaken je bevroegt en welke niet, moet steeds gebeuren op basis van de doelstellingen van de meting binnen het kader van een breder diversiteitsplan.**

In de volgende delen bespreken we bij wijze van voorbeeld enkele bestaande vragen. We raden aan om waar mogelijk te vertrekken van deze vragen en hier dicht bij te blijven op vlak van vraagstelling en verwoording. **Het is echter niet de bedoeling om onderstaande voorbeelden zomaar over te nemen.** We bespreken per vraag enkele aandachtspunten, maar het belangrijkste is dat **de vragen steeds aangepast moeten worden aan de specifieke context en gevoeligheden.** Hiervoor is het aangeraden om de vragenlijst op participatieve wijze te ontwikkelen en de vragen waar nodig aan te passen op basis van input van personeelsleden uit de doelgroepen.

### 5.3.3.2 Hoe bevragen of iemand een handicap heeft, en welk type?

In verschillende grootschalige enquêtes worden vragen gesteld om te meten of iemand een handicap heeft, en soms ook welk type. Veruit de best gekende vragen zijn de **Global Activity Limitation Indicator (GALI)** en de **Washington Group Short Set on Functioning (WG-SS)**. We bespreken beiden hieronder in detail.

Eerder in deze nota bespraken we hoe persoonskenmerken bij voorkeur bevroegd worden via **zelfdefiniëring**, waar mogelijk en gepast. De voorbeeldvragen die we hier bespreken, voldoen slechts beperkt aan de voorwaarden voor zelfdefiniëring <sup>16</sup>, omdat er nog geen gevalideerde

---

<sup>14</sup> Verenigde Naties (2006). [Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](#), art. 1.

<sup>15</sup> Voor meer informatie over de voor- en nadelen van het gebruik van administratieve data vs. enquêtevragen om handicap te meten, zie Unia (2024). [Improving Equality Data Collection in Belgium II](#), hoofdstuk 4.

<sup>16</sup> Voor een meer uitgebreide reflectie over zelfdefiniëring van handicap, zie Unia (2024). [Improving Equality Data Collection in Belgium II](#), p. 40-41.



zelfdefiniërvragen voor handicap bestaan. **Wel raden we aan om de principes van zelfdefiniëring zoveel mogelijk toe te passen op deze vragen:**

- Voorzie een duidelijke optie om te weigeren (in de voorbeelden hieronder hebben we een dergelijke optie telkens toegevoegd)
- Voorzie waar mogelijk een open optie (bv. om een ander type handicap te vermelden)
- Betrek personen uit de doelgroepen en pas de vragen aan op basis van hun input



### Global Activity Limitation Indicator (GALI)

Bent u, vanwege een gezondheidsprobleem, sinds 6 maanden of langer beperkt in activiteiten die mensen gewoonlijk doen?

- Ja, ernstig beperkt
- Ja, beperkt, maar niet ernstig
- Neen, niet beperkt
- Ik antwoord liever niet

*Bron: [Enquête naar inkomsten en levensomstandigheden \(EU-SILC\) \(2024\)](#). Bewerkt voor deze nota door een optie 'Ik antwoord liever niet' toe te voegen.*

De **GALI-vraag** bundelt verschillende elementen: de aanwezigheid van een gezondheidsprobleem, de impact ervan op participatie, en de langdurigheid van deze impact.<sup>17</sup> Dit komt vrij goed overeen met de sociale definitie van handicap. Bovendien laten de antwoordopties toe om te differentiëren tussen personen die lichte hinder ervaren en personen die ernstige hinder ervaren.

Als je de GALI-vraag gebruikt voor je personeelsenquête, hou dan rekening met **volgende richtlijnen:**

- Als eenvoudige taal belangrijk is, overweeg dan om de vraag **op te splitsen** zodat de langdurigheid pas in een opvolgvraag aan bod komt ([zie p. 68 van deze richtlijnen voor meer informatie](#)). In dat geval moet je in de analyse de antwoorden op de twee vragen combineren: enkel personen die in de 1<sup>e</sup> vraag aangeven dat ze beperkt zijn én in de 2<sup>e</sup> vraag dat deze beperking al 6 maanden of langer duurt, worden beschouwd als personen met een handicap.
- Het is mogelijk dat mensen 'gezondheidsproblemen' strikter interpreteren dan de 'beperkingen' in de sociale definitie. Met name hinder door **mentale gezondheidsproblemen** wordt vermoedelijk

<sup>17</sup> De GALI-vraag is de derde en laatste vraag van de bredere [Minimum European Health Module \(MEHM\)](#). De eerste twee vragen van de MEHM peilen naar de gezondheidstoestand van de persoon, los van eventuele participatieproblemen. Deze vragen zijn dus minder cruciaal voor het bevragen van handicap, maar kunnen eventueel wel gesteld worden indien je bijkomend de gezondheidstoestand in kaart wil brengen.

minder goed gevat met deze vraag<sup>18</sup>. Het kan dus interessant zijn om expliciet te vermelden dat ‘gezondheidsproblemen’ zowel fysieke als mentale gezondheidsproblemen omvat.

- In het Nederlands bestaan er verschillende gangbare **alternatieven voor de formulering** van de vraag en de antwoordopties.<sup>19</sup> Reflecteer over welke formulering het best vat wat je wil meten én tegelijk het meest duidelijk is voor je personeel.



### Washington Group Short Set (WG-SS)

De volgende vragen gaan over uw vermogen om verschillende basisactiviteiten uit te voeren.

Houd geen rekening met eventuele tijdelijke problemen.

Hebt u moeite om te zien, ook bij het dragen van een bril of contactlenzen?

- Nee, geen moeite
- Ja, enigszins moeite
- Ja, veel moeite
- Ik kan helemaal niet zien
- Ik antwoord liever niet

Hebt u moeite om te horen, ook bij gebruik van een hoorapparaat?

- Nee, geen moeite
- Ja, enigszins moeite
- Ja, veel moeite
- Ik kan helemaal niet horen
- Ik antwoord liever niet

Hebt u moeite met stappen of met trappen nemen?

- Nee, geen moeite
- Ja, enigszins moeite
- Ja, veel moeite
- Ik kan helemaal niet stappen of trappen nemen
- Ik antwoord liever niet

---

<sup>18</sup> Van Oyen et al. (2018). [Measuring disability: a systematic review of the validity and reliability of the Global Activity Limitations Indicator \(GALI\)](#). *Archives of Public Health*, 76(25).

<sup>19</sup> Zie bijvoorbeeld de [Gezondheidsenquête](#) (2018, p. 3), de [Enquête naar de Arbeidskrachten](#) (2024, p. 20), of de [MEqIn-enquête](#) (2016, p. 181).

Hebt u moeite om dingen te onthouden of u te concentreren?

- Nee, geen moeite
- Ja, enigszins moeite
- Ja, veel moeite
- Ik kan niets onthouden of me helemaal niet concentreren
- Ik antwoord liever niet

Hebt u moeite met zelfverzorging, zoals uzelf volledig wassen of aankleden?

- Nee, geen moeite
- Ja, enigszins moeite
- Ja, veel moeite
- Ik kan me helemaal niet wassen of aankleden
- Ik antwoord liever niet

Hebt u moeite om te communiceren, dit wil zeggen om u verstaanbaar te maken of om anderen te verstaan?

- Nee, geen moeite
- Ja, enigszins moeite
- Ja, veel moeite
- Ik kan helemaal niet communiceren
- Ik antwoord liever niet

*Bron: Enquête naar inkomsten en levensomstandigheden (EU-SILC), driejaarlijkse module 'Gezondheid' (2022). Bewerkt voor deze nota door een optie 'Ik antwoord liever niet' toe te voegen en andere lichte aanpassingen te doen. Let op: er is nog geen officiële Nederlandstalige versie, dus de [oorspronkelijke Engelse versie](#) moet gezien worden als de referentie.*

De [Washington Group Short Set on Functioning](#) (WG-SS) is een lijst van zes vragen die peilen naar moeilijkheden met zien, horen, mobiliteit, cognitie, zelfzorg en communicatie. Het achterliggende idee, gebaseerd op de sociale definitie van handicap, is dat beperkingen in deze basisvaardigheden vaak tot participatieproblemen zullen leiden in een onaangepaste omgeving. Het belangrijkste voordeel van deze vragenlijst is dat ze een onderscheid maakt tussen verschillende **types handicap**.

Als je de WG-SS gebruikt, neem je best **volgende richtlijnen** in acht:

- De WG-SS bevraagt zes types beperkingen, maar iemand kan participatieproblemen ervaren die voortvloeien uit een **andere beperking** dan deze zes. Dit is bijvoorbeeld het geval voor personen met mentale gezondheidsproblemen, zoals angst en depressie. Overweeg dus om vragen toe te voegen die hiernaar peilen (je kan deze terugvinden in de [uitgebreide versie](#) van de WG-SS). Een andere optie is om een open vraag toe te voegen, die vraagt naar eventuele andere problemen die de persoon beperken in diens activiteiten.
- De ontwikkelaars van de WG-SS centraliseren **duidelijke en gedetailleerde documentatie** op hun [website](#). Maak hiervan gebruik om de vragenlijst correct toe te passen.
- Je kan de antwoorden op de verschillende vragen combineren om te **bepalen of de persoon beschouwd kan worden als een persoon met een handicap**. Hiervoor zijn vier mogelijke drempelwaarden vooropgesteld in de [analysehandleiding](#) van de WG-SS. Denk echter goed na

over welke drempelwaarde het meest geschikt is voor de specifieke situatie en wees transparant over welke drempelwaarde je hebt gebruikt (en waarom), aangezien het een hergroepering betreft waar betrokken personen zich mogelijk niet in kunnen vinden.

### 5.3.3.3 Hoe vragen naar redelijke aanpassingen of ondersteuningsnoden?

Afhankelijk van de meetdoelstellingen en in lijn met het intern diversiteitsbeleid, kan het ook zinvol zijn om enkele vragen over **redelijke aanpassingen of specifieke ondersteuningsnoden** toe te voegen. Opnieuw is het belangrijk om de vragen aan te passen aan de context van de organisatie. Deze vragen volgen ook best meteen op de vragen over handicap, zodat het duidelijk is dat ze gelinkt zijn aan dit persoonskenmerk.

Een **eerste mogelijkheid** is om simpelweg te vragen: “Hebt u door uw handicap of langdurige ziekte redelijke aanpassingen op het werk nodig?” De antwoordopties kunnen beperkt zijn tot ‘ja’, ‘nee’, ‘ik weet het niet’ en ‘ik antwoord liever niet’. Indien het nodig is om zicht te krijgen op de *aard* van de redelijke aanpassingen, kan je ofwel vragen aan personen die ‘ja’ aanduiden om kort te beschrijven om welke aanpassingen het gaat (open antwoord), ofwel hen laten kiezen uit een lijst, waarbij ze meerdere opties kunnen aanduiden (zie bijvoorbeeld de lijst met ondersteuningsnoden hieronder).

Je vermeldt ook best de **definitie van redelijke aanpassingen** in de vraag: “Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de noden van de persoon worden getroffen. Ze stellen personen met een handicap in staat om toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in het beroepsleven. Deze maatregelen zijn echter niet redelijk als ze een onevenredige belasting vormen voor wie ze moet treffen.”<sup>20</sup>

Merk op dat deze vraag peilt naar de nood aan redelijke aanpassingen, los van of men deze redelijke aanpassingen effectief heeft gevraagd en bekomen. Cijfers over het aantal personen met redelijke aanpassingen kunnen immers door de personeelsdienst van je onderneming verstrekt worden.

Een **tweede mogelijkheid** is om inspiratie te halen uit onderstaande vraag uit de Enquête naar de Arbeidskrachten, die peilt naar welke **ondersteuningsnoden** men concreet heeft.

---

<sup>20</sup> Voor meer informatie over redelijke aanpassingen, zie Unia (2024). [Brochure ‘Werken met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk’](#).



### Vraag naar ondersteuningsnoden op het werk

Welke van de volgende vormen van ondersteuning zou u nodig hebben om te kunnen werken of welke van de volgende vormen van ondersteuning krijgt u bij het werk dat u nu doet?

- Aanpassing van het soort taken
- Aanpassing van de hoeveelheid werk
- Hulp bij verplaatsing naar en van het werk
- Hulp bij verplaatsing op het werk
- Aangepaste uitrusting
- Hulp van collega's
- Ik heb een andere vorm van ondersteuning nodig, namelijk: \_\_\_\_\_
- Ik heb geen ondersteuning nodig
- Ik antwoord liever niet

*Bron: [Enquête naar de Arbeidskrachten](#) (2024). Bewerkt voor deze nota door een optie 'ik antwoord liever niet' en een open antwoordoptie toe te voegen, en een antwoordoptie weg te laten die niet relevant is in de context van een diversiteitsmonitoring.*