



Editie
2024

Ik oordeel toch niet?

Het Dilemmaspel



Universiteit
Utrecht

Equality, Diversity
& Inclusion

Gender en
genderidentiteit

Achtergrond (cultureel,
ethnisch & religieus)



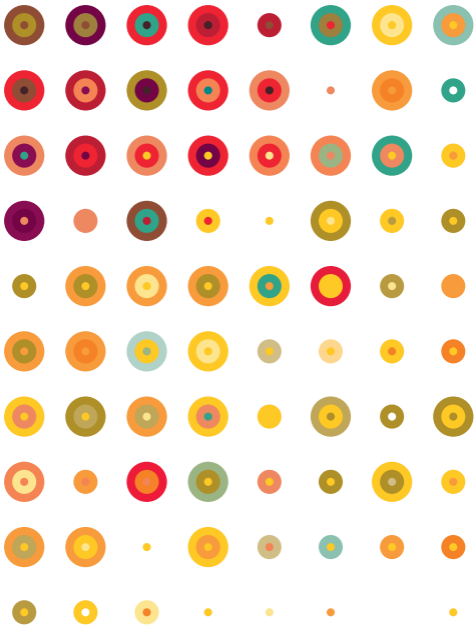
Scan de QR-code
voor de online versie

Beperkingen

Anders

Het Dilemmaspel

Hoe reageer je op een beledigende opmerking die iemand maakt over je afkomst? Wat doe je als iemand je privacy niet respecteert? Wat zeg je als je baas zich bij herhaling neerbuigend gedraagt tegenover je collega? Mogelijk kom je dit soort situaties wel eens tegen op je werk of in je privéleven. Om elkaar met respect en waardigheid te behandelen, willen we aan de Universiteit Utrecht open over problemen met elkaar kunnen praten en een veilige ruimte creëren voor een constructieve dialoog.



Universiteit
Utrecht

Equality, Diversity
& Inclusion

Het doel

Het spel heeft als doel een gesprek op gang te brengen over kwesties zoals diversiteit en inclusie. Het spel helpt de deelnemers verschillende perspectieven en standpunten beter te begrijpen. Het dient als gespreksstarter voor ieder van ons om een andere aanpak te overwegen in lastige situaties rondom inclusie en om anderen jouw afwegingen te laten begrijpen (en hun eigen afweging mogelijk te laten heroverwegen).

Dit spel bestaat uit een aantal dilemma's uit het dagelijks leven die aansporen om jezelf in een ander te verplaatsen, te reflecteren op verschillende opties en een standpunt in te nemen. Het spel kan ook een goede manier zijn om meningen of ervaringen uit te wisselen en om raakvlakken te vinden tussen elkaars principes.

Hoe speel je het spel?

1. Ga uit van zo'n 60-90 minuten voor het spelen van het spel.
2. Stel een team samen van 2 tot 7 deelnemers.
3. Het handig om een facilitator te hebben die ervoor zorgt dat iedereen in de groep aan het woord komt en dat de deelnemers respectvol met elkaar omgaan.
4. Probeer variatie aan te brengen in de keuze van dilemma's die je bespreekt.
5. De vier opties bij elk dilemma zijn alleen bedoeld om een dialoog op gang te brengen. Je kunt ook andere opties bedenken. Er is geen goed of fout.
6. Veroordeel of bekritiseer andere deelnemers niet. Vraag liever om uitleg, om begrip te krijgen voor andere meningen.

Auteurs

In 2019 hebben de leden van de afdeling Nanophotonics van het Debye Instituut van de Universiteit Utrecht al eens een Dilemmaspel over diversiteit en inclusie ontwikkeld. Dit spel is een herziene versie daarvan. Deze nieuwe versie bevat geheel herziene en nieuwe dilemma's om meer dimensies van diversiteit en inclusie aan bod te laten komen. Sommige dilemma's zijn in aangepaste vorm overgenomen uit "Diversity dilemmas. How do you handle them?" (R. Agterberg en S. van den Brink, (8 augustus 2018, DUB.uu.nl).

De bijdragen in de herziene uitgave zijn van medewerkers van de Universiteit Utrecht. Neem voor vragen, opmerkingen of feedback contact op met het EDI Office van de Universiteit Utrecht via edi.office@uu.nl.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



1. ALICE EN BOB #1

Je hebt twee collega's, Alice en Bob. Bob vertelt vaak seksistische "grappen". Alice neemt hier aanstoot aan en dreigt op te stappen als hier geen eind aan komt. Als leidinggevende praat je met Bob, die vindt dat dit onder zijn vrijheid van meningsuiting valt. Hij is niet van plan zijn gedrag te veranderen. Wat doe je?

- A** Je gaat naar HR, wat ertoe kan leiden dat Bob wordt weggestuurd.
- B** Je doet niets en laat de dingen op hun beloop.
- C** Je spoort Alice en Bob aan hun problemen onderling te bespreken.
- D** Je vindt een ander project voor één van hen zodat zij elkaar nooit meer hoeven te zien.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



2. ALICE EN BOB #2

Je bent de leidinggevende van Alice en Bob. Bob vertelt vaak seksistische “grappen”. Je was hier zelf getuige van. Maar Bob is een briljante collega die je elke paar maanden voorziet van hoogstaande papers. Jouw carrière hangt af van zijn onderzoeksresultaten. Wat doe jij?

- A** Je gaat naar de afdeling HR, wat ertoe kan leiden dat Bob wordt weggestuurd.
- B** Je doet niets en laat de dingen op hun beloop.
- C** Je spoort Alice en Bob aan hun problemen onderling te bespreken.
- D** Je vindt een ander project voor één van hen zodat elkaar nooit meer hoeven te zien.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



3. LACHEN MET DE BEGELEIDER

Op een conferentie geeft een vrouwelijke student van een team waar jullie mee concurreren een betoog. Ze bekritiseert de recente resultaten van je eigen groep op subtiële wijze. Na de conferentie drink je wat met je eigen team en je projectleider. De projectleider zegt "ze zou meer aandacht trekken als de kleur van haar lippenstift zou matchen met haar haar". Wat doe je?

- A** Je lacht omdat alle andere studenten lachen.
- B** Je houdt je mond en zegt niets.
- C** Je confronteert je begeleider expliciet met zijn opmerking.
- D** Je neemt contact op met een vertrouwenspersoon binnen je faculteit om het gedrag van de begeleider te bespreken.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



4. SEKSUEEL VOORSTEL

Een collega vertelt je in vertrouwen dat hun leidinggevende hen een seksueel voorstel heeft gedaan. De collega zegt dat die erop wil ingaan. Wat doe je?

- A** Je doet niets. Het gaat je niets aan.
- B** Je bespreekt het met een vertrouwenspersoon.
- C** Je moedigt je collega aan om pas op een seksueel voorstel in te gaan als er geen sprake meer is van een machtsverhouding.
- D** Je bespreekt met je collega of dit gedrag wel gepast is.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



5. KANTOOR DELEN

Er zijn maar weinig vrouwelijke collega's in jouw groep. Ze passen allemaal in één kantoorruimte. Zonder voorafgaand overleg delen op een dag alle vrouwen op jouw verdieping één ruimte. De leidinggevende vindt dit prima en lijkt er niets aan te gaan doen. Wat doe jij?

- A** Je probeert te achterhalen waarom de vrouwelijke collega's besloten hebben een kantoorruimte te delen.
- B** Niets. De vrouwen kunnen best een kantoorruimte delen.
- C** Als alle vrouwen één kantoorruimte delen, wordt de groep in zekere zin minder divers. Je besluit met de leidinggevende te praten om ze uit elkaar te halen.
- D** Het kamerdelen moet op basis van toeval worden bepaald. De vrouwelijke collega's samenvoegen kan dus niet.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



6. TEAMVERGADERING

Je merkt op dat je leidinggevende bij herhaling kritiek uit op een vrouwelijke collega. Mannelijke collega's die soortgelijk gedrag vertonen als de vrouwelijke collega worden hier niet op aangesproken. Wat doe je?

- A** Je gaat naar de afdeling HR of naar een vertrouwenspersoon.
- B** Je praat met je collega om te achterhalen hoe zij dit ziet en of ze hulp nodig heeft.
- C** Je doet niets. Misschien is de kritiek wel terecht en heeft deze niets met gender te maken. Het gaat je niets aan.
- D** Je praat onder vier ogen met de leidinggevende en wijst erop dat diens gedrag onprofessioneel en ongepast is.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



7. CONFERENTIE

Je neemt deel aan een conferentie waarbij een hoogleraar een lezing geeft. Aan het begin stelt de hoogleraar dat natuurkunde door mannen is uitgevonden en ontwikkeld, en dat vrouwen daarin niets te zoeken hebben. Hoe reageer je?

- A** Je zegt dat je het er niet mee eens bent en loopt weg.
- B** Je wacht tot de eigenlijke lezing afloopt en spreekt de hoogleraar aan onder vier ogen.
- C** Je vindt dat de man idiote ideeën heeft en ventileert dit op sociale media.
- D** Je doet niets omdat je vindt dat de hoogleraar een punt heeft. Mannen worden in de natuurkunde nu benadeeld omdat vrouwen functies bezetten puur op basis van hun geslacht, ook als er beter gekwalificeerde mannen zijn.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



8. PERSOONLIJKE VOORNAAMWOORDEN

Je hebt een nieuwe collega in je team, Quinn. Quinn is non-binair en wil graag dat iedereen 'die/diens' gebruikt wanneer over diens gepraat wordt. Bij vergaderingen waarbij Quinn niet aanwezig is, verwijzen je collega's, waaronder de leidinggevenden, naar Quinn als "zij", omdat volgens je collega's "het gebruik van die/diens te lastig is". Wat doe je?

- A** Je zegt dit tegen Quinn zodat die ervan weet en er iets mee kan doen.
- B** Je corrigeert je collega's elke keer dat ze het verkeerde voornaamwoord gebruiken.
- C** Niets. Je wilt leidinggevenden niet voor het hoofd stoten of problemen veroorzaken.
- D** Je probeert je collega's uit te leggen hoe je "die/diens" gebruikt.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



9. TRANSGENDER #1

Een collega in je team was lange tijd afwezig in verband met een ziekenhuisafspraken. De collega heeft een geslachtsbevestigende operatie ondergaan en heeft het team hier bij terugkeer over verteld. Je hoort collega's toevallig roddelen over deze operatie. Ze vinden dat dit type operatie niet onder "ziekteverlof" zou moeten vallen, maar onder "vakantie-uren". Wat doe je?

- A** Je doet niets. Het gaat je niets aan.
- B** Je vertelt je leidinggevende over het geroddel van je collega's.
- C** Je confronteert je collega's hier rechtstreeks mee en legt uit dat dit geroddel respectloos is.
- D** Je kent iemand die hetzelfde proces heeft doorgemaakt en vraagt advies wat te doen in deze situatie.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



10. TRANSGENDER #2

Een collega heeft aan iedereen verteld dat die transgender is. Na het uit de kast komen heeft je collega het gevoel minder gewaardeerd te worden door het team. Tijdens de laatste teamvergadering werden de ideeën van je transgender collega overschaduwd door de ideeën van andere collega's. Wat doe je?

- A** Je doet niets. Het gaat je niets aan.
- B** Je vertelt dit aan je leidinggevende en vraagt of deze dit ook zo heeft ervaren.
- C** Je vraagt een collega om diens mening over deze situatie.
- D** Je kent iemand die hetzelfde proces heeft doorgemaakt en vraagt advies wat te doen in deze situatie.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



11. IN DE KAST

Tom is een collega van je. Hij is homoseksueel en heeft dit zijn collega's nog niet verteld. Tijdens een lunchpauze praten Tom en een collega van een ander team over het leven en familie. De collega vertelt Tom dat hij moet trouwen en kinderen nemen om erbij te horen, omdat "dat hier nu eenmaal zo werkt". Toevallig hoor je dit gesprek. Wat doe je?

- A** Je confronteert de collega ermee en zegt dat iedereen zelf mag weten hoe die wil leven.
- B** Je zegt niets en negeert het gesprek.
- C** Je vertelt de collega onder vier ogen dat Tom homoseksueel is.
- D** Na afloop van het gesprek praat je met Tom om hem te steunen.

THEMA: GENDER EN GENDERIDENTITEIT



12. DE "HOMOSEKSUELE" INQUISITIE

Tijdens de lunch vertelt je collega Iris dat ze afgelopen zaterdag met haar vriendin naar de bioscoop was. Je wist niet dat Iris op vrouwen valt, dat is nooit ter sprake gekomen. Iemand aan tafel vraagt Iris of ze lesbisch is, wanneer ze uit de kast is gekomen, of ze relaties met mannen heeft gehad, enzovoort. Je ziet dat Iris zich ongemakkelijk voelt. Wat doe je?

- A** Je probeert van onderwerp te veranderen.
- B** Je zegt tegen de collega dat die vragen ongemakkelijk beginnen te voelen.
- C** Je vraagt Iris hoe het voelt als ze zo wordt ondervraagd.
- D** Niets. Ze koos er zelf voor om over haar vriendin te beginnen – natuurlijk is die collega dan nieuwsgierig.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



13. KLETSPRAAT

Op een maandagochtend spreek je je weekend door met een aantal collega's. Een andere collega die tot een groep behoort met een andere etnische achtergrond komt net de kamer binnen als een van je collega's zegt: "De meeste migranten hebben vaak niet zo veel belangstelling voor dit soort werk." Wat doe je?

- A** Je stopt met praten en groet de collega.
- B** Je blijft praten ondanks de aanwezigheid van je collega die net de kamer binnenliep.
- C** Je betreft je collega bij het gesprek.
- D** Je verandert van onderwerp, hoewel je weet dat je collega hoorde waarover het gesprek daarvoor ging.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



14. SLECHTE ADEM

Je merkt al een poos dat een collega een slechte adem heeft. Als je met deze collega praat, word je hierdoor afgeleid waardoor je het verhaal niet goed meer kunt volgen. Wat doe je hieraan?

- A** Je biedt de collega kauwgom aan terwijl je zelf ook wat neemt, in de hoop dat die de hint begrijpt.
- B** Je vertelt je collega op een grappende wijze om iets te doen met diens slechte adem.
- C** Je doet niets, want het is niet aan jou om kritiek te leveren.
- D** Je bespreekt dit probleem eerst met je collega's.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



15. HET IS MAAR EEN GRAP #1

Een collega spreekt een andere collega in het bijzijn van anderen voor de grap aan met een denigrerende term die verwijst naar diens etniciteit. Jij bent een van de omstanders; wat doe je?

- A** Je meldt dit aan de leidinggevende van degene die de opmerking maakt.
- B** Je zegt degene direct (en voor iedereen hoorbaar) dat je dit gedrag beledigend vindt.
- C** Je vraagt de aangesprokene achteraf wat die vindt van de "grap".
- D** Niets. De aangesprokene reageerde er zelf ook niet op, dus het is geen probleem.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



16. HET IS MAAR EEN GRAP #2

Een collega noemt een andere, afwezige collega in het bijzijn van anderen voor de grap bij een denigrerende term die verwijst naar diens etniciteit. Wat doe je?

- A** Niets. Dit soort grappen wordt constant gemaakt.
- B** Je zegt meteen dat dit niet door de beugel kan.
- C** Je wilt die collega hier onder vier ogen op aanspreken en duidelijk maken dat dit gedrag niet door de beugel kan.
- D** Je voelt je er ongemakkelijk bij, maar vindt het ongepast om te klagen. Dus doe je niets.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



17. HANDEN SCHUDDEN

Je hebt een bijeenkomst met een kleine groep. Bij een kennismaking weigert een groepslid je hand te schudden. Wat doe je?

- A** Je doet niets, want geen hand geven is voor jou geen probleem.
- B** Je bent verrast en licht beledigd, maar je doet verder niets.
- C** Handen schudden is voor jou een teken van respect, dus je probeert opnieuw de hand te schudden.
- D** Je vraagt het groepslid waarom die geen handen wil schudden.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



18. TEAMEFFECTIVITEIT

Je bespreekt ideeën voor effectiever teamwork met je collega's. Sommige collega's wijten de lagere effectiviteit van het team aan culturele verschillen. Je hebt zelf een andere culturele achtergrond dan de meeste teamleden en voelt je niet prettig bij deze opmerking. Wat doe je?

- A** Je negeert de opmerkingen over culturele verschillen.
- B** Je vraagt collega's om specifieke voorbeelden te geven.
- C** Je confronteert je collega's direct met hun uitspraken, ongeacht de gevolgen die dit kan hebben voor je positie in het team.
- D** Je wacht totdat de brainstormsessie voorbij is, en vertelt je collega's dan hoe je je voelt.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



19. INTERNATIONALE COLLEGA

Tijdens een vergadering vraagt een Nederlandse collega aan een internationale collega "Hoe doen ze dat waar jij vandaan komt?" Wat vind je van deze vraag?

- A** Prima, zo hoor je eens een ander perspectief.
- B** Ongepast, je maakt die collega "anders" door diens culturele afkomst te benoemen.
- C** Je moedigt de Nederlandse collega aan om specifieke aspecten van de werkmethoden te bespreken zonder direct te refereren aan de afkomst van de internationale collega, en benadrukt het belang van een inclusieve werkomgeving.
- D** Als omstander probeer je de vraag te herformuleren en de context van de werkplek te benadrukken, niet de cultuur.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



20. DRINKEN TIJDENS SOCIALE GELEGENHEDEN

De universiteit organiseert evenementen waarbij vaak alcohol wordt geschonken. Sommige gasten voelen zich hier niet prettig bij en blijven wellicht daarom weg bij recepties. Wat zou de universiteit moeten doen?

- A** Hetzelfde als altijd. De universiteit moet de Nederlandse tradities in ere houden.
- B** De universiteit moet ook sociale gelegenheden zonder alcohol organiseren.
- C** Alle bijeenkomsten op de universiteit moeten alcoholvrij zijn.
- D** Alcohol zou bij universiteitsbijeenkomsten en buiten de campus alleen na 17:00 uur geschonken mogen worden.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



21. VERLOF OPNEMEN

1 juli staat officieel bekend als Keti Koti, een gedenkdag waarbij de afschaffing van de slavernij in Suriname en de voormalige Nederlandse Antillen wordt herdacht. Je Surinaamse collega wil die dag vrij nemen. Maar op die dag staat een belangrijke teamvergadering op de agenda en je leidinggevende geeft geen toestemming voor een dag verlof. Wat zou je je collega aanraden?

- A** De collega moet diens leidinggevende negeren en zich die dag ziek melden.
- B** De collega moet de afdeling HR erop wijzen en advies vragen.
- C** De collega moet met de leidinggevende praten om overeenstemming te bereiken.
- D** De collega moet diens teamleden om steun vragen en dan proberen om de leidinggevende te overtuigen.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



22. OFFICIËLE TAAL #1

Om internationale studenten en medewerkers beter te ondersteunen, zal de UU alleen in het Engels communiceren (b.v. in brochures, op websites en borden). Wat is jouw mening?

- A** Je weet het niet. Je bent onzeker over jouw Engels.
- B** Als je naar Nederland komt, moet je ook Nederlands leren. Dat moet een eis zijn.
- C** Alle communicatie van de universiteit moet tweetalig zijn.
- D** Leidinggevenden en docenten moeten zelf beslissen of er in het Nederlands of in het Engels wordt gecommuniceerd.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



23. OFFICIËLE TAAL #2

Jullie teamvergaderingen zijn vanwege een nieuwe internationale collega sinds kort in het Engels. Zodra er een pauze is of de vergadering eindigt, praat iedereen weer in het Nederlands. Dit is al enkele weken aan de gang en je merkt dat je nieuwe collega stil wordt. Wat doe je?

- A** Niets. Het is oké om Nederlands te spreken in sociale situaties.
- B** Je vraagt de leidinggevende om het gebruik van Engels in het team af te dwingen, ook buiten vergaderingen.
- C** Je doet moeite om zelf Engels te spreken met je nieuwe collega.
- D** Terwijl het hele team er is, vertel je iedereen dat het beleefd zou zijn om volledig op het Engels over te stappen.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



24. STEREOTYPES

Tijdens een vergadering laat jouw leidinggevende zich stereotyperend uit over een groep die ondervertegenwoordigd is binnen de faculteit. Dit is niet de eerste keer dat de leidinggevende zich zo uitlaat en je weet dat de groep in kwestie dit als pestgedrag ervaart. Wat doe je?

- A** Je bespreekt het gedrag van je leidinggevende eerst met je collega's.
- B** Je confronteert je leidinggevende direct met diens opmerkingen.
- C** Je meldt de kwestie bij de vertrouwenspersoon van jouw faculteit.
- D** Je benadert de universiteitskrant en vraagt of ze een artikel willen schrijven over deze casus.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



25. NEDERLANDSE TAALVAARDIGHEID

In de sollicitatieprocedure is duidelijk aangegeven dat van alle medewerkers wordt verwacht dat zij binnen twee jaar Nederlands op B2-niveau moeten begrijpen en spreken. Na twee jaar blijkt een collega dit niveau niet te halen. Wat zou jij als leidinggevende doen?

- A** Dit zou jou niet overkomen. Jij zou vinger aan de pols hebben gehouden en de medewerker hebben aangespoord om Nederlandse les te nemen.
- B** Je zou de medewerker ontslaan. Dat is conform de afspraak.
- C** Je zou het erbij laten. Het gebruik van de Nederlandse taal is helemaal niet noodzakelijk in diens werkzaamheden.
- D** Je zou de medewerker niet ontslaan, maar het gesprek aangaan en samen een oplossing zoeken.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



26. ACCENT

Tijdens een conferentie woon je een presentatie in het Engels bij van een collega van een andere universiteit. Het is duidelijk te horen dat Engels niet de moedertaal van de presentator is. Na afloop hoor je je collega's grapjes maken hierover. Wat doe jij?

- A** Je lacht mee.
- B** Je lacht niet mee en probeert het gesprek subtiel terug te leiden naar de inhoud.
- C** Je spreekt je collega's hierop aan: een accent is een teken van meertaligheid, iets wat te prijzen is en niet om te ridiculiseren.
- D** Je dreigt de volgende keer opnames te maken van je collega's als zij een keer in het Engels moeten presenteren. Ook zij hebben een accent.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



27. HUMOR

Jullie hebben afgesproken dat jullie tijdens een bepaalde teamvergadering Nederlands spreken. Op een gegeven moment maakt een collega een grapje en je ziet één van je internationale collega's vragend kijken. Wat doe je?

- A** Na afloop van de vergadering ga je naar je collega toe en leg je in het Engels uit waar het grapje over ging.
- B** Je doet niets, de afspraak is dat er Nederlands wordt gesproken.
- C** Je wijst je collega's tijdens de vergadering erop dat humor soms extra lastig te begrijpen is en vertaalt het grapje in het Engels voor je internationale collega.
- D** Je laat het er verder bij zitten omdat je het flauwe grapje niet de moeite waard vindt om te vertalen.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



28. COMPLIMENTEN

Een nieuwe collega is bij je team gekomen. De collega geeft de hele tijd complimenten over je uiterlijk, bijvoorbeeld: "Je bent zo lang," "Je ogen zijn prachtig." Die deelt deze complimenten zowel persoonlijk als via Teams. Wat doe jij?

- A** Je bedankt je collega voor de complimenten, omdat je het leuk vindt.
- B** Je negeert de complimenten en gaat verder met een nieuw onderwerp.
- C** Je praat met andere collega's over wat je in deze situatie moet doen.
- D** Je praat met de nieuwe collega en legt uit hoe je denkt over dergelijke complimenten op het werk.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



29. SAMENWERKING

Je werkt in een divers team en merkt dat de samenwerking met een van je collega's niet loopt zoals verwacht. De collega komt afspraken niet na, de sfeer is gespannen. Wat doe je?

- A** Je gaat in gesprek met je collega om erachter te komen hoe die de samenwerking ervaart.
- B** Je ergert je aan het gedrag van je collega, maar legt je erbij neer dat samenwerking nu eenmaal niet altijd soepel verloopt met verschillende culturen en talen.
- C** Je spreekt je manager aan op de situatie in de hoop dat de samenwerking met je collega verbetert.
- D** Je praat met andere collega's over deze kwestie.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



30. ONGEMAKKELIJKE OPMERKING

Je woont als medewerker een evenement van de universiteit bij. Je praat met een collega van een ander departement die je nog niet kende. Na een tijdje zegt deze collega "Wow, ik had niet verwacht dat mensen in jouw departement out-of-the-box zouden denken. Het zijn toch altijd van die conservatieve mensen." Hoe reageer je?

- A** Je zegt niets en lacht er een beetje om.
- B** Je bent dit soort opmerkingen gewend en gaat verder met een nieuw onderwerp.
- C** Je vindt het een vervelende opmerking omdat je jezelf er niet in herkent. Je maakt een soortgelijke stereotyperende opmerking over mensen in hun departement.
- D** Je nodigt je collega uit om te komen lunchen in jouw departement.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



31. NIEUWE BAAN

Je bent nieuw op je werk. De teamvergaderingen beginnen altijd met koetjes en kalfjes, waardoor er te weinig tijd overblijft om te werken. Hierdoor raak je gestrest. Niemand anders lijkt het erg te vinden. Wat doe je?

- A** Je bespreekt dit in de teamvergadering, waar iedereen bij is.
- B** Je zegt niets. Je bent nieuw en voelt je nog niet op je gemak.
- C** Je bespreekt dit met je leidinggevende.
- D** Je praat met een aantal collega's en deelt je gedachten eerst met hen.

THEMA: ACHTERGROND (CULTUREEL, ETHNISCH & RELIGIEUS)



32. DRIE ZOENEN

Je bent vandaag jarig. Een collega van je komt in de gang op je af en geeft onverwacht drie zoenen op je wangen om je een gelukkige verjaardag te wensen. Wat doe je?

- A** Je omhelst je collega hoewel je dat niet graag doet.
- B** Je voelt je ongemakkelijk en laat dat ook merken, maar je zegt niets omdat je niet vreemd wilt overkomen.
- C** Hoewel je je ongemakkelijk voelt, geef je jouw collega ook drie zoenen op de wang.
- D** Je accepteert wat er zojuist is gebeurd, maar bespreekt later met deze collega dat je dit ongemakkelijk vond.

THEMA: BEPERKINGEN



33. VISUELE BEPERKING

Een student met een visuele beperking wil in jouw groep een masterscriptie schrijven. De student is gekwalificeerd maar heeft wat extra ondersteuning nodig. Wat doe je?

- A** Uiteraard laat je deze student tot je groep toe.
- B** Je kunt de student alleen toelaten als iemand je kan helpen je materiaal toegankelijk te maken
- C** Je kunt de student alleen toelaten als je meer uren krijgt voor de begeleiding van deze student.
- D** Nee, een student met een visuele beperking kan niet in jouw vakgebied werken. Je hebt geen tijd om deze student additionele ondersteuning aan te bieden.

THEMA: BEPERKINGEN



34. ROLSTOELGEBRUIKER

Een van je collega's zit in een rolstoel. Op een dag zie je diegene met veel moeite een rolstoelhelling oprijden. De collega heeft niet om hulp gevraagd. Wat doe je?

- A** Je vraagt je collega direct of die hulp nodig heeft.
- B** Je doet alsof je je collega niet ziet.
- C** Je gaat meteen naar je collega toe en duwt diegene zonder te vragen de helling op.
- D** Je lacht vriendelijk naar je collega zodat je meer toegankelijk oogt om hulp te vragen.

THEMA: BEPERKINGEN



35. *PRIVACY*

Een collega zegt terloops tegen diens team dat die door een functiebeperking niet naar een evenement kan. Een andere collega vraagt welke functiebeperking die heeft. Wat doe je?

- A** Je bent geïnteresseerd in het verhaal en blijft luisteren.
- B** Je onderbreekt en zegt dat de collega deze informatie niet hoeft te delen als die dat niet wil.
- C** Je praat later met de collega en vraagt of die zich op diens gemak voelt om hierover op de werkplek te praten.
- D** Je bedankt jouw collega en je geeft een compliment voor het delen en het zich kwetsbaar opstellen ten overstaan van het team.

THEMA: BEPERKINGEN



36. WIND

Een collega heeft om medische redenen problemen met de stoelgang. De collega laat vaak een wind zonder dat diegene dat voelt aankomen. Een aantal collega's maakt daar achter diens rug om grappen over. Hoe ga je hiermee om?

- A** Je spreekt je collega's aan op hun gedrag omdat dit zeer ongepast is.
- B** Je doet mee met de rest en maakt ook grappen.
- C** Je negeert het en behandelt de collega in kwestie niet anders dan de anderen.
- D** Je bespreekt dit met je leidinggevende.

THEMA: BEPERKINGEN



37. ZIEKTEVERLOF

Je chronisch zieke collega moet vaak ziekteverlof opnemen. Je hoort toevallig iemand roddelen dat deze collega vaker niet dan wel op het werk aanwezig is, en dat het "heerlijk moet zijn om zoveel vrije tijd te hebben." Wat doe je?

- A** Je zegt de roddelaar dat dit geroddel zeer ongepast is.
- B** Je roddelt mee met de rest van de groep.
- C** Je doet alsof je het gesprek niet gehoord hebt.
- D** Je kaart het aan bij je leidinggevende. De leidinggevende moet dit gedrag aanpakken.

THEMA: BEPERKINGEN



38. CHRONISCHE ZIEKTE

De meeste leden van je team hebben genoeg van online of hybride vergaderingen en willen dat deze weer fysiek plaatsvinden. Een van je collega's is echter chronisch ziek en is nog steeds bang om COVID-19 te krijgen. Wat doe je?

- A** Je probeert je collega over te halen om deel te nemen aan fysieke vergaderingen.
- B** Je vraagt je collega welke ondersteuning/aanpassingen diegene nodig heeft om deel te nemen aan fysieke vergaderingen.
- C** Je praat met het team en legt uit dat er een uitzondering moet worden gemaakt voor de chronisch zieke collega.
- D** Je staat erop dat alle vergaderingen hybride worden.

THEMA: ANDERS



39. *PERSOONLIJKE GEGEVENS*

Alle medewerkers aan de universiteit zouden persoonlijke gegevens zoals geslacht, seksuele oriëntatie, afkomst of beperking moeten delen om inzicht te krijgen in de diversiteit (of het gebrek daaraan) binnen het personeelsbestand. Dit kan helpen bij het ontwikkelen van gericht beleid om de universiteit diverser en inclusiever te maken. Ben je het daarmee eens?

- A** Ja, iedereen zou dit moeten doen.
- B** Nee, want iedereen moet zelf beslissen over het delen van persoonlijke informatie.
- C** Het hangt ervan af hoe de persoonlijke gegevens worden gebruikt en opgeslagen.
- D** Ja, maar alleen voor gegevens over iemands migratieachtergrond of geslacht.

THEMA: ANDERS



40. ANONIEME TENTAMENS

Het is bewezen dat vrouwen en niet-Nederlanders binnen het huidige examensysteem systematisch worden benadeeld. Om de vooroordelen te voorkomen, zouden alle tentamens anoniem afgenomen en beoordeeld moeten worden, en zou alleen het studentnummer moeten worden vermeld.

- A** Eens. De medewerkers die de examens beoordelen moeten bovendien eerst een training in onbewuste vooroordelen volgen.
- B** Dit zou niet veel uithalen omdat docenten via een student-ID nog steeds iemands identiteit kunnen achterhalen.
- C** Eens, ook al kan herkenning niet helemaal uitgesloten worden.
- D** Ik ben het er niet mee eens. De docenten zijn al overwerkt.

THEMA: ANDERS



41. WERVINGSBELEID

Om de diversiteit binnen je groep/afdeling te vergroten, wil je leidinggevende gaan werven op basis van bijvoorbeeld gender. Hoe ga je daarmee om?

- A** Je bent sceptisch, maar zegt er niets van.
- B** Je confronteert je leidinggevende hiermee door te zeggen dat mensen alleen op basis van hun kwalificaties moeten worden aangenomen.
- C** Je bent blij dat je groep diverser wordt en steunt de werkwijze.
- D** Je stelt aan je leidinggevende voor dat de groep mee moet kunnen bepalen welke kandidaat wordt aangenomen.

THEMA: ANDERS



42. WERVING

Je bent leidinggevende en je hebt een vacature open staan. Je wilt je groep diverser maken. Je hebt twee geschikte kandidaten: een vrouw van kleur en een witte man. Volgens jou is de witte man beter gekwalificeerd. Wat doe je?

- A** Je gaat op zoek naar een andere kandidaat, want beide kandidaten voldoen niet aan alle kwalificaties.
- B** Je gaat voor de vrouw van kleur omdat je diversiteit een belangrijke kwalificatie vindt en je de vrouw van kleur ook een prima kandidaat vindt.
- C** Als de witte mannelijke kandidaat volgens jou beter gekwalificeerd is, dan neem je die aan.
- D** Je vraagt advies aan iemand anders zonder te laten blijken naar wie je voorkeur uitgaat.

THEMA: ANDERS



43. ERKENNING

Je hebt een goed idee voor een project en bespreekt dit met je manager. Enige tijd later kom je erachter dat je manager het project samen met iemand anders uitvoert. Wat doe je?

- A Je bespreekt de zaak met je collega's om verdere actie te bepalen.
- B Je praat met de leidinggevende van je manager.
- C Je bespreekt de situatie met je manager.
- D Je laat het gaan.