



Europese
Commissie



VIER DE EU-MAAND VAN DE DIVERSITEIT – IDEEËN TER INSPIRATIE

*Justitie en
Consumentenzaken*



“Laten we ons allemaal krachtiger uitspreken voor diversiteit en daar naar handelen. Laten we bewijzen dat gelijkheid ons aan het hart gaat en in mei 2021 samen de Europese maand van de diversiteit vieren. Met meer diverse werkplekken creëren we een eerlijker en gelijkler Europa voor iedereen.”

Helena Dalli, EU-commissaris voor gelijkheid





De Europese maand van de diversiteit wordt georganiseerd door [het Europees platform van diversiteitshandvesten](#), samen met zijn leden en de ondertekenaars van de handvesten.

De Europese maand van de diversiteit moet de organisaties achter de diversiteitshandvesten, kleine en grote werkgevers, private ondernemingen, publieke organisaties en verenigingen zonder winstoogmerk bij elkaar brengen rondom een gemeenschappelijk doel: het bevorderen van diversiteit op de werkplek en in de maatschappij.

De maand biedt een unieke kans om te laten zien dat diversiteit u aan het hart gaat. Door mee te doen, sluit u zich aan bij de duizenden bedrijven overal in de EU die onder andere evenementen, trainingen en bewustmakingscampagnes organiseren.

Of u nu wel of niet een diversiteitshandvest hebt ondertekend: dit is de maand om diversiteit op de werkplek en in de maatschappij te vieren en

te bevorderen, om mensen bewuster te maken van de voordelen van diversiteit en inclusie, en om te laten zien hoe dit van invloed is op uw organisatie.

U kunt meedoen, diversiteit vieren en het bewustzijn vergroten door een intern evenement te organiseren voor of met uw werknemers, of door een open evenement te organiseren voor het publiek, uw klanten of leveranciers.

Het bevorderen van diversiteit en het creëren van inclusieve werkplekken zijn weliswaar blijvende uitdagingen, maar deelname aan de Europese maand van de diversiteit is een fantastische kans om uw inspanningen zichtbaar te maken.

Deze toolkit biedt u een schat aan ideeën over hoe u uw werknemers en stakeholders kunt mobiliseren.



Redenen om mee te doen aan de Europese maand van de diversiteit

- ☀️ Diversiteit biedt kansen, dus maak diversiteit zichtbaarder onder uw personeel, klanten, leveranciers en het publiek, en maak hen bewust van de voordelen ervan.
- ☀️ Spreek u uit voor diversiteit en gelijkheid door het voorbeeld te geven. U plukt hier de vruchten van bij het werven en behouden van talent, het aantrekken van nieuwe klanten – en het zal uw verdiensten ten goede komen.
- ☀️ U verzekert uw werknemers dat zij in uw bedrijf allemaal welkom zijn, worden gerespecteerd en gehoord.
- ☀️ U verklaart publiekelijk dat u een inclusieve werkomgeving creëert op basis van eerlijkheid, openheid en vertrouwen.



- ☀️ U laat zien dat diversiteit nu meer nodig is dan ooit.
- ☀️ U versterkt uw reputatie en ontwikkelt betere relaties met uw werknemers, leveranciers, zakenpartners en klanten.
- ☀️ Sluit u aan bij een Europa-breed netwerk: samen maken we het verschil!



Ideeën in de praktijk brengen

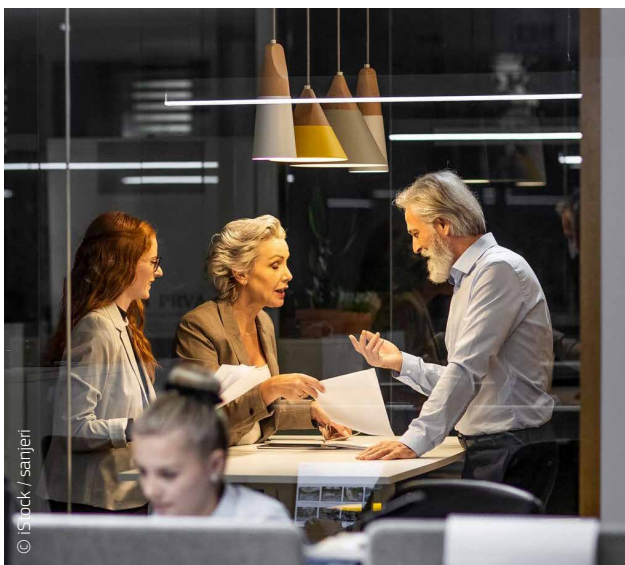
- Kies een bepaalde dag of week, of de hele maand, die u wijdt aan diversiteit in uw organisatie.
- Houd bij het plannen van uw activiteiten rekening met de nationale dag of week van de diversiteit. Neem voor meer informatie contact op met de organisatie achter het diversiteitshandvest in uw land.
- U kunt een online evenement organiseren voor uw personeel of een openbaar evenement dat voor iedereen toegankelijk is.
- Leg uw activiteiten vast (foto's, video's, documenten, enz.).
- Betrek ook uw werknemers bij het zoeken naar ideeën. Mogelijk komen zij met nieuwe, innovatieve ideeën, waardoor meteen hun deelname aan het evenement is verzekerd.
- Betrek indien mogelijk uw werknemers bij de organisatie, logistiek en bewustmakingsactiviteiten: posters, video's en artikelen over echte mensen geven een sterkere boodschap af.
- Neem waar mogelijk contact op met deskundigen, ngo's en bedrijven die zich bezighouden met het specifieke diversiteitsonderwerp dat u wilt behandelen in uw training, workshop, enz.
- Definieer het doel van de actie (bewustmaking, vaardigheden uitwisselen, informatie, enz.).
- Vraag altijd feedback.



Enkele voorbeelden hoe diversiteit op de werkplek kan worden bevorderd

In het algemeen:

- Start in heel uw bedrijf een bewustmakingscampagne die ook met externe stakeholders kan worden gedeeld.
- Voeg een promotietekst toe aan uw e-mailhandtekeningen, zoals “Alle mensen moeten het recht hebben om te zijn wie ze zijn, overal. Laten we diversiteit samen vieren!”



- Publiceer enkele persoonlijke/inspirerende verhalen over diversiteit en inclusie van uw werknemers, of een artikel waarin de waarden van uw organisatie nog eens worden genoemd.
- Houd interviews met professionals uit het bedrijf, die bekend staan om hun beroepsmatige en/of persoonlijke ervaring op dit gebied en laat hen uitleggen voor welke uitdagingen ze tijdens hun carrière hebben gestaan, welke lessen ze hebben getrokken en wat ze hebben bereikt; deel dit vervolgens via sociale media.

- Plaats een online banner op uw website, zoals “Laten we de Europese maand van de diversiteit samen vieren”, deel promotieberichten op de sociale media van het bedrijf (of van uw werknemers, als zij daarmee instemmen) en gebruik de tag #EUDiversityMonth.
- Maak een videob bericht of blog waarin uw CEO, of een ander lid van het management, het belang van diversiteit benadrukt, juist in deze tijd waarin de wereld is getroffen door de pandemie.
- Overweeg het aanbieden van gratis online of contactloze diensten die verband houden met diversiteit en inclusiviteit.



- Zo kunt u ook video's delen waarin uw werknemers uitleggen waarom ze deelnemen aan de Europese maand van de diversiteit. Wanneer werknemers niet fysiek mogen samenkomen, is het mogelijk om een digitale ontmoeting te organiseren door thuis een video op te nemen en deze te delen.

Interne evenementen en initiatieven:

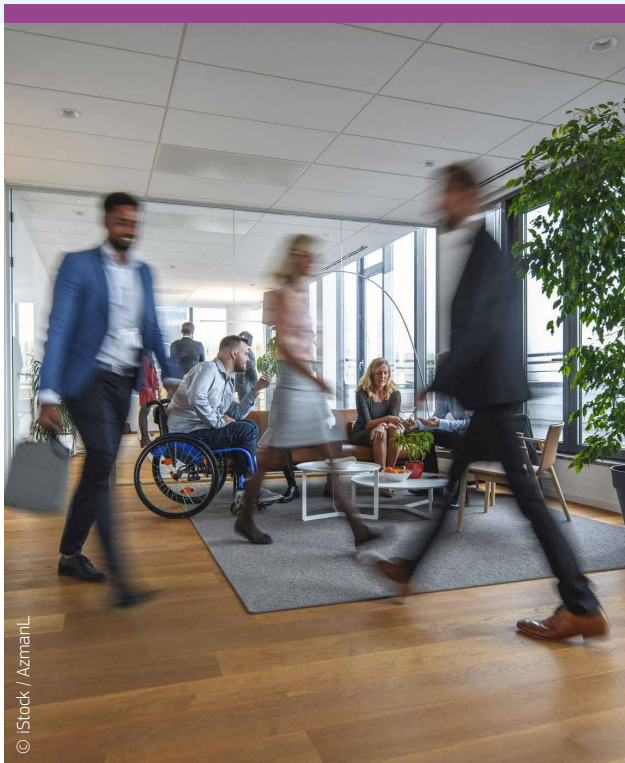
- Organiseer virtuele netwerkontbijten of online bijeenkomsten met diverse en inspirerende sprekers om het bewustzijn te vergroten.
- Organiseer online trainingen, workshops of seminars om werknemers bewust te maken van diversiteit en hun onbewuste vooroordelen of discriminatie op de werkplek; denk aan een online training waarin stereotypen en discriminatie ter discussie worden gesteld (bewustwording vergroten, trainen en betrekken). Een aantal trainingssessies kunnen specifiek op managers worden afgestemd.
- Start een online fototentoonstelling over het thema "Wat betekent diversiteit voor onze werknemers?"
- Neem concrete stappen om de werkomgeving te veranderen en investeer in het welzijn van werknemers.
- Faciliteer het opzetten van werknemersnetwerken op het werk die zich bezighouden met verschillende aspecten van diversiteit.
- Creëer een plaats waar persoonlijke verhalen en ervaringen van werknemers kunnen worden gedeeld (artikelen op het intranet, informele discussiegroepen en online workshops met externe partners).

- Gebruik uw intranet om relevante nieuwsonderwerpen, updates, uitnodigingen voor evenementen, artikelen, enz. te publiceren.
- Organiseer online koffiemomenten waarbij het management kan laten zien dat het diversiteit op de werkplek actief steunt.
- Organiseer een feest waarbij een film/concert/theaterstuk over het thema kan worden bekeken op Facebook of andere platforms waar mensen hun mening en opmerkingen kunnen delen en er samen over kunnen napraten.
- Start een enquête om van uw werknemers feedback te krijgen over het diversiteitsbeleid van uw bedrijf.
- Organiseer voor uw werknemers een wedstrijd of quiz over diversiteit, of diversiteit in de historische en maatschappelijke context, met een aantal symbolische prijzen voor de winnaars. Hiervoor kunnen eventueel ook externe stakeholders worden uitgenodigd.

- Vraag werknemers om een reeks korte video's te maken waarin zij een bepaald aspect van diversiteit naar voren kunnen brengen via een persoonlijk verhaal.
- Overweeg het organiseren van een “buddy”-evenement waar collega's elkaar kunnen leren kennen en van elkaar kunnen leren. Het is een goed idee om een aantal vragen of een opdracht voor te bereiden die zij vooraf samen kunnen beantwoorden of uitvoeren.
- Organiseer een “dit is mijn leven”-dag waarbij iemand kan “beleven” hoe de werkdag van een collega eruit ziet: eens in de schoenen staan van iemand met een beperking, of van iemand van een ander geslacht of met een andere herkomst, enz.



© iStock / G. Trade



Externe evenementen en initiatieven:

- Maak een korte videoclip over uw werknemers om de diversiteit in uw bedrijf te laten zien, hoe u deze bereikt en hoe deze in uw inclusiebeleid is geïntegreerd. Deel de clip vervolgens op sociale media (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
 - Organiseer rondetafelgesprekken waaraan specialisten op dit gebied deelnemen.
 - Bedenk en lanceer een aantal speciale producten/diensten voor de Europese maand van de diversiteit.
 - Ga samenwerkingsverbanden aan met lokale ngo's en jongerencentra.
 - Stimuleer mentorschappen (bijvoorbeeld voor werkzoekenden met uiteenlopende talenten en vaardigheden).
- Nodig uw werknemers uit om muurposters (of een virtueel whiteboard) te gebruiken om aan te geven hoe zij bijdragen aan de diversiteit van de organisatie. Deze posters kunnen vervolgens worden gedeeld op sociale media of worden gebruikt om een “muur van goede gedachten/wensen” te creëren.
 - Stel een afspeellijst samen voor een “dag van diversiteit” die u kunt delen met uw werknemers of met een breder publiek.
 - Ontwerp een e-learningmodule over diversiteit en inclusie.

- Doe tijdens de Europese maand van de diversiteit als organisatie onder werktijd vrijwilligerswerk of zorg dat uw werknemers dit kunnen doen.
- Organiseer virtuele open dagen in uw organisatie om met uw klanten te communiceren.

Enkele goede voorbeelden van onderwerpen die kunnen worden behandeld:



Gendergelijkheid

- Vrouwen in het bedrijfsleven – persoonlijke verhalen
- Het dichten van de (loon-)kloof tussen mannen en vrouwen
- Gendergelijkheid in de besluitvorming
- Het aanpakken van huiselijk geweld en intimidatie



Ondersteuning van ouders

- Hoe thuiswerken kan worden gecombineerd met de zorg voor kinderen/thuisonderwijs
- Ondersteuning van ouders met ouderschapsverlof – houd hen op de hoogte van ontwikkelingen en veranderingen in hun sector
- Inclusief buitengewoon verlof (ook voor vaders)
- Ondersteuning van eenoudergezinnen



Gelijkheid tussen de generaties (leeftijd)

- Standpunten van verschillende leeftijdsgroepen en hun visie op de obstakels waar ze op de arbeidsmarkt tegenaan lopen (denk aan vooroordelen als: jongeren hebben weinig ervaring, mensen van middelbare leeftijd moeten werk vaak combineren met de zorg voor hun kinderen en/of ouders op leeftijd, oudere werknemers zijn niet meer op de hoogte van de nieuwste technologieën en ontwikkelingen, enz.)
- Dialoog tussen de generaties
- Ondersteuning voor collega's van 55 jaar en ouder (in sommige landen vormen 45-plussers al een doelgroep)





LGBTIQ

- ☀ Regenbooggezinnen
- ☀ Regenbooggemeenschap (leden, gezinnen/families, medestanders, enz.)
- ☀ Ingaan op de behoeften van transgender personeel
- ☀ Gelijke secundaire arbeidsvoorwaarden voor LGBTIQ-partners en -ouders



Functiebeperking

- ☀ Integratie van personeel met een beperking
- ☀ Toegankelijkheid: mensen met een beperking in uw werkveld
- ☀ Autisme/verstandelijke beperkingen
- ☀ Leven met een chronische ziekte
- ☀ Integratie na een (bedrijfs-)ongeval



Geestelijke gezondheid

- ☀ Balans tussen werk en privé
- ☀ Het voorkomen/behandelen van een burn-out
- ☀ Mindfulness op het werk



Etniciteit en ras

- ☀ Ondersteuningsprogramma voor Roma
- ☀ Migranten en vluchtelingen
- ☀ Discriminatie van minderheden
- ☀ Validatie van kwalificaties en vaardigheden



Culturele/internationale diversiteit

- ☀ Training over interculturele communicatie
- ☀ Gesprekken over hoe buitenlanders uw land zien
- ☀ Kansen bieden om te leren over verschillende eetgewoonten, religies, talen, enz.



© iStock / SDJ Productions



COVID-19

- ☀ Impact van COVID-19 op het leven van groepen mensen die aanzienlijk door het coronavirus/ de pandemie zijn getroffen (LGBTIQ, personen met een beperking, etnische minderheden, alleenstaande ouders, enz.)



Overig

- ☀ Werkgelegenheid voor kansarme groepen op de arbeidsmarkt, zoals personen met een beperking, jongeren uit tehuizen, (voormalig) gedetineerden en migranten
- ☀ Sport gebruiken om diversiteit te bevorderen
- ☀ Onbewuste vooroordelen
- ☀ Medestanders binnen de organisatie en daarbuiten (werknemers, verenigingen, vakbonden, enz.)
- ☀ Hoe discriminatie bij werving of loopbaanontwikkeling kan worden voorkomen
- ☀ Intersectionaliteit en discriminatie
- ☀ Innovatie en diversiteit
- ☀ Talentmanagement en diversiteit
- ☀ Digitalisering en diversiteit

