

Europese Maand van de Diversiteit 2025 beleven

Hoe kan ik deelnemen?



“Waarom zouden bedrijven deelnemen aan de Europese Maand van de Diversiteit? Omdat zij een belangrijke rol kunnen spelen bij het realiseren van de Unie van Gelijkheid voor miljoenen mensen. Door diversiteit en inclusie te stimuleren in hun werkplekbeleid, kunnen bedrijven een ruimte creëren waarin iedereen gedijt en echt zichzelf kan zijn. Sluit je in mei aan bij de beweging om discriminatievrije, inclusieve werkplekken te vieren en een positieve impact op de samenleving te hebben.”

Hadja Lahbib

Eurocommissaris voor Gelijkheid

Inleiding

De **Europese Maand van de Diversiteit** wordt georganiseerd door de Europese Commissie via het Europese Platform van diversiteitscharters samen met haar leden en hun ondertekenaars.

Het hoofddoel van de Europese Maand van Diversiteit is het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkplek en in de samenleving door verschillende belanghebbenden samen te brengen - diversiteitscharters, kleine en grote werkgevers, particuliere bedrijven, openbare organisaties en non-profitorganisaties rond een gemeenschappelijk doel.

Ongeacht of je een diversiteitscharter hebt ondertekend of niet, deze maand is het jouw kans om je inzet te tonen, diversiteit op de werkplek en daarbuiten te vieren en te bevorderen. Het is een tijd om het bewustzijn van de voordelen van diversiteit en inclusie te vergroten en de positieve impact ervan op jouw organisatie te laten zien.

Doe mee door interne evenementen voor of met je medewerkers te organiseren, organiseer open evenementen voor het publiek, klanten of leveranciers, of gebruik sociale media om je boodschap te verspreiden. Het bevorderen van diversiteit en het creëren van inclusieve werkplekken is een voortdurende inspanning, maar deelname aan de Europese Maand van Diversiteit is een fantastische manier om jouw inspanningen hiermee zichtbaar te maken.

Deze gids biedt een breed scala aan ideeën over hoe je jouw werknemers en belanghebbenden kunt betrekken, zodat je optimaal gebruik kunt maken van deze kans om diversiteit en inclusie te bevorderen.



■ male
■ female
■ 25-34
■ 35-44
■ 45+

Blijvende betrokkenheid

De Europese maand van de diversiteit is een geweldige kans om de toezeggingen van jouw organisatie op het gebied van diversiteit te formaliseren door:

- het verankeren van **diversiteit als kernwaarde** van de organisatie,
- het afstemmen op **de missie en strategie** van jouw organisatie,
- inclusief de inzet voor **diversiteit en het vastleggen daarvan in officiële documenten**, bijv. de D&I-verklaring van de organisatie, gedragscode, contracten met leveranciers, enz.,
- **het ondertekenen van een diversiteitscharter**,
- **het intern en extern communiceren** van jouw diversiteits- en inclusie-inspanningen en statistieken met concrete gegevens,
- **het creëren van interne netwerken** gericht op de verschillende aspecten van diversiteit,
- **het aanstellen van een toegewijde diversiteitsfunctionaris**,
- **het instellen van een diversiteitswerkgroep en/ of stuurgroep** voor diversiteitsprojecten.

Redenen om deel te nemen aan de Europese Maand van Diversiteit

De zichtbaarheid vergroten

Benadruk de waarde van diversiteit bij jouw personeel, klanten, leveranciers en het publiek en vergroot het bewustzijn van de voordelen ervan.

Het goede voorbeeld geven

Versterk je reputatie en sta voor diversiteit en gelijkheid. Dit zal zijn vruchten afwerpen bij het werven en behouden van talent, het aantrekken van nieuwe klanten en het verhogen van de winst.

Relaties versterken

Bouw sterkere banden op met je medewerkers, leveranciers, zakenpartners en klanten.

Lid worden van een netwerk

Word onderdeel van een Europees netwerk - samen kunnen we het verschil maken!

Het bevorderen van geestelijke gezondheid en welzijn op de werkplek

In de afgelopen jaren hebben Europa en de wereld ongekende crises doorgemaakt, die het dagelijks leven hebben verstoord en het vertrouwen van mensen op zijn kop heeft gezet. Inflatie en stijgende kosten van levensonderhoud hebben de druk op mensen vergroot. Toenemende digitalisering, demografische veranderingen en radicale verschuivingen op de arbeidsmarkt bieden zowel uitdagingen als kansen, maar kunnen ook een gevoel van onzekerheid en angst vergroten.

Zelfs vóór de COVID-19-pandemie werden **1 op de 6 mensen in de EU** getroffen door geestelijke gezondheidsproblemen. Deze situatie is verergerd door de crises van de afgelopen jaren, waarbij **27% van de werknemers** in de afgelopen twaalf maanden werkgerelateerde stress, depressie of angst meldde.

Het aanpakken van deze uitdagingen op het gebied van geestelijke gezondheid is essentieel voor het verbeteren van de veerkracht van individuen en de samenleving. Geestelijke gezondheid is fundamenteel voor een productieve economie en een inclusieve samenleving, die verder gaat dan de individuele of gezinsaangelegenheden. De kosten van het niet-handelen op het gebied van geestelijke gezondheid zijn aanzienlijk en bedragen **€ 600 miljard** per jaar en zullen naar verwachting verder stijgen.

Bepaalde factoren die met de geestelijke gezondheid te maken hebben werken samen met bestaande ongelijkheden in de samenleving, waardoor sommige mensen een hoger risico lopen op een slechte geestelijke gezondheid dan anderen. Wanneer discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid een slechte geestelijke gezondheid veroorzaakt, is het bevorderen van gelijkheid in onze samenlevingen een belangrijk instrument voor preventie.

Daarom richt de Europese Maand van Diversiteit 2025 zich op het bevorderen van geestelijke gezondheid en welzijn op de werkplek. Een diverse en inclusieve omgeving kan de geestelijke gezondheid en het algehele welzijn van werknemers aanzienlijk beïnvloeden. Door discriminatie actief te bestrijden en inclusiviteit te bevorderen, kunnen werkplekken deze schadelijke stressoren verminderen. Eerlijke behandeling en gelijke kansen dragen bij aan een gevoel van rechtvaardigheid en gelijkheid, die essentieel zijn voor het geestelijk welzijn.





Hoe kun je geestelijke gezondheid en welzijn op de werkplek bevorderen?

- Organiseer een **workshop over stressvermindering**
- Doe aan **lichaamsbeweging - beweeg samen**
- **Stille zones:** Creëer stille zones of ontspanningsruimtes waar werknemers kunnen pauzeren en tot rust kunnen komen
- **Feel good challenge** voor medewerkers van een organisatie
- **Kampioenen voor de geestelijke gezondheid:** benoem kampioenen of ambassadeurs voor de geestelijke gezondheid binnen de organisatie die collegiale ondersteuning kunnen bieden en het bewustzijn van geestelijke gezondheid kunnen bevorderen
- Speciale **dagen voor geestelijke gezondheid:** laat werknemers speciale dagen voor geestelijke gezondheid opnemen zonder stigmatisering, waardoor het belang van zelfzorg wordt bevorderd
- **Wellnessprogramma's:** Implementeer wellnessprogramma's met activiteiten zoals yoga, meditatie en fitnesslessen om stress te verminderen en de lichamelijke gezondheid te bevorderen
- **Flexibele werkregelingen:** Bied flexibele werktijden, opties voor werken op afstand en de mogelijkheid om schema's aan te passen aan persoonlijke behoeften.
- **Flexibele feestdagen:** Laat werknemers feestdagen inruilen voor culturele of religieuze feestdagen die meer persoonlijke betekenis hebben.
- **Teambuildingactiviteiten:** Organiseer teambuildingactiviteiten en sociale evenementen om een gevoel van gemeenschap en verbondenheid te bevorderen
- **Inclusieve faciliteiten:** Zorg ervoor dat alle werkplekfaciliteiten, inclusief toiletten en ontspanningsruimtes, genderneutraal en toegankelijk zijn voor iedereen, inclusief transgenders en niet-binaire personen

Checklist voor deelname aan de Europese Maand van Diversiteit

- Kies je focus:** je kunt een specifieke dag, week of de hele maand selecteren om je te concentreren op diversiteit in je organisatie.
- Coördineer met nationale evenementen** en stem je activiteiten af op de Nationale Diversiteitsdag/-week van jouw land. Neem contact op met het nationale diversiteitscharter voor meer informatie.
- Stimuleer je medewerkers om mee te denken** en mee te plannen. Dit zorgt voor participatie en bevordert innovatie.
- Definieer duidelijk het doel** van elke actie (bewustwording, vaardigheden delen, informeren, enz.)
- Organiseer evenementen:** plan en organiseer online evenementen voor je personeel of openbare evenementen die voor iedereen toegankelijk zijn.
- Betrek je personeel** bij de organisatie, de logistiek en bewustmakingsactiviteiten. Het gebruik van echte mensen in posters, video's en artikelen zorgt voor een sterkere boodschap.
- Neem contact op met experts,** NGO's en bedrijven die zich richten op het diversiteitsthema dat je in jouw training of workshop wilt behandelen.
- Zorg ervoor dat je je **activiteiten vastlegt** met foto's, video's en documenten.
- Zorg ervoor dat iedereen zich gerespecteerd en welkom voelt** bij de geplande activiteiten, zodat ze kunnen deelnemen in de mate waarin ze zich op hun gemak voelen.
- Vraag altijd om feedback.**



Praktische ideeën om diversiteit op de werkkplek te bevorderen

BEWUSTMAKINGSCAMPAGNES EN BETROKKENHEID BIJ LEIDERSCHAP

- Start een bedrijfsbrede **sensibiliseringscampagne** die ook kan worden gedeeld met externe belanghebbenden.
- Maak een **videoboodschap of een blogpost van je CEO of senior management** waarin het belang van diversiteit en inclusie wordt benadrukt.
- Start een **solidariteitscampagne** die de gemarginaliseerde of ondervertegenwoordigde groepen binnen je organisatie of gemeenschap belicht en ondersteunt.

MEDEWERKERSNETWERKEN EN WELZIJN

- Faciliteer het creëren van **werknemersnetwerken** die zich toeleggen op verschillende aspecten van diversiteit.
- Zorg voor oncrete veranderingen in de werkomgeving en investeer in het **welzijn van medewerkers**. Zorg ervoor dat de medewerkers actief worden betrokken bij dit proces.
- Bied **diversiteitsmentoring-programma's** aan

LUISTER NAAR EN DEEL PERSOONLIJKE VERHALEN

- Creëer een platform voor medewerkers om persoonlijke verhalen en ervaringen te delen (artikelen op intranet, informele discussiegroepen en online workshops met externe partners).
- **Publiceer persoonlijke of inspirerende verhalen** over diversiteit en inclusie van je medewerkers of schrijf een artikel dat de waarden van je organisatie herhaalt.
- Houd **interviews met bedrijfsprofessionals** die bekend staan om hun competentie in diversiteit, en bespreek de uitdagingen waarmee ze te maken hebben gehad, de belangrijkste lessen die ze hebben geleerd en hun prestaties. Deel deze verhalen op sociale media.

ENQUÊTES EN FEEDBACKMECHANISMEN

- Start een enquête om **feedback van werknemers** te verzamelen over het diversiteitsbeleid van jouw bedrijf. Overweeg om dat regelmatig te doen om op de hoogte te blijven van de ervaringen en behoeften van jouw werknemers.
- Creëer en implementeer **duidelijke en discrete processen voor het melden** van gevallen van discriminatie.

TOON JE STEUN VOOR #EUDIVERSITYMONTH

- Voeg een **promotietekst toe aan je e-mailhandtekeningen**, zoals: “Iedereen zou het recht moeten hebben om te zijn wie ze zijn, waar ze ook zijn. Laten we samen diversiteit vieren!”
- **Maak korte videoclips** met je werknemers die de diversiteit binnen je bedrijf benadrukken, hoe je deze aanmoedigt en hoe deze is geïntegreerd in je inclusiebeleid. Deel deze video op sociale mediaplatforms zoals LinkedIn, Facebook, Twitter en Instagram om een breder publiek te bereiken.
- Voeg een **online banner toe aan je website**, zoals: “Laten we samen de Europese Maand van Diversiteit vieren”
- **Deel promotieberichten** op de sociale media van je bedrijf en moedig je werknemers aan om hetzelfde te doen op hun persoonlijke accounts. Tag **#EUDiversityMonth**.

COMMUNICATIE EN INFORMATIEVERSTREKKING

- Houd je medewerkers op de hoogte en betrokken door het intranet te gebruiken om **relevant nieuws**, updates, uitnodigingen voor evenementen met betrekking tot diversiteit te delen.
- Bereid een speciale editie voor van je **nieuwsbrief gewijd aan Mei als de Maand van Diversiteit**, met tips en activiteiten om het gedachtegoed van inclusie te bevorderen en om gesprekken over het onderwerp te beginnen.
- **Nodig medewerkers uit om hun mening te geven over** de inclusieve praktijken op je werkplek en deel deze verhalen in nieuwsbrieven of op de sociale media.
- Nodig je medewerkers uit om bij te dragen aan **muurposters** (of een virtueel whiteboard) en deel hoe ze de diversiteit van de organisatie ondersteunen. Deel deze posters op sociale media of creëer een “muur van goede gedachten/wensen”.
- **Produceer en distribueer brochures of flyers** over diversiteit en inclusie voor werknemers en belanghebbenden.
- Ontwerp en promoot een **e-learningmodule** over diversiteit en inclusie. Gebruik bronnen uit je diversiteitscharter of ontwikkel een nieuwe inhoud.

INTERNE EVENEMENTEN

- Organiseer (online) **netwerkbijeenkomsten** of ontbijtmomenten met diverse en inspirerende sprekers om het bewustzijn van diversiteit en inclusie te vergroten.
- Organiseer (online) **trainingen, workshops en seminars** over diversiteitsthema's, onbewuste vooringenomenheid, discriminatie op de werkplek of inclusieve taal. Neem sessies op maat op voor managers om ervoor te zorgen dat ze het goede voorbeeld geven.
- Start een (online) **fototentoonstelling** met als thema "Wat betekent diversiteit voor jouw medewerkers?"
- **Organiseer regelmatig online koffiechats** waarin het management kan laten zien dat ze diversiteit op de werkplek actief ondersteunen.
- **Organiseer een all-company conferentie** over diversiteit, waarbij het senior management betrokken is. Focus op algemene diversiteitsthema's of specifieke aspecten die relevant zijn voor je organisatie.
- **Organiseer diversiteitsfilms, concerten of theatervoorstellingen**, gevolgd door groepsdiscussies om het begrip hiermee meer diepgang te geven.
- Maak contact met medewerkers buiten de muren van je bedrijf door middel van **sportactiviteiten**, zoals een thematische diversiteitswandeling. Bespreek diversiteits- en inclusieonderwerpen en nodig inspirerende sprekers uit de sportwereld uit.
- **Organiseer spelletjes, wedstrijden of quizzen over diversiteit** voor je medewerkers, met enkele symbolische prijzen voor de winnaars. Deze kunnen ook worden uitgebreid naar externe belanghebbenden.
- Organiseer een **'buddy' -evenement** waar collega's elkaar kunnen leren kennen en van elkaar kunnen leren. Het is een goed idee om vooraf samen een aantal vragen of een taak voor te bereiden.
- Organiseer een **'in my shoes'-dag**, zodat medewerkers een werkdag kunnen ervaren vanuit het perspectief van een collega met een andere achtergrond, zoals iemand met een beperking of van een ander geslacht of afkomst.
- Organiseer een **literaire avond** waarin deelnemers het onderwerp diversiteit kunnen verkennen door middel van een boek gericht op een bepaald aspect van diversiteit. Na het samen lezen van de tekst kunnen de deelnemers een groepsdiscussie houden en hun gedachten delen over hoe dit verhaal hun begrip van diversiteit heeft bevorderd.
- **Vier de Dag van de Culturele Diversiteit** met een workshop gericht op het verbeteren van het intercultureel bewustzijn. Bespreek de waarde van culturele diversiteit, het belang van interculturele dialoog en de noodzaak om stereotypen en vooroordelen te bestrijden om de samenwerking en het begrip te verbeteren.
- Bied mogelijkheden om **meer te weten te komen over verschillende culturen** (voedsel, religies, talen, enz.)
- **Erfgoedmaanden:** vier verschillende erfgoedmaanden (bijv. Black History Month, Pride Month, Hispanic Heritage Month) met educatieve evenementen, gastsprekers en thematische activiteiten.
- **Culturele kledingsdagen:** organiseer thema-kledingsdagen waar werknemers worden aangemoedigd om traditionele kleding uit hun cultuur te dragen
- Organiseer evenementen of initiatieven die **solidariteit tonen met lokale gemeenschappen**, zoals vrijwilligerswerk voor lokale goede doelen of deelname aan gemeenschapsprojecten.

OPENBARE EVENEMENTEN EN EXTERNE INITIATIEVEN

- **Organiseer openbare evenementen zoals Diversiteitsrun of Diversiteitsawards** om diversiteit en inclusie te bevorderen en je werknemers en de gemeenschap op die wijze samen te brengen.
- **Organiseer rondetafelgesprekken** met specialisten op het gebied van diversiteit en inclusie
- **Lanceer speciale producten of diensten** voor de Europese maand van de diversiteit. Creëer speciale edities die je inzet voor diversiteit en inclusie weerspiegelen, en benadruk de acties die je organisatie onderneemt om deze waarden te ondersteunen.
- **Vorm partnerschappen met lokale NGO's, scholen, lokale autoriteiten en andere bedrijven** om expertise en ideeën te delen.
- **Moedig mentoring aan** voor werkzoekenden met verschillende vaardigheden en talenten.
- **Doe vrijwilligerswerk** als organisatie of faciliteer vrijwilligerswerk voor jouw werknemers tijdens werktijd in de Europese Maand van Diversiteit.
- **Organiseer virtuele open dagen** om met je klanten en het publiek te communiceren. Gebruik deze sessies om je diversiteits- en inclusie-initiatieven onder de aandacht te brengen en hierdoor een breder publiek te bereiken.
- **Sponsor en/of neem deel aan externe evenementen**, zoals lokale Pride-activiteiten



Voorbeelden van de te behandelen onderwerpen

GENDERGELIJKHEID

- Vrouwen in het zakenleven
- Genderstereotypen en seksisme
- De loonkloof tussen mannen en vrouwen dichten
- Bevordering van de gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming
- Veiligheid van vrouwen
- Innovatie en technologie betreffende gendergelijkheid

ONDERSTEUNING VOOR MANTELZORGERS

- Flexibiliteit - strategieën om werk- en zorgtaken effectief te beheren
- Genderneutraal ouderschapsverlof

GENERATIEGELIJKHEID (LEEFTIJD)

- Perspectieven van verschillende leeftijdsgroepen
- Hoe de intergenerationele dialoog te bevorderen
- Leeftijdsstereotypen en verouderingsproces

LGBTIQ

- Hoe een bondgenoot te zijn
- Genderneutraal taalgebruik
- Voorbeelden van regenboogfamilies
- Inspelen op de behoeften van transgenderpersoneel
- Gelijke personeelsbeloningen voor LGBTIQ-partners en -ouders

HANDICAP EN GEESTELIJKE GEZONDHEID

- Inclusie van personeel met een handicap
- Toegankelijkheid
- Leven met een chronische ziekte
- Re-integratie op de werkvloer na een levens-/arbeidsongeval
- Burn-out voorkomen/behandelen
- Mindfulness op het werk

Voorbeelden van de te behandelen onderwerpen

RACIALE EN ETNISCHE AFKOMST, EN RELIGIE EN GELOOF

- Ras en etnische afkomst
- Verhalen en prestaties van leiders van minderheidsgroepen
- Anti-racisme
- Interreligieuze dialoog

OVERKOEPELENDE ONDERWERPEN

- Neurodiversiteit op de werkplek en de voordelen ervan
- Werkgelegenheid voor kansarme groepen, zoals personen met een handicap, jongeren uit zorgstelsels, migranten, gevangenen/ex-gedetineerden, enz.
- Diversiteit in sport
- De vooringenomenheid op de werkplek doorbreken

OVERKOEPELENDE ONDERWERPEN

- Bondgenoten binnen en buiten de organisatie (medewerkers, verenigingen, vakbonden, etc.)
- Discriminatie bij werving of loopbaanontwikkeling vermijden
- Intersectionaliteit en discriminatie
- Innovatie en diversiteit
- Talent management en diversiteit
- Digitalisering en/of AI als game-changer in diversiteit
- Het belang van inclusieve taal

europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EU-MAAND
VAN DE
DIVERSITEIT**