

Viering van de Europese maand van de diversiteit 2026

Hoe kan ik meedoen?



“Diversiteit is geen kostenpost of compromis. Integendeel, het is juist het concurrentievoordeel van Europa, de brandstof voor innovatie. Wanneer mensen met verschillende achtergronden, geslachten, leeftijden, nationaliteiten en ervaringen aan dezelfde tafel zitten, komen innovatieve ideeën tot leven en worden er betere beslissingen genomen. Inclusief aanwerven is goed voor het bedrijfsleven. Zo bouwen we sterkere samenlevingen op waarin iedereen een eerlijke kans krijgt om te slagen.”

Hadja Lahbib

Europees commissaris voor gelijkheid

Inleiding

De **Europese maand van de diversiteit** wordt georganiseerd door de Europese Commissie via het Europees platform van diversiteitshandvesten samen met zijn leden en hun ondertekenaars.

Het hoofddoel van de Europese maand van de diversiteit is het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkplek en in de samenleving door verschillende belanghebbenden – diversiteitshandvesten, kleine en grote werkgevers, particuliere bedrijven, overheidsorganisaties en non-profitorganisaties – samen te brengen voor een gemeenschappelijk doel.

Of u nu een diversiteitshandvest hebt ondertekend of niet, deze maand is uw kans om uw inzet te tonen, diversiteit te vieren en te promoten op de werkvloer en daarbuiten. Het is het moment om de voordelen van diversiteit en inclusie onder de aandacht te brengen en de positieve impact ervan op uw organisatie te laten zien.

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

Deze gids biedt een breed scala aan ideeën over hoe u de betrokkenheid van uw medewerkers en belanghebbenden kunt vergroten, zodat u optimaal gebruik kunt maken van deze kans om diversiteit en inclusie te bevorderen.



Voortdurende inzet

De Europese maand van de diversiteit is een geweldige kans om de toezeggingen van uw organisatie voor diversiteit te formaliseren door:

- **diversiteit** te verankeren **als kernwaarde** van de organisatie,
- afstemming op de **missie en strategie** van uw organisatie,
- het opnemen van de toezegging voor **diversiteit en inclusie in officiële documenten**, zoals de D&I-verklaring van de organisatie, de gedragscode en contracten met leveranciers,
- het ondertekenen van een diversiteitshandvest,
- het intern en extern **communiceren** over uw inspanningen en resultaten op het gebied van diversiteit en inclusie met concrete gegevens,
- **het creëren van interne netwerken** gericht op verschillende aspecten van diversiteit,
- **het aanstellen van een speciale diversiteitsfunctionaris**,
- **het opzetten van een werkgroep en/of stuurgroep** voor diversiteitsprojecten.

Redenen om deel te nemen aan de Europese maand van de diversiteit

Zichtbaarheid verbeteren

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

Het goede voorbeeld geven

Versterk uw reputatie en kom op 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

Versterk de banden met uw medewerkers, leveranciers, zakenpartners en klanten.

Aansluiten bij een netwerk

Maak deel uit van een Europees netwerk – samen kunnen we het verschil maken!



Inclusieve markten bevorderen: Inclusieve wervingspraktijken stimuleren

De afgelopen jaren heeft Europa te maken gehad met ingrijpende sociale en economische verschuivingen die de arbeidsmarkten hebben hervormd en de druk op werknemers hebben vergroot. Ondanks een sterke EU-wetgeving die een eerlijke behandeling voor iedereen garandeert, blijft discriminatie bij werving en selectie wijdverbreid, wat het vertrouwen ondermijnt en kansen beperkt. Deze uitdagingen treffen niet alleen individuen, maar verzwakken ook het vertrouwen in de rechtvaardigheid van onze samenlevingen.

De omvang van het probleem is duidelijk. In 2021 melden meer dan 5,23 miljoen vrouwen in de EU dat ze zich gediscrimineerd voelden op het werk – veel meer dan de 3,63 miljoen mannen die hetzelfde melden. Oudere medewerkers tussen 30-54 en 55-74 jaar ondervonden de meeste discriminatie, terwijl jongeren dit het minst melden. Mensen die in het rapporterende land geboren zijn, maar van wie beide ouders in het buitenland geboren zijn, ondervonden de grootste obstakels, waarbij discriminatie vooral geworteld was in de buitenlandse afkomst. Kandidaten met een beperking hebben gemiddeld 41% minder kans op een positieve reactie op hun sollicitatie, en kandidaten uit geracialiseerde en etnische minderheidsgroepen krijgen ongeveer 29% minder uitnodigingen voor een gesprek.

Discriminatie kan ook plaatsvinden om andere redenen dan de beschermde gronden – zoals burgerlijke staat, inkomensniveau of woonplaats – en kan verergerd worden wanneer meerdere factoren samenkomen. Oudere vrouwen kunnen bijvoorbeeld te maken krijgen met een unieke combinatie van vooroordelen die hun kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot. Inzicht in intersectionaliteit is essentieel om alle vormen van discriminatie bij werving en selectie aan te pakken.

Deze patronen zijn meer dan alleen statistieken – ze bepalen het leven van mensen. Discriminatie bij het aannemen van personeel kan leiden tot isolatie, stress en angst, loopbaanontwikkeling verstoren en mensen kansen op werk ontnemen, waardoor ze in een precare economische situatie terechtkomen. Eerlijke werving en selectie is niet alleen een wettelijke verplichting,

maar ook de basis voor een divers en innovatief personeelsbestand. Inclusieve werving versterkt de sociale cohesie, stimuleert de economische prestaties en zorgt ervoor dat iedereen een eerlijke kans krijgt op succes. Het is zowel een morele plicht als een concurrentievoordeel.

Wetgeving is essentieel in de strijd voor gelijkheid, maar op zichzelf is het niet voldoende. Daarom **richt de Europese maand van de diversiteit 2026 zich op het bevorderen en versterken van inclusieve markten en werkplekken**. Wervingspraktijken zijn een belangrijk onderdeel van dit initiatief om ervoor te zorgen dat gelijke behandeling voor iedereen realiteit wordt.



Hoe vermijd je discriminatie bij wervingspraktijken?

- **Gebruik duidelijke, objectieve functiecriteria** – Vermijd vage of subjectieve criteria voor de functie die tot vooroordelen kunnen leiden.
- **Schrijf een inclusieve functiebeschrijving** – Gebruik neutrale taal, vermijd termen die leeftijd impliceren (energiek, jong, enz.) en zorg ervoor dat de vereisten echt nodig zijn en niet gebaseerd zijn op aannames.
- **Standaardiseer het wervingsproces** – Pas dezelfde sollicitatievragen, evaluatieschema's en beslissingsstappen toe op alle kandidaten. Consistentie vermindert onbewuste vooroordelen.
- **Zorg voor diverse wervingspanels**
- **Vertrouw op gestructureerde beoordelingen en vaardigheidstests** – Beoordeel kandidaten op wat ze kunnen in plaats van op subjectieve indrukken.
- **Probeer actief onbewuste vooroordelen tegen te gaan**
- **Pas zoveel mogelijk blinde selectieprocedures toe** – Het verwijderen van namen, foto's, leeftijd of nationaliteit kan de vooringenomenheid bij de eerste screening aanzienlijk verminderen.



Tips voor het stimuleren van inclusieve wervingspraktijken

- Promoot vacatures op diverse netwerken om uw talentenpool te vergroten
- Creëer een inclusieve werkomgeving
- Bied redelijke aanpassingen aan tijdens het wervingsproces – en integreer intersectionaliteit in het hele proces
- Erken de waarde van diverse ervaringen en carrièrepaden
- Gebruik data voor monitoring en verbetering.
- Bevorder flexibele werkomstandigheden

Checklist voor deelname aan de Europese maand van de diversiteit

- ☐ **Kies uw focus:** U kunt een specifieke dag, week of de hele maand kiezen om zich te richten op diversiteit binnen uw organisatie.
- ☐ **Stem uw activiteiten af op nationale evenementen** en laat ze aansluiten bij de nationale diversiteitsdag/-week van uw land. Neem contact op met uw nationale **diversiteitshandvest** voor meer informatie.
- ☐ **Moedig uw medewerkers aan om ideeën aan te dragen** en betrokken te raken bij de planning. Dit zorgt voor participatie en stimuleert innovatie.
- ☐ **Bepaal duidelijk het doel** van elke actie (bewustzijn vergroten, vaardigheden delen, informeren, etc.).
- ☐ **Organiseer evenementen:** Plan en organiseer online evenementen voor uw personeel of openbare evenementen die voor iedereen toegankelijk zijn.
- ☐ **Betrek uw personeel** bij de organisatie, logistiek en bewustwordingsactiviteiten. Door echte mensen te gebruiken in posters, video's en artikelen komt de boodschap sterker over.
- ☐ **Neem contact op met experts**, ngo's en bedrijven die zich richten op het diversiteitsthema dat u in uw training of workshop wilt behandelen.
- ☐ Zorg ervoor dat u uw **activiteiten documenteert** met foto's, video's en documenten.
- ☐ **Zorg ervoor dat iedereen zich gerespecteerd en welkom voelt** bij de geplande activiteiten, en geef ze de ruimte om deel te nemen in de mate waarin ze zich op hun gemak voelen.
- ☐ **Vraag altijd om feedback** en evalueer daarna de impact en deel de resultaten met uw netwerken.
- ☐ Zet u ook na deze maand in voor inclusiviteit en diversiteit. Gebruik het momentum om initiatieven voor de lange termijn te ontwikkelen, zodat de inspanningen ook na mei worden voortgezet.

A woman and a man are working together in a workshop. The woman, on the left, is wearing a white t-shirt and blue overalls, and is smiling while working on a piece of wood. The man, on the right, is wearing a striped shirt and blue overalls, and is focused on his work. They are surrounded by various tools and materials, including a large wooden block and a saw. The background is a blurred workshop setting with shelves and equipment. The overall atmosphere is one of collaboration and craftsmanship.

Praktische ideeën om diversiteit op de werkplek te bevorderen

BEWUSTWORDINGSCAMPAGNES EN BETROKKENHEID VAN LEIDERS

- Start een **bewustwordingscampagne** voor het hele bedrijf die ook kan worden gedeeld met externe belanghebbenden.
- Maak een **videoboodschap of een blogbericht van afkomstig van de CEO of het senior management** waarin het belang van diversiteit en inclusie wordt benadrukt.
- Start een **solidariteitscampagne** die gemarginaliseerde of ondervertegenwoordigde groepen binnen uw organisatie of gemeenschap in de spotlights zet en ondersteunt.
- Integreer de gehele maand **diversiteitsboodschappen** in de interne en externe communicatie.

MEDEWERKERSNETWERKEN EN WELZIJN

- Faciliteer de oprichting van **medewerkersnetwerken** die zich richten op verschillende aspecten van diversiteit.
- Breng concrete veranderingen aan in de werkomgeving en investeer in **het welzijn van medewerkers**. Zorg ervoor dat de medewerkers actief betrokken zijn bij dit proces.
- Bied **mentorprogramma's voor diversiteit** aan.
- Start een organisatiebrede (anonieme) enquête om **de behoeften van uw medewerkers beter te begrijpen**.

LUISTER EN DEEL PERSOONLIJKE VERHALEN.

- Creëer een platform voor medewerkers om **persoonlijke verhalen en ervaringen** te delen (artikelen op het intranet, informele discussiegroepen, podcasts met verhalen of korte videoseriës, en online workshops met externe partners).
- **Publiceer persoonlijke of inspirerende verhalen** over diversiteit en inclusie van uw medewerkers of schrijf een artikel dat de waarden van uw organisatie benadrukt.
- **Houd interviews met professionals in uw bedrijf** die bekend staan om hun deskundigheid op het gebied van diversiteit. Bespreek de uitdagingen waar ze voor stonden, de belangrijkste lessen die ze leerden en hun successen. Deel deze verhalen op sociale media.

ENQUÊTES EN FEEDBACKMECHANISMEN

- Start een enquête om **feedback van medewerkers** te verzamelen over het diversiteitsbeleid van uw bedrijf. Overweeg dit regelmatig te doen om op de hoogte te blijven van de ervaringen en behoeften van uw medewerkers.
 - **Organiseer na de enquêteresultaten vervolgfocusgroepen** om de belangrijkste thema's diepgaander te onderzoeken en samen met de medewerkers oplossingen te ontwikkelen.
- Creëer en implementeer **duidelijke en discrete processen voor het melden van** gevallen van discriminatie.

LAAT UW STEUN ZIEN VOOR #EUDIVERSITYMONTH

- Voeg een **promotietekst toe aan uw e-mailhandtekeningen**, zoals: “Iedereen moet het recht hebben om te zijn wie ze zijn, ongeacht waar ze zich bevinden. Laten we diversiteit samen vieren!”
- **Maak korte videoclips** met uw medewerkers die diversiteit binnen uw bedrijf belichten, hoe u het aanmoedigt en hoe het geïntegreerd is in uw inclusiebeleid. Deel deze video op sociale media zoals LinkedIn, Facebook en Instagram om een breder publiek te bereiken.
- Voeg een **online banner toe aan uw website**, zoals: “Laten we samen de Europese maand van de diversiteit vieren”
- **Deel promotieberichten** op de sociale media van uw bedrijf en moedig uw medewerkers aan om hetzelfde te doen op hun persoonlijke accounts. Tag **#EUDiversityMonth**.

COMMUNICATIE EN UITWISSELING VAN INFORMATIE

- Houd uw medewerkers op de hoogte en betrokken door het intranet te gebruiken om **relevant nieuws**, updates en uitnodigingen voor evenementen op het gebied van diversiteit te delen.
- Maak een speciale editie van uw **nieuwsbrief die gewijd is aan mei als de maand van de diversiteit**, met tips en activiteiten om de geest van inclusie te bevorderen en gesprekken over het onderwerp te starten.
- **Nodig medewerkers uit om hun mening te geven** over de inclusieve praktijken op uw werkplek en deel deze verhalen in nieuwsbrieven of op sociale media.
- Nodig uw medewerkers uit om bij te dragen aan **muurposters** (of een virtueel whiteboard), waarop ze laten zien hoe ze de diversiteit binnen de organisatie ondersteunen. Deel deze posters op sociale media of maak een “muur van goede gedachten/wensen”.
- **Maak en verspreid brochures of flyers** over diversiteit en inclusie voor medewerkers en belanghebbenden.
- Ontwerp en promoot een **e-learningmodule** over diversiteit en inclusie. Gebruik middelen uit uw diversiteitshandvest of ontwikkel nieuwe inhoud.

INTERNE EVENEMENTEN

- Organiseer (online) **netwerkbijeenkomsten** of ontbijten met diverse en inspirerende sprekers om diversiteit en inclusie onder de aandacht te brengen.
- Organiseer (online) **trainingen, workshops en seminars** over diversiteit, onbewuste vooroordelen, discriminatie op de werkplek of inclusief taalgebruik. Verzorg op maat gemaakte sessies voor managers om ervoor te zorgen dat zij het goede voorbeeld geven.
- Start een (online) **fototentoonstelling** met als thema “Wat betekent diversiteit voor uw medewerkers?”
- **Organiseer regelmatig online koffiegesprekken** waarin het management zijn actieve steun voor diversiteit op de werkplek kan tonen.
- **Organiseer een bedrijfsbrede conferentie** over diversiteit, met deelname van het senior management. Richt u op algemene diversiteitsonderwerpen of specifieke aspecten die relevant zijn voor uw organisatie.
- **Vertoon films, concerten of theatervoorstellingen over diversiteit**, gevolgd door groepsdiscussies om het begrip te verdiepen.
- Kom buiten de muren van uw bedrijf in contact met medewerkers door middel van **sportieve activiteiten**, zoals een thematische diversiteitswandeling. Bespreek onderwerpen over diversiteit en inclusie en nodig inspirerende sprekers uit de sportwereld uit.
- **Organiseer spelletjes, wedstrijden of quizzen over diversiteit** voor uw medewerkers, met symbolische prijzen voor de winnaars. Deze kunnen ook worden uitgebreid naar uw externe belanghebbenden.
- Organiseer **een ‘buddy’-evenement** waar collega’s elkaar kunnen leren kennen en van elkaar kunnen leren. Het is een goed idee om van tevoren samen een aantal vragen of een opdracht voor te bereiden.
- Organiseer een **‘in mijn schoenen’-dag**, waarbij 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 andere afkomst.
- Organiseer een **literaire avond** waarop deelnemers het thema diversiteit kunnen verkennen aan de hand van een boek over een bepaald aspect van diversiteit. Na het gezamenlijk lezen van de tekst kunnen de deelnemers een groepsdiscussie houden en hun gedachten delen over hoe dit verhaal hun begrip van diversiteit heeft vergroot.
- **Vier de Dag van de Culturele Diversiteit** met een workshop gericht op het vergroten van intercultureel bewustzijn. Bespreek de waarde van culturele diversiteit, het belang van interculturele dialoog en de noodzaak om stereotypen en vooroordelen te bestrijden om samenwerking en begrip te bevorderen.
- Bied mogelijkheden om meer te **leren over verschillende culturen** (eten, religies, talen, enz.).
- **Erfgoedmaanden:** Vier verschillende erfgoedmaanden (bijv. Black History Month, Pride-maand, Hispanic Heritage Month) met educatieve evenementen, gastsprekers en thema-activiteiten.
- **Dagen van de klederdracht:** Organiseer themadagen waarop medewerkers worden aangemoedigd om traditionele kleding uit hun eigen cultuur te dragen.
- Organiseer evenementen of initiatieven die **solidariteit met lokale gemeenschappen tonen**, zoals vrijwilligerswerk voor lokale goede doelen of deelname aan maatschappelijke projecten.

OPENBARE EVENEMENTEN EN EXTERNE INITIATIEVEN

- **Organiseer openbare evenementen zoals een diversiteitsloop of diversiteitsawards** om diversiteit en inclusie te promoten en zo uw medewerkers en de gemeenschap 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 uw inzet voor diversiteit en inclusie weerspiegelen en de acties benadrukken die uw organisatie onderneemt om deze waarden te ondersteunen.
- **Werk samen met lokale ngo's, scholen, lokale overheden en andere bedrijven** om expertise en ideeën te delen.
- **Stimuleer mentorschap** voor werkzoekenden met uiteenlopende capaciteiten en vaardigheden.
- Bied als organisatie **vrijwilligerswerk aan** of organiseer vrijwilligersmogelijkheden voor uw medewerkers tijdens werktijd gedurende de Europese maand van de diversiteit.
- **Organiseer virtuele open dagen** om met uw klanten en het publiek in contact te komen. Gebruik deze sessies om uw initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie te presenteren en een breder publiek te bereiken.
- **Sponsor en/of neem deel aan externe evenementen**, zoals lokale Pride-activiteiten.
- **Publiceer jaarlijks een rapport over de impact van diversiteit**, waarin de initiatieven, de voortgang en de toezeggingen van uw organisatie worden samengevat, en deel dit openbaar om anderen te inspireren en verantwoording te stimuleren.



Communicatiemiddelen

ONZE BELANGRIJKSTE VISUELE ELEMENT

- Genereer meer zichtbaarheid met onze key visual: u kunt deze gebruiken in uw communicatie, in uw eigen promotiemateriaal of op uw website.

U kunt de visual in alle talen [hier](#) downloaden.



**EU-MAAND
VAN DE
DIVERSITEIT**

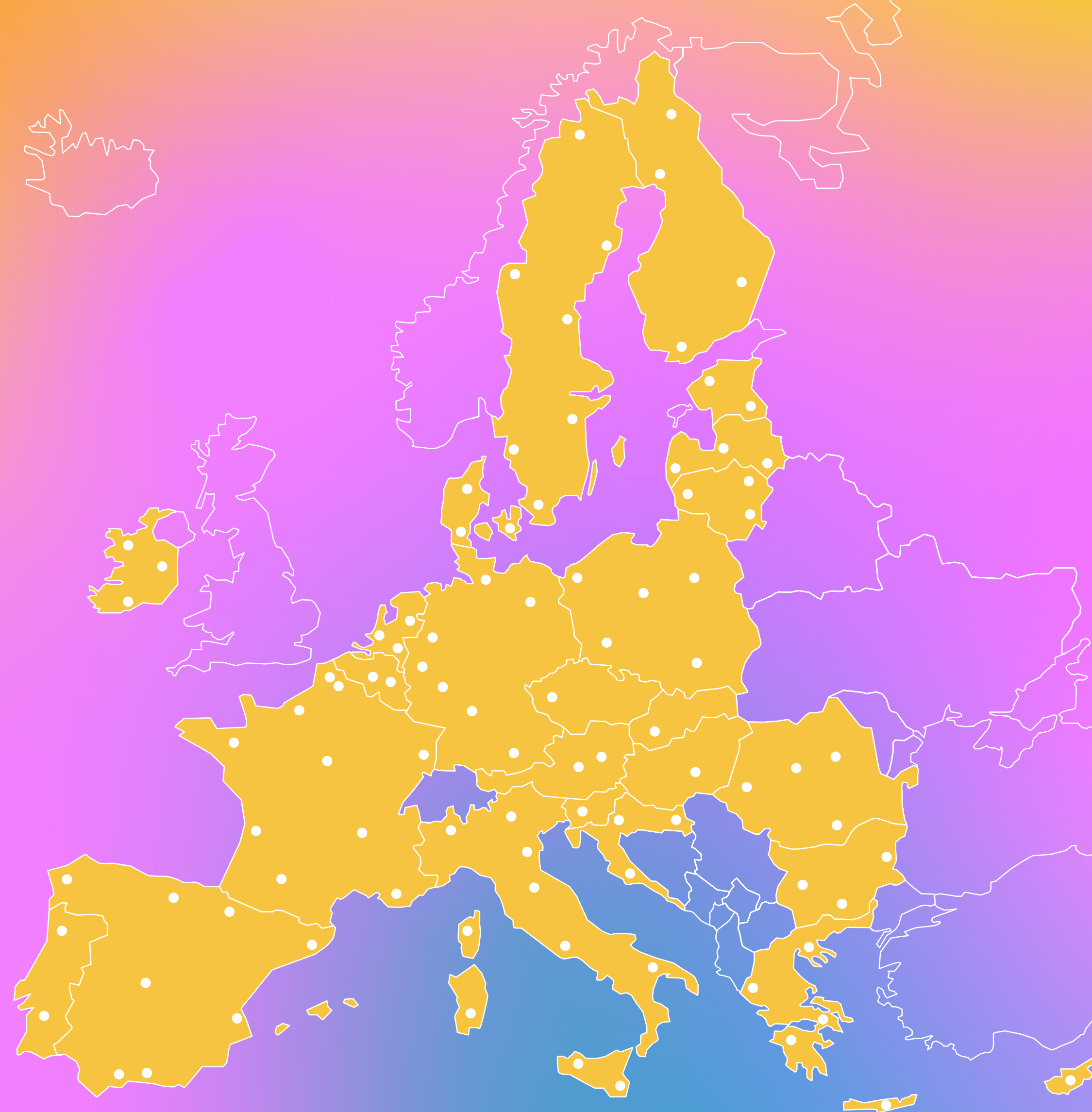
#EUDIVERSITYMONTH

- Of het nu in uw berichten op sociale media, uw e-mailhandtekening, op uw website of zelfs in gedrukte documenten is, gebruik de key visual en hashtags in uw communicatie! Dit helpt u om het bewustzijn over diversiteit en de EU-maand van de diversiteit bij nog meer mensen te vergroten en zo een katalysator voor diversiteit te worden!

Op de [**#EUDiversityMonth**](#)-website vindt u afbeeldingen voor uw socialemedia-accounts. Of het nu op LinkedIn, Instagram of Facebook is – laat zien dat u meedoet aan #EUDiversityMonth!

DEEL UW INITIATIEF EN INSPIREER ANDEREN

→ Zet uw inclusieve werkplekinitiatief op de **kaart** van #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EU-MAAND
VAN DE
DIVERSITEIT**