

Diversity Day

Diversity Day is in 2019 in het leven geroepen door de SER (Sociaal-Economische Raad) in samenwerking met een aantal bedrijven om polarisatie in de samenleving tegen te gaan en juist de positieve kanten van diversiteit te belichten. Diversity Day is een Nederlandse themadag gericht op diversiteit op de werkvloer. (Iets anders dus dan World Day for Cultural Diversity for Dialogue and Development die jaarlijks op 21 mei door UNESCO georganiseerd wordt.)

Diversity Day is elk jaar op de eerste dinsdag van oktober:

Diversity dag 2026	dinsdag 6 oktober 2026
Diversity day 2027	dinsdag 5 oktober 2027
Diversity day 2028	dinsdag 3 oktober 2028
Diversity day 2029	dinsdag 2 oktober 2029
Diversity day 2030	dinsdag 1 oktober 2030

Op Diversity Day organiseren veel bedrijven een activiteit om de diversiteit onder de aandacht te brengen. Deze dag staat in het teken van jezelf kunnen zijn op je werk. Want pas als jezelf kunt zijn op je werk, kun je je talenten optimaal benutten. En dat komt ten goede aan de innovatiekracht en resultaten van een organisatie.

Diverse onderwerpen kunnen tijdens Diversity Day aan bod komen. Denk bijvoorbeeld aan interculturele communicatie, unconscious bias, inclusief leiderschap en divers werven en selecteren. Een detail kan het verschil maken; in opdrachtomschrijvingen, de selectie van kandidaten of de framing richting opdrachtgevers. Diversity Day pleit ervoor om ruimte te laten voor verschillen, zodat de kracht van diversiteit optimaal wordt benut.

Wil je ook binnen jouw bedrijf een Diversity Day organiseren, of misschien wel een hele week? De SER geeft voorbeelden en meer informatie: [Activiteiten | Diversity Day.](#)

Bekijk de volgende pagina voor wat tips vanuit team Inclusieve haven



Waarmee kan jij het Diversity Day programma binnen jouw organisatie vullen?

- **Introductie nieuw D&I-beleid:** gebruik Diversity Day om het nieuwe jaarprogramma omtrent diversiteit en inclusie voor jouw organisatie te presenteren.
- **Safety minute:** start deze week alle teammeetings met een safety minute waarin je psychologische veiligheid voorop stelt. Welke ervaringen zijn er afgelopen week geweest? Welke risico's waren er en wat kan gedaan worden om de situatie in de toekomst te voorkomen?
- **Around the world map:** verzamel via een scan of enquête data over in welke landen medewerkers geboren zijn en welke talen ze spreken. Het is fascinerend voor teams om zich te realiseren hoe divers de organisatie is en hoe belangrijk het is om de verschillende culturen te begrijpen die vertegenwoordigd zijn binnen de eigen organisatie en hoe die aansluiten op de gemeenschappen van klanten, leveranciers en andere belangrijke stakeholders.
- **Culturele vieringen:** start op Diversity Day de aankondiging van de bijzondere vieringen en herdenkingen waar de organisatie aandacht aan besteed. Culturele vieringen zijn een tastbare manier om eigenaarschap te tonen en diversiteit respectvol te vieren. Eten, feestdagen, tradities en taal zijn manieren om culturen op een inclusieve manier te bespreken en met elkaar te ervaren. Gebruik de [diversiteitskalender](#) om collega's te attenderen op belangrijke dagen buiten hun eigen cultuur. Organiseer bijvoorbeeld niet alleen een jaarlijks kerstdiner maar ook bijvoorbeeld een Iftar maaltijd.
- **Diversity storytelling:** organiseer een workshop in diversity storytelling. Dit is een krachtige techniek om kwetsbaarheid, empathie en vertrouwen te creëren in een team. Overweeg om het gesprek te beginnen met het delen van een moment waarop je je anders voelde of je niet opgenomen voelde, en vraag anderen om hun verhaal te delen.
- **Dilemmaspel:** organiseer een werkontbijt of workshop waarbij je stellingen uit de praktijk gebruikt als gesprekstarter. Dilemma's om over na te denken, te bespreken en misschien te heroverwegen. De stellingen sporen je aan om je in de ander te verplaatsen. Om verschillende perspectieven beter te begrijpen. Er zijn online ondersteunende middelen beschikbaar (zie o.a. [Inclusiekaarten Diversity Day](#), [Dilemmaspel UU](#), [Koerskaart 'Moet toch kunnen?'](#)) maar zelf stellingen bedenken en presenteren of printen kan natuurlijk ook.
- **DiversiDates:** stimuleer nieuwsgierigheid bij werknemers en verbinding binnen de organisatie. Naar het concept van het tv-programma First Dates worden twee collega's van verschillende afdelingen aan elkaar gekoppeld om elkaar beter te leren kennen. En niet om elkaars carrièrepaden te horen of zakelijke dingen te bespreken, maar om te ontdekken welk mens er achter de naam of functie zit en met welke verschillen die de organisatie of het team verrijkt.

- (Online) workshops: organiseer workshops om bewustwording te vergroten de eigen gedrag patronen en over omgaan met onbewuste vooroordelen. Voorbeelden zijn te vinden in de toolbox: [trainingen inclusief gedrag](#).
- Allyship training: een ally is een bondgenoot. Om inclusiviteit te creëren is het belangrijk om niet alleen de strijders maar ook de personen met wie minderheden binnen de organisatie samenwerken te betrekken. Richt je tijdens diversity day op deze bondgenoten. Stimuleer en train waar nodig, zodat alle leiders inclusieve taalvaardigheden hebben en het vermogen om openhartige gesprekken te voeren. Daarbij is het belangrijk dat zij hun eigen vooroordelen kennen, zodat ze deze proactief kunnen beheersen.
- Cultural Intelligence education / empathy tours: culturele intelligentie gaat over je bewust zijn van en je inleven in mensen uit andere culturen dan je eigen cultuur. Organiseer een “empathy tour” waarbij mensen uit verschillende culturen en met verschillende achtergronden bij elkaar komen en hun verhaal delen. Op locatie of virtueel kunnen werknemers zo meer leren over onderwerpen waarin ze geïnteresseerd zijn of mee geconfronteerd worden door hun klant-contacten.