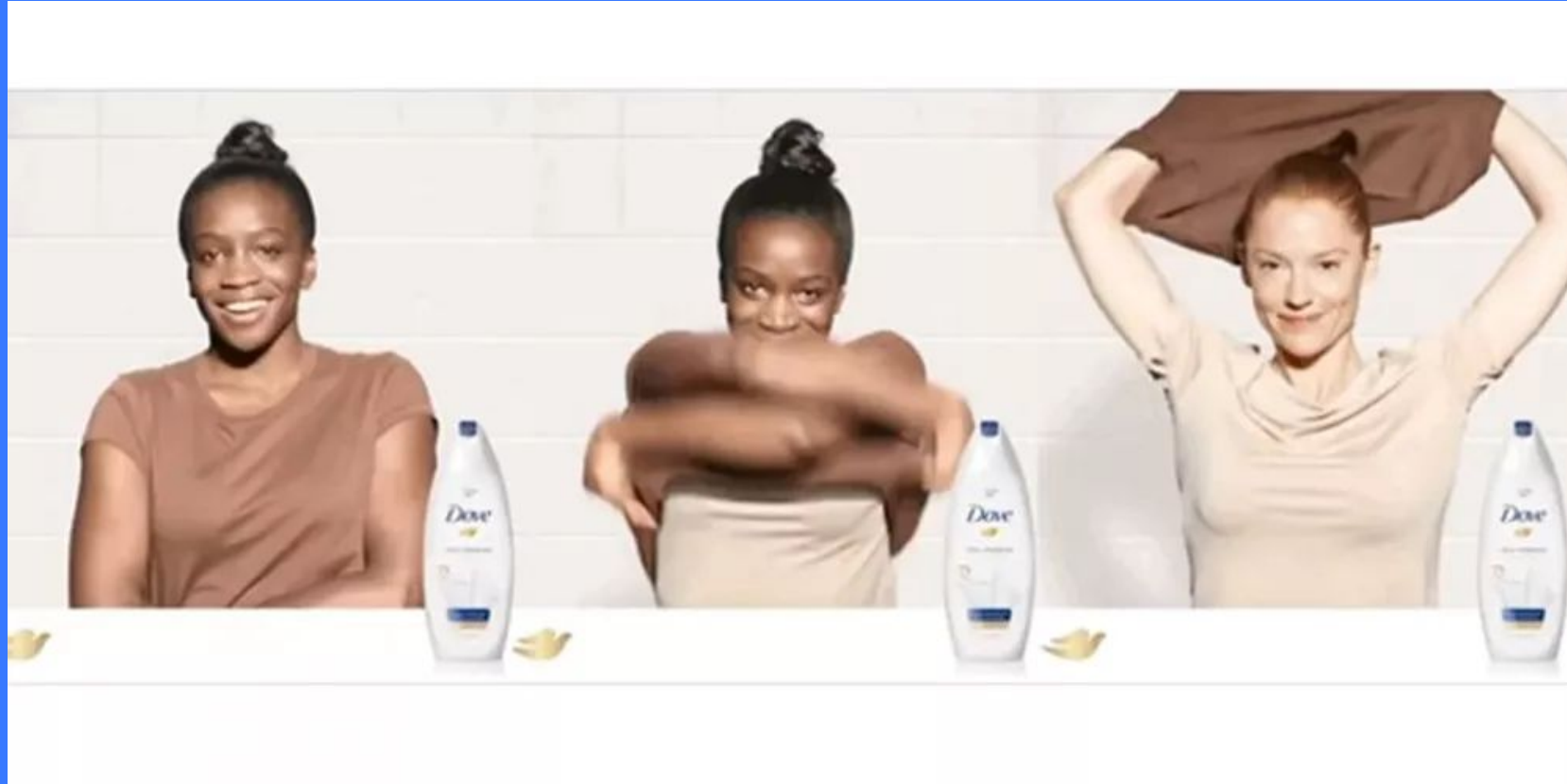


Dove, 2017

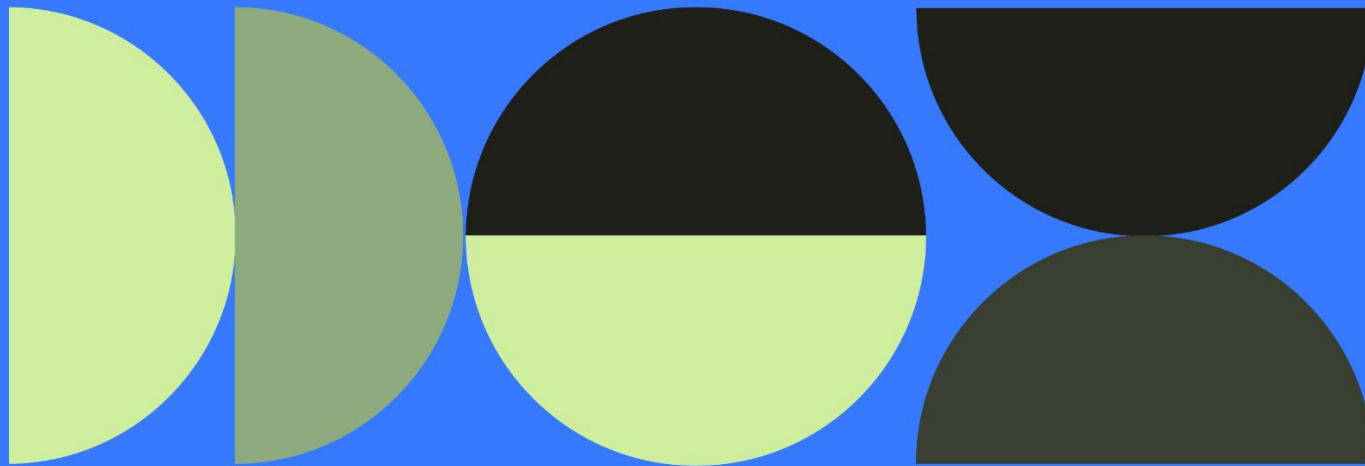


Barnes & Noble, 2020

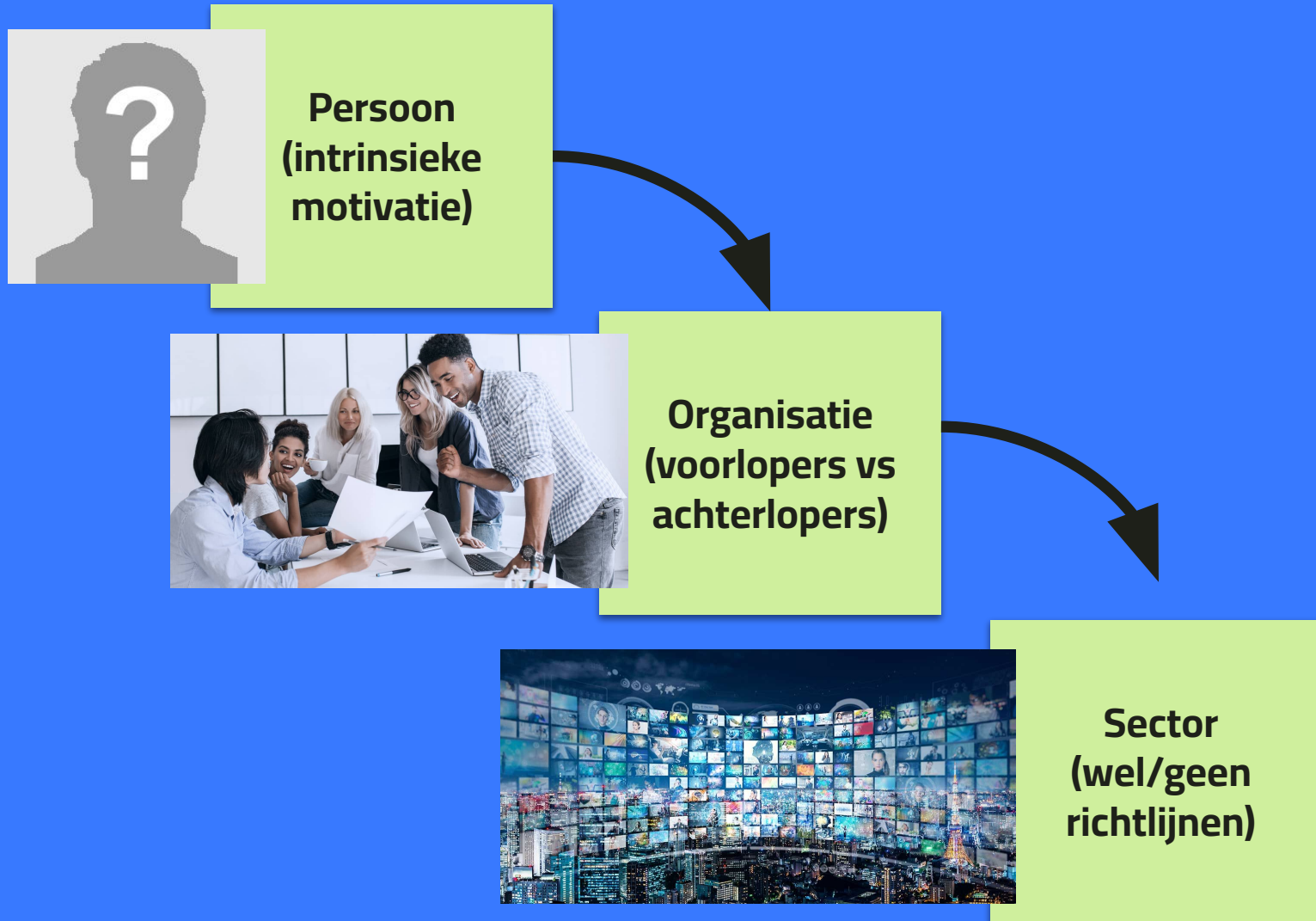


Inclusieve communicatie: een combinatie van factoren

Martin van Engel



Complex door gelaagdheid



Stelling 1

Ik voel me ongemakkelijk als het over diversiteit en inclusie gaat.

Stelling 1

Ik vind dat mijn werkgever
meer mag doen mbt D&I.

Voor vandaag..

Wat kun jij doen als persoon?

Wat kun je doen als organisatie?

Inclusieve (online) communicatie is...

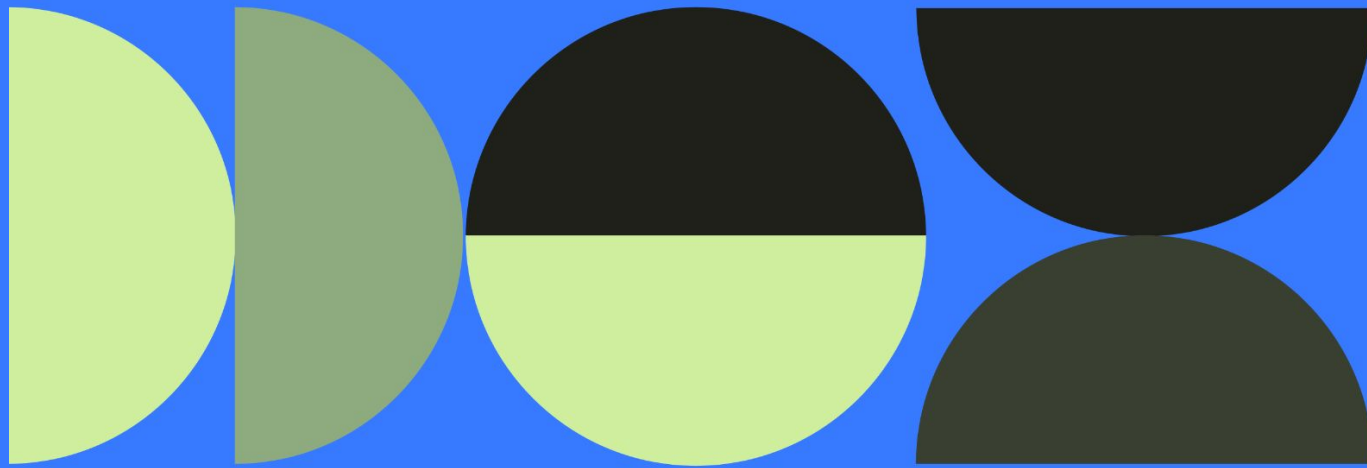
(i) het bewust en strategisch inzetten van taal, beelden en kanalen die

(ii) een diverse groep mensen aanspreken, ongeacht hun gender, etniciteit, seksuele

oriëntatie, leeftijd, fysieke mogelijkheden, sociale klasse of andere zichtbare en onzichtbare kenmerken.

Het doel is om (iii) barrières te elimineren en zoveel mogelijk mensen te betrekken door hen op een authentieke en respectvolle manier te representeren en aan te spreken."

Wat kun je doen als persoon?



Vraag jezelf af..

Wat vind ik belangrijk?

Waar heb ik invloed op?

Welke keuzes kan ik maken?

Wat kun je daarmee doen?

Kijk in de spiegel en maak contact met...

Leidinggevenden met een gemengde vrienden- en kennissenkring hebben drie keer zo vaak een gemengd team.

Hieruit blijkt de grote impact van een gemengde vriendenkring.

Hoe ziet jouw vriendenkring eruit?



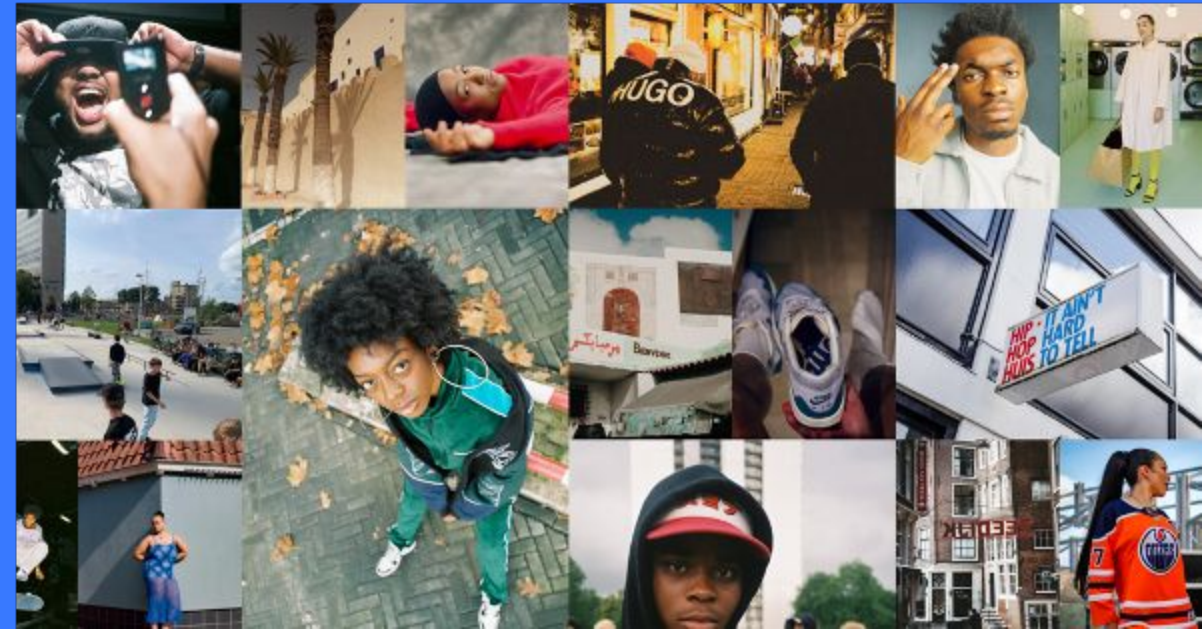
Wat levert The Culture op?

The culture' wordt gemaakt en geleefd door nieuwe generaties makers, veelal met een migratieachtergrond, die zich thuis voelen in een diasporische wereld die van Afrika tot Europa reikt.

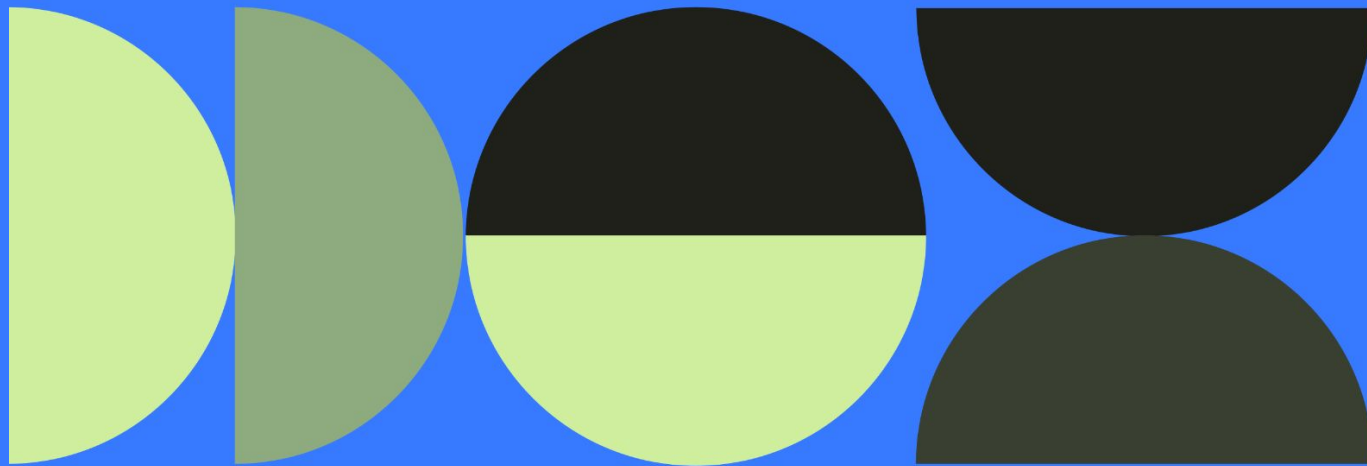
Ze bewegen zich vrij tussen disciplines als mode, muziek, film, beeld en taal. 'Do-it-yourself' is hun basishouding, de buurt hun biotoop. Labels als 'urban' en 'hiphop' komen in de buurt maar dekken niet de volle lading.

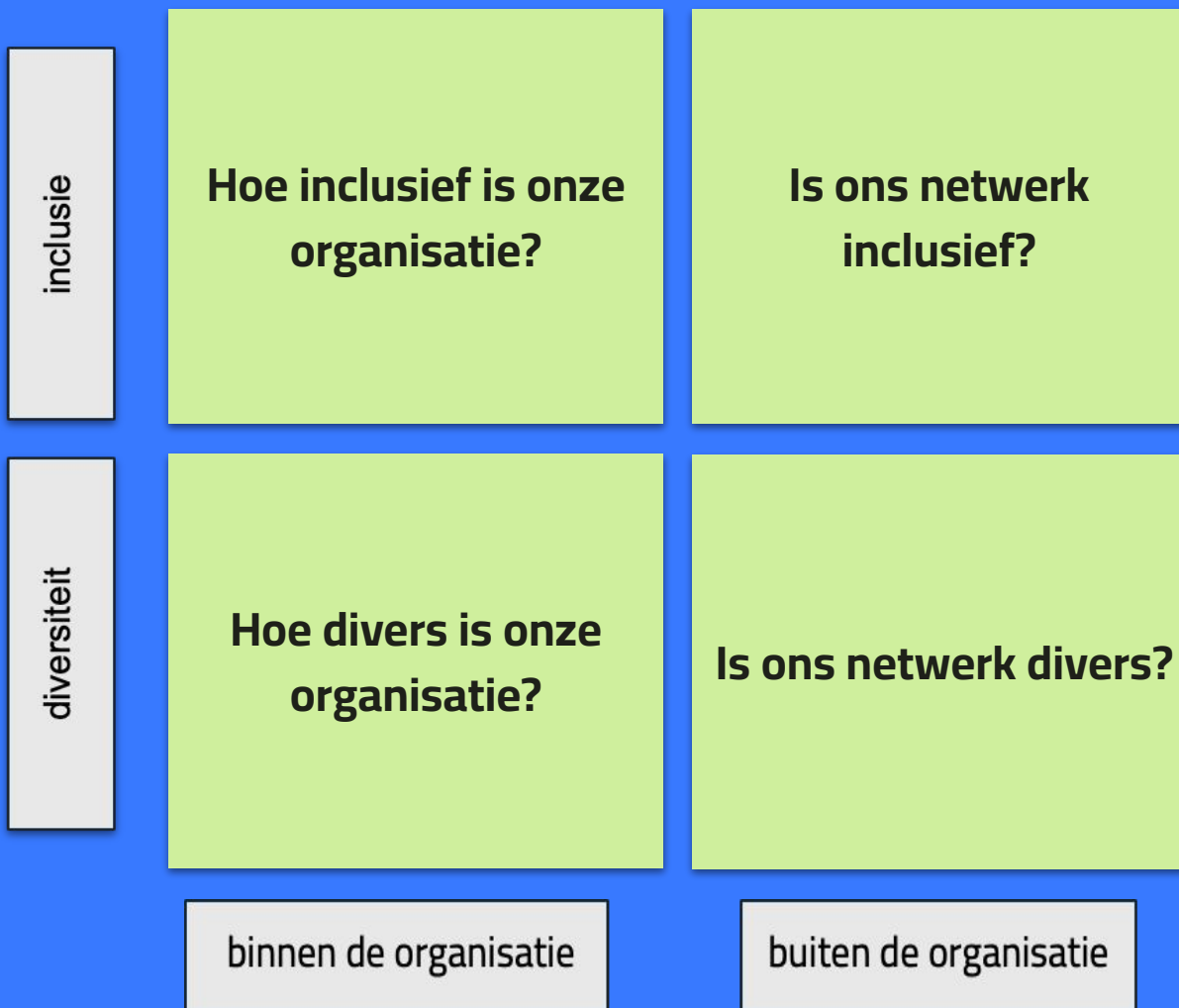
'The culture' ontstaat op straat en in de buurt, maar staat ook aan de basis van wereldtrends.

- > Meer creativiteit
- > Meer innovatiekracht
- > Kans voor commercieel resultaat




Wat kun je doen als organisatie?





Meten is weten



Wat is jouw etnische afkomst of oorsprong? (meerdere antwoorden mogelijk)

- A. West-Europa (bijvoorbeeld Nederland, Duitsland, Spanje of Portugal)
- B. Oost-Europa (bijvoorbeeld Polen, Hongarije, Rusland)
- C. Noord-Afrika (bijvoorbeeld Marokko, Tunesië, Egypte)
- D. Sub-Sahara Afrika (bijvoorbeeld Kenia, Nigeria, Zuid-Afrika)


Diversiteit



Ik beschouw mezelf als:

- A. Een wit persoon
- B. Een persoon van kleur
- C. Anders, namelijk:
- D. Wil ik niet zeggen

Diversiteit



Hoe omschrijf je jouw gender?

- A. Vrouw
- B. Man
- C. Non-binair
- D. Gender fluide
- E. Weet ik niet
- F. Anders, namelijk:
- G. Wil ik niet zeggen

Diversiteit



Ik voel me gehoord.

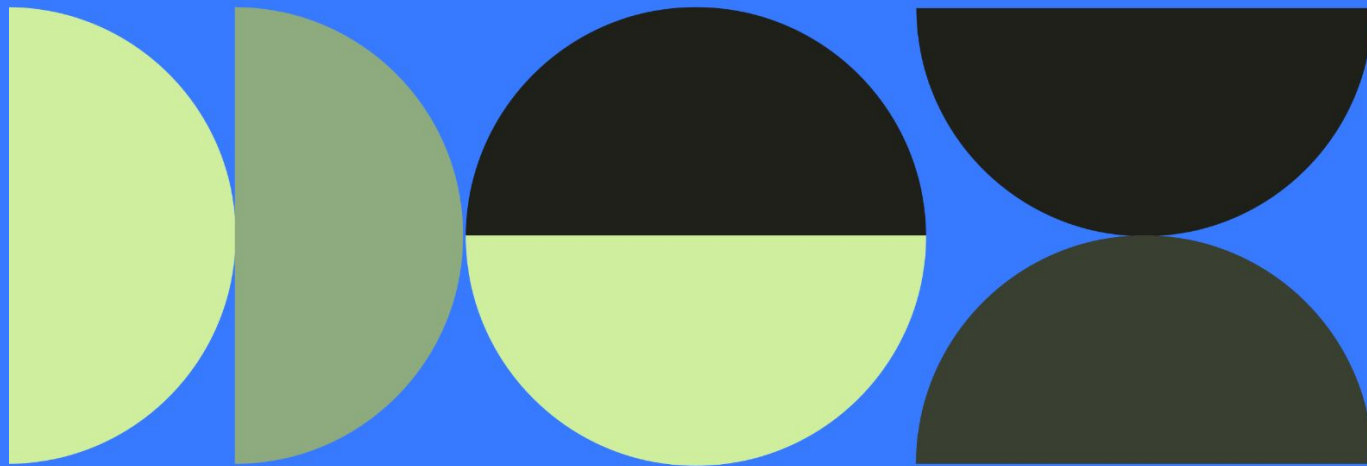
- A. Helemaal mee eens
- B. Mee eens
- C. Niet mee oneens, niet mee eens
- D. Mee oneens
- E. Helemaal mee oneens

Inclusie

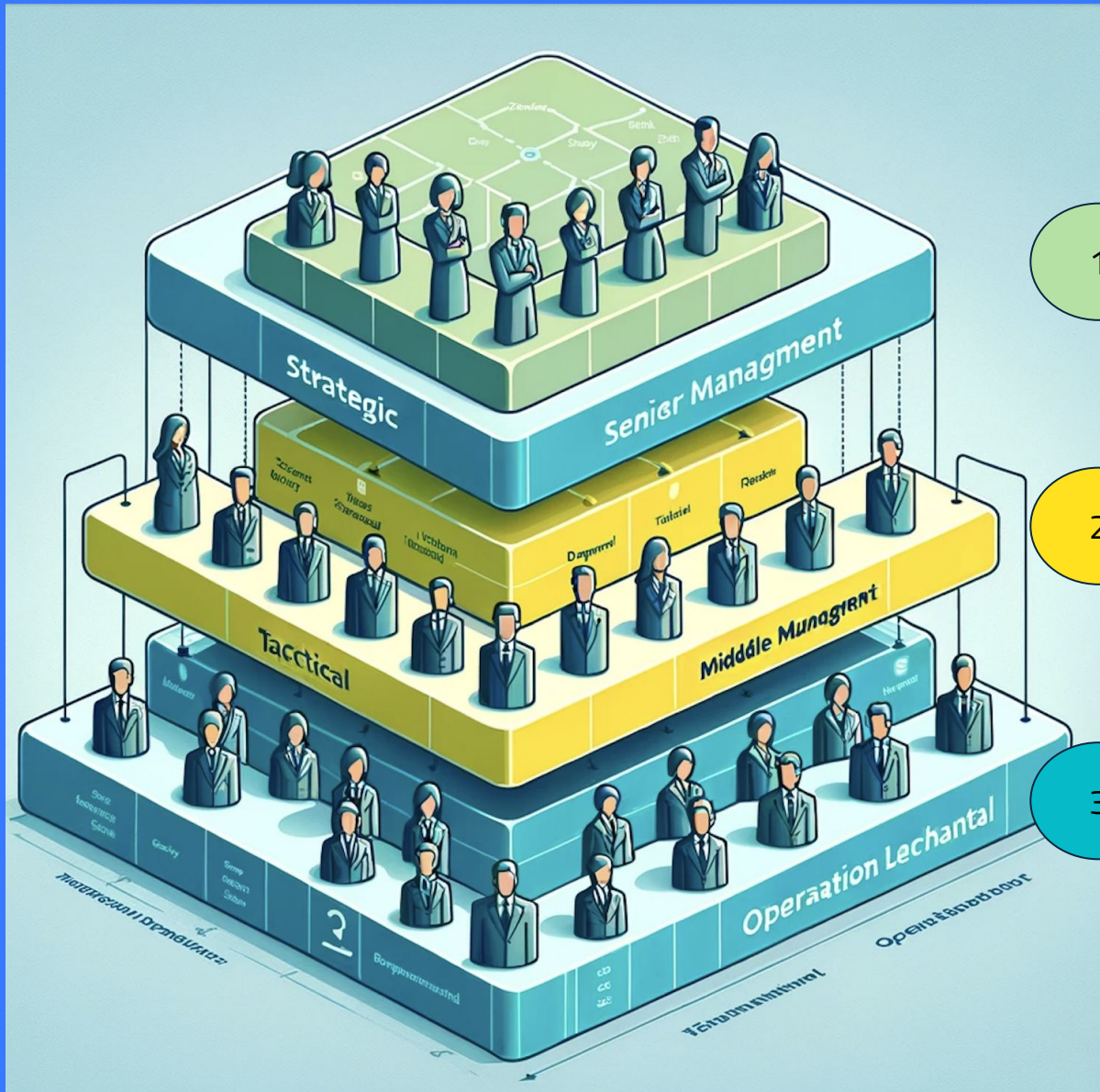
Touchpoints

Code Diversiteit en Inclusie	Personeel	Partners	Publiek	Programma
Code Diverse en Inclusieve Communicatie	Personeel	Partners	Beeld	Content
	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusief HR beleid - Competenties (overlap vs onderscheid?) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kaartenbak - Fotografen/art directors 	<ul style="list-style-type: none"> - Collectie - Casting 	<ul style="list-style-type: none"> - Verhalen - Branding sessies

In 3 stappen naar meer diversiteit en inclusie



Drie stappen



1

medewerkersonderzoek

2

praktische ondersteuning

competentie recruitment

3

individueel actieplan

De belangrijkste vraag: why?



Samenvattend

1. Wat kun je doen als organisatie?

- a. Meten is weten: Hoe divers, inclusief en veilig zijn we?
- b. Groepsgesprek:
 - Wat kunnen we hieraan verbeteren?
 - Wat is daarvoor nodig?

2. Wat kun je doen als persoon?

- a. Hoe werk ik samen met The Culture (brandingsessies/sollicitatie)
- b. Waar heb ik invloed op en wat doe ik daarmee?



Martin van Engel
martin@dodiversity.com