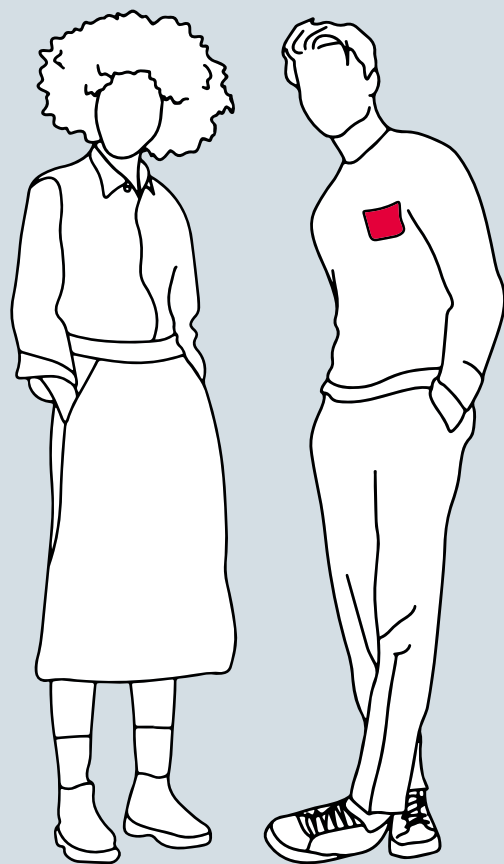




**BELEID
DIVERSITEIT
EN INCLUSIE**

RAI Amsterdam 2024-2026



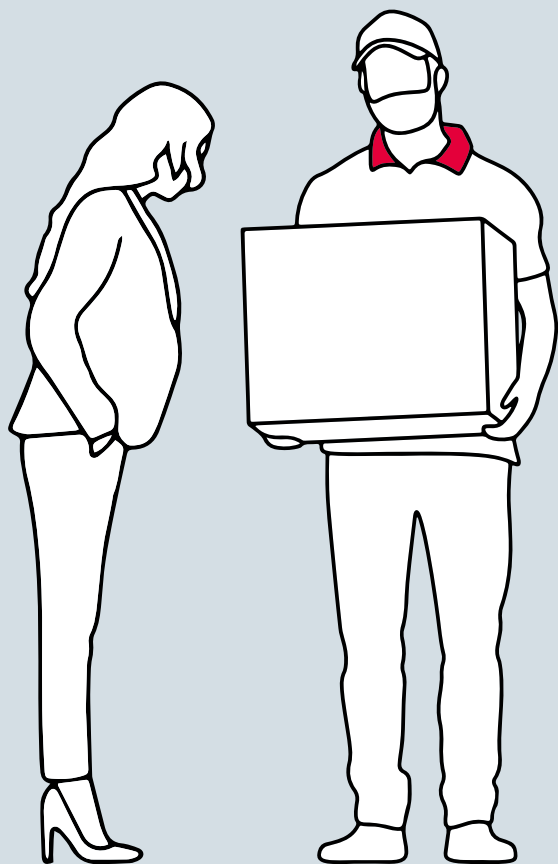
Leeswijzer

Dit Diversiteit en Inclusie (D&I) beleid belicht de visie en missie van RAI Amsterdam op D&I, de dringende noodzaak om hieraan te (blijven) werken, de huidige situatie en de toekomstige D&I-focusgebieden. Het beleid is gebaseerd op onderzoek en analyses naar de huidige diversiteit, inclusie-ervaringen, en de verankering van D&I in de structuren en cultuur van RAI Amsterdam.

Belangrijke kanttekeningen

Het beleid beschrijft de inspanningen voor een diverse en inclusieve RAI voor de komende twee jaar. Het is van toepassing op alle medewerkers, ongeacht hun positie, en geldig tot 2026. Herziening is nodig op basis van nieuwe ontwikkelingen, inzichten en de behoeften van de organisatie.

- 
1. Doel van het beleid
 2. Definities
 3. RAI visie, missie en strategieën
 4. Waarom vinden we het belangrijk?
 5. De huidige situatie
 6. Borgen van D&I
 7. Thema's
 8. Statements
 9. Procedures
 10. Commitment



Doel van het beleid

Dit beleid formaliseert onze toewijding om Diversiteit en Inclusie binnen onze organisatie te bevorderen en onwettige discriminatie uit te bannen. Het is in ons belang om een veilige werkomgeving te bevorderen waar iedereen hun talenten kan benutten.

Definities rondom het thema Diversiteit & Inclusie

Diversiteit

Zichtbare en onzichtbare eigenschappen en ervaringen die ons uniek maken.

Inclusie

De gedragingen en sociale normen die ervoor zorgen dat mensen zich welkom voelen.

LHBTIQ+

De afkorting van lesbisch, homoseksueel, bi+, transgender, intersekse en queer. De plus geeft aan dat de term inclusief is voor mensen die zichzelf anders noemen dan waar deze letters voor staan, zoals asexueel of panseksueel.

Belonging

Het gevoel van veiligheid, gevoel van acceptatie, inclusie en eigen identiteit en (h)erkenning.

Sociale Veiligheid

Een sociaal veilige en gezonde werkomgeving is een omgeving waarin werkenden respectvol met elkaar omgaan, zichzelf kunnen zijn, fysiek en mentaal gezond zijn, fouten mogen maken en hun vakmanschap optimaal kunnen inbrengen in hun betekenisvolle werk.

Equality

Gelijkheid, ieder individu of groep krijgt dezelfde middelen en wordt hetzelfde behandeld.

Equity

Eerlijke en gelijkwaardige behandeling, toegang en kansen.

De visie, missie & strategie voor D&I

Visie

- In 2026 is RAI Amsterdam een stap dichterbij het creëren van een personeelsbestand dat een betere afspiegeling is van de Gemeente Amsterdam.
- Alle medewerkers voelen zich een onderdeel van RAI Amsterdam en iedereen krijgt gelijke kansen en wordt gerespecteerd ongeacht wie je bent of waar je vandaan komt.

Missie

- RAI Amsterdam is er voor iedereen.
- RAI Amsterdam streeft naar een inclusieve cultuur waarin we diversiteit omarmen.
- Inclusie betekent dat iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt. Niet ondanks, maar dankzij de verschillen.

Strategie

- We gaan dit doen door proactief aan de slag te gaan met de thema's Diversiteit & Inclusie.
- We gaan samen met medewerkers en directie een plan opstellen waarmee we iedereen bij RAI Amsterdam bewustmaken van het belang van Diversiteit en Inclusie.
- We doen dit in continue dialoog en samenwerking, waarbij we periodiek onze impact meten.

— Waarom Diversiteit en Inclusie bij RAI Amsterdam?

Slim

- Ons succes hangt af van zowel de kwaliteit als diversiteit van onze medewerkers. Innovatie bloeit op dankzij verschillende perspectieven, culturen, karakters en kennis.
- Voor RAI Amsterdam is deze diversiteit essentieel in een snel veranderende wereld om alle events te omarmen en nieuwe kansen te benutten.

Eerlijk

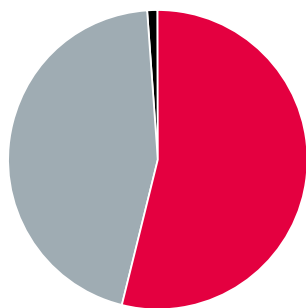
- We willen gelijke kansen en toegang voor een diverse groep aan mensen.
- Daarnaast hoort iedereen zichzelf te kunnen zijn en te voelen.

Doen

- Als organisatie willen we een afspiegeling zijn van de stad en onze bezoekers, en RAI Amsterdam moet een centrale plek zijn waar diversiteit samengaat met werken, ontmoeten, leren en recreëren.
- Diversiteit en Inclusie dragen bij aan de unieke rol van RAI Amsterdam als een dynamische hub waar diverse aspecten van het stadsleven samenkomen.

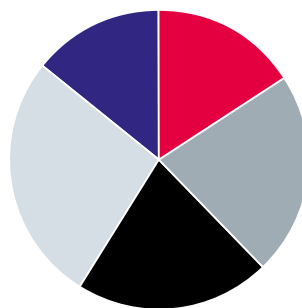
Huidige situatie op diversiteit

Genderidentiteit



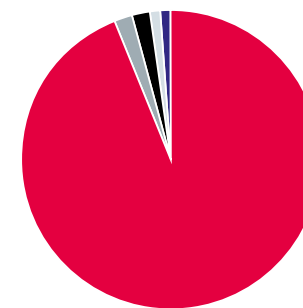
• Vrouw • Man • Zeg ik liever niet

Leeftijd



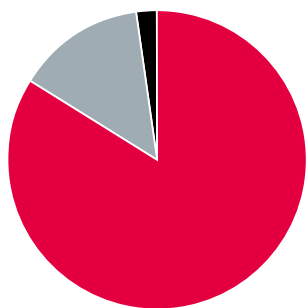
• >25 • 26-35 • 36-45 • 46-55 • 56>

Seksuele geaardheid



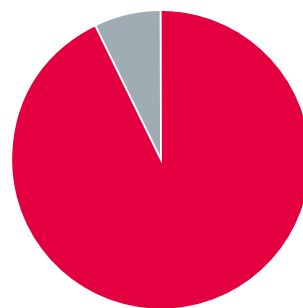
• Hetro • Zeg ik liever niet • Biseksueel
• Lesbisch • homoseksueel

Beperking/uitdaging



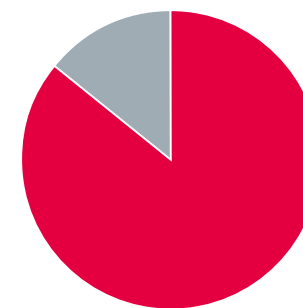
• Geen • Wel • Zeg ik liever niet

Geboorteland



• Geen migratieachtergrond • Migratieachtergrond

Geboorteland ouders



• Geen migratieachtergrond • Migratieachtergrond



Huidige situatie op inclusie

Diversiteit

Meer dan de helft van de respondenten heeft het gevoel dat er bij RAI Amsterdam een diverse groep mensen werkt, terwijl uit de D&I-analyse duidelijk naar voren komt dat de respondenten een erg homogene groep vormen.

Enkel 28% van de respondenten heeft het gevoel dat er bij RAI Amsterdam geen diversiteit aan mensen werkt en 16% staat hier neutraal in.

Bijna de helft van alle respondenten vindt dat de verschillen tussen mensen nog niet volledig gewaardeerd worden.

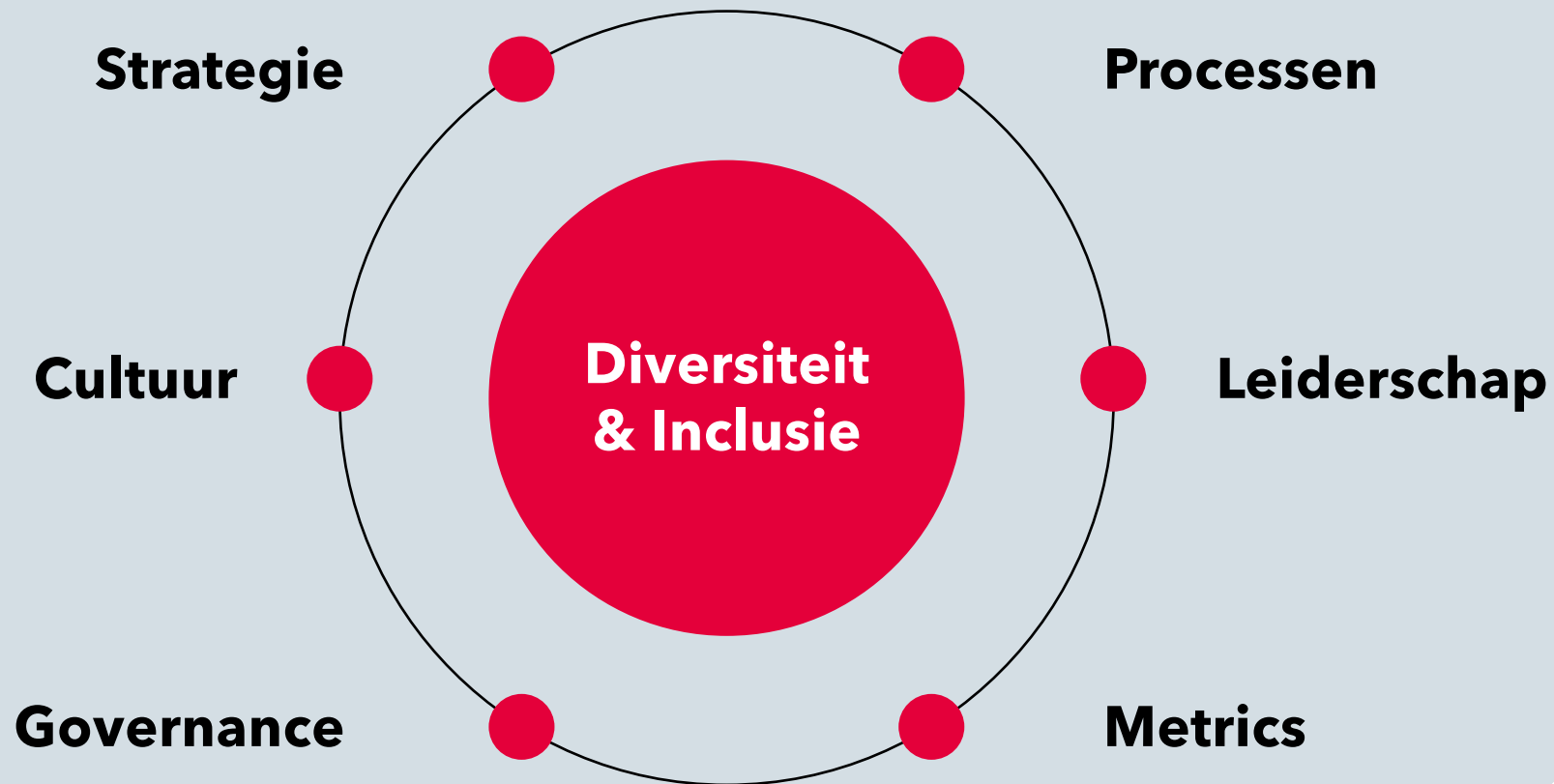
Inclusie

De medewerkers van RAI Amsterdam geven aan een hoge mate van belonging, sociale veiligheid en betrokkenheid te ervaren.

Er is wel een significante groep medewerkers (wel minderheid) die aangeeft dat diversiteit niet gewaardeerd wordt in de organisatie.

In hoeverre is D&I geborgd binnen RAI Amsterdam?

Volwassenheidsscan uitgevoerd middels interviews en documentanalyse, aan de hand van 6 factoren:



Borging D&I in de organisatie

Strategie

Er is een concept beleidsstuk geschreven waarin ook focuspunten voor komende jaren zijn vastgesteld (zie gender/representatief personeelsbestand, sociale veiligheid/culture en (dis)ability & toegankelijkheid). Het beleid moet nog worden gedeeld met directie, ambassadeurs en de rest van de organisatie. De keuze voor - en uitwerking van de thema's zijn nog algemeen, waarbij actiepunten, tijdslijnen en eigenaren (nog) niet zijn vastgesteld.

Processen

Voor de processen rondom de in-, door- en uitstroom worden kleine interventies ingezet om de processen eerlijker en inclusiever te maken, maar hier zit geen integrale gedachte achter en worden niet altijd ingezet. De professionals zijn zich vaak wel bewust van de kansen die er op het thema liggen maar een concrete uitwerking is nog lastig.

Leiderschap

Leidinggevend van RAI Amsterdam worden nog niet proactief geïnformeerd over de voordelen van Diversiteit en Inclusie en bieden geen handreikingen hoe zij in hun dagelijkse werk inclusief leiderschap (nog meer en/of bewust) kunnen toepassen.

Metrics

Voorafgaand aan dit onderzoek was er niets gemeten op gebied van Diversiteit en Inclusie. Met dit onderzoek zet RAI Amsterdam een flinke stap in het krijgen van inzicht in de huidige stand van zaken rondom D&I en is een nulmeting gedaan zodat dit periodiek herhaald kan worden om de voortgang te bepalen.

Governance

De verantwoordelijkheid voor D&I ligt nu volledig bij de HR-manager en -medewerkers. Er zijn plannen gemaakt om ook een netwerk intern te vormen die samen met HR D&I verder kan ontwikkelen binnen de RAI.

Cultuur

Bij de start van dit project zijn de eerste stakeholders geïnformeerd over het thema. De visie wordt niet ervaren en de medewerkers zijn - naast hun participatie met betrekking tot dit onderzoek - niet verder geïnformeerd over de D&I-ambities van RAI Amsterdam.

Op welke thema's gaan we ons komende periode focussen?

INCLUSIE

Interventies voor iedereen,
speciaal gericht op:

Belonging

Sociale veiligheid

DIVERSITEITS- DIMENSIES

Gender

Culturele + etnische achtergrond

LHBTIQ

Gerichte aandacht van het D&I beleid

Het beleid legt de nadruk op het bevorderen van **inclusie** als onze kernfocus. We geloven sterk dat een inclusieve cultuur de basis vormt voor een werkomgeving waarin iedereen welkom, gewaardeerd en gehoord wordt. Het dient als de sleutel tot het verbeteren van diversiteit als geheel. We richten ons specifiek op het bevorderen van **belonging** en **sociale veiligheid**, gekozen op basis van de D&I-nulmeting en input van focusgroepen.

Hoewel **diversiteit** cruciaal is, kiezen we ervoor om de specifieke thema's zoals LHBTIQ+, culturele achtergrond en gender minder zichtbaar te belichten. Dit betekent niet dat deze thema's minder belangrijk zijn; integendeel, ze zijn geïntegreerd in ons beleid en worden indirect aangepakt. Onze visie blijft zowel diversiteit als inclusie omarmen.



Inclusie: Belonging

Waarom

Alle medewerkers van RAI Amsterdam horen erbij en we willen ook dat iedereen dat zo ervaart. Als mensen zich sociaal afgezonderd of afgewezen voelen heeft dit negatieve gevolgen voor onze mentale en fysieke gezondheid en ook op ons denkvermogen.

Niet alle minderheidsgroepen (niet-hetero, medewerkers met migratieachtergrond) voelen zich even thuis binnen RAI Amsterdam.

Waarheen

Een werkklimaat waarin iedereen zich thuis voelt bij RAI Amsterdam.

Doelstelling

In de periode 2024-2026 is het ervaren gevoel van belonging door medewerkers toegenomen door middel van het ondernemen van vier hierop gerichte initiatieven.



Inclusie: Sociale veiligheid

Waarom

Sociale veiligheid op de werkvloer is een onderwerp dat ons allemaal aangaat. Een werkomgeving waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt, is cruciaal voor het algemene welzijn en de gezondheid, de werkvreugde en de productiviteit van werknemers.

Sociale veiligheid is de basis voor inclusie. Om een inclusief werkklimaat te creëren, waarin iedereen zichzelf kan zijn en erbij hoort, is sociale veiligheid een randvoorwaarde.

Waarheen

Niemand voelt zich onveilig bij RAI Amsterdam.

Doelstelling

In de periode 2024-2026 is de ervaren sociale veiligheid door medewerkers toegenomen door middel van het ondernemen van vier hierop gerichte initiatieven.



Diversiteit: Gender

Waarom

De man-vrouwverhouding bij RAI Amsterdam is goed gebalanceerd, met gelijke salarissen voor zowel mannen als vrouwen. Desondanks ervaren mannelijke en vrouwelijke respondenten verschillen in inclusie. Aangezien gender al een aandachtspunt is op de Diversiteit en Inclusie-agenda van RAI Amsterdam, en beide groepen goed vertegenwoordigd zijn, zou het verbeteren van inclusie op dit gebied een snelle en effectieve winst zijn.

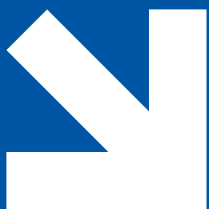
Waarheen

We willen dat de man-vrouwverhouding evenwichtig blijft en dat vrouwen zich meer geïnccludeerd voelen in de gehele organisatie.

Doelstelling

Minimaal 30% identificeert zich als man of vrouw in elke functielaag van de organisatie.

In 2026 is er significante verbetering in ervaren inclusie tussen mannen en vrouwen bij RAI Amsterdam.



Diversiteit: Culturele en etnische achtergrond

Waarom

RAI Amsterdam ligt in een stad met een zeer cultureel en etnisch diverse gemeenschap. Om een goede weerspiegeling van de Amsterdamse samenleving te zijn en het publiek en de arbeidsmarkt van de stad aan te spreken is het van belang dat de organisatie goed omgaat met culturele en etnische diversiteit.

Waarheen

RAI Amsterdam zal de culturele en etnische diversiteit van de stad representeren door zelf diverser te worden en actief voor een inclusief werkklimaat te zorgen.

Doelstelling

Minimaal 10% van de nieuw aangenomen werknemers heeft een niet-westerse achtergrond in 2026.



Diversiteit: LHBTIQ+

Waarom

We focussen ons op deze diversiteitsdimensie omdat deze groep ondervertegenwoordigd is. Bovendien voelen werknemers die niet-hetero zijn zich vaker buitengesloten en hebben ze minder vaak het gevoel bij RAI Amsterdam te horen.

Waarheen

RAI Amsterdam wordt een plek waar iedereen met elke seksuele oriëntatie en gender-identiteit zich op zijn/haar/hen plek voelt.

Doelstelling

In 2026 is het verschil in ervaren belonging en betrokkenheid tussen de groep LBHTIQ+ en de rest van de werknemers verbeterd.



Principes

Inclusieve werkomgeving

Bij ons bedrijf streven we ernaar om een diverse en inclusieve werkomgeving te creëren waar talent wordt benut en gewaardeerd.

Metten is weten

We monitoren voortdurend onze voortgang en passen onze inspanningen aan om ervoor te zorgen dat we een diverse en inclusieve gemeenschap blijven bevorderen.

Walk the Talk

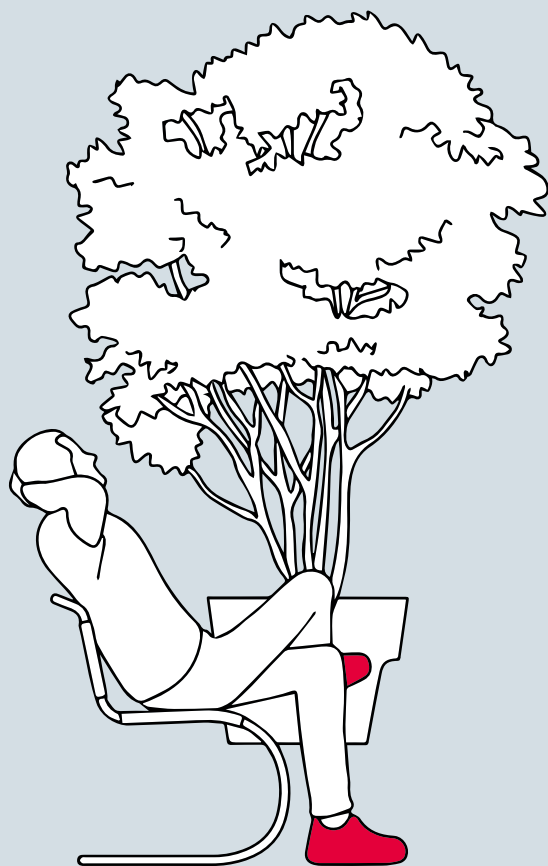
Onze toewijding aan D&I gaat verder dan alleen woorden. We zullen concrete stappen blijven ondernemen om gelijkwaardige kansen binnen het personeelsbestand te bevorderen.

Zero tolerance

Bij ons bedrijf hanteren we een 'zero tolerance'-beleid ten aanzien van discriminatie.

Bekrachtigen van onze kernwaarden

Onze inzet voor D&I is stevig verankerd in onze kernwaarden en onze people visie. Alles wat we op het gebied van D&I nastreven, vindt zijn oorsprong in deze fundamentele waarden.



Procedures

Bij RAI Amsterdam zijn diverse procedures en beleidsmaatregelen ingevoerd ter bevordering van D&I, als integraal onderdeel van onze inzet voor een respectvolle en waarderende werkomgeving. Enkele hiervan zijn:

Protocol ongewenste omgangsvormen

Personeelsgids. Artikel 32, bladzijde 52

Klokkenluidersregeling

Personeelsgids. Artikel 37, bladzijde 62

Vertrouwenspersoon bij RAI Amsterdam

HR Sharepoint pagina. Te vinden onder Verzuim en Vitaliteit. Ook te vinden op de startpagina onder FAQ.

Beleid op Discriminatie, intimidatie en agressie

Personeelsgids. Artikel 3 Gedragscode, bladzijde 5

Commitment

RAI Amsterdam bekrachtigt haar toewijding aan Diversiteit en Inclusie door transparantie te bevorderen. Het beleid wordt gedeeld met alle medewerkers, zodat iedereen op de hoogte is van de doelen en verbintenissen. Belanghebbenden worden actief uitgenodigd om zich bij onze inspanningen aan te sluiten en het belang van diversiteit en inclusie te ervaren. Het D&I project team is vastberaden om elk aspect van het beleid en bijbehorende plan van aanpak te realiseren en zo een inclusieve omgeving te creëren die onze RAI kernwaarden weerspiegelt.



**'DIVERSITY IS
A FACT
INCLUSION IS
AN ACT'**

Dr. Richard White