







## Focus

Diversiteit kent veel dimensies. Het heeft geen zin om ons 'blind' op al deze dimensies te richten. Om koers te bepalen zijn gesprekken gevoerd met stakeholders om de voor Univé meest relevante en haalbare thema's te bepalen. Op basis van de gesprekken is het beeld:

-  **Man/vrouw:** op dit punt doen we het behoorlijk goed, ook in managementposities, dit beleid continueren.
-  **Leeftijd:** idem, we zetten al een aantal jaren in op verjonging, ook hier het beleid continueren, uiteraard met respect voor oudere collega's en/of die met een langdurig dienstverband.

**Kansen/uitdagingen liggen er op:**

-  **culturele diversiteit**
-  **arbeidsvermogen/beperking:** niet alleen herplaatsen, maar ook (gericht) actief plaatsen
-  Separaat inzetten op het vergroten van 'inclusief denken en doen' binnen de organisatie, zodat (ook)
-  verschillen omarmd worden en de diversiteit kan beklijven. Denk aan religie, LHBTQIA+, evenals (overige) persoonlijke eigenschappen.

