

Tips uit de tweede inspiratiesessie diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

- Er is **zichtbare** (kleur, een lichamelijke beperking) en **onzichtbare** (opleidingsniveau, persoonlijkheid, seksuele geaardheid) **diversiteit**.
- Een persoon kan meerdere deelidentiteiten hebben (**intersectionaliteit**). Dus iemand van kleur én ook homoseksueel.
- Hoe **zichtbaar divers** een groep is, **hoe beter de beslissingen**, omdat er dan meer tijd gaat naar aannames uitspreken (impliciet naar expliciet), uitleggen en bediscussiëren. Dit zorgt voor betere onderbouwing van beslissingen.
- **Link DIG aan de strategie van je eigen organisatie** om je bestuur of directie mee te krijgen
- Stel je **kwetsbaar** op als organisatie: 'Er wordt gewerkt aan diversiteit & inclusie' ipv 'Mijn organisatie is divers'.
- Schrijf **genderneutrale vacatures** om je **instroom** te beïnvloeden
- Vergeet de **witte man van middelbare leeftijd** niet, die moet je (juist) ook meekrijgen! → **betrek de 'standaard' groep**
- Herkenbaar! Dit is een heel goed filmpje die dit [**unconscious bias**] laat zien: <https://www.youtube.com/watch?v=4kFC7669quE>
- **Focus op inclusiviteit!** Daar heb je **invloed** op.
- **Diversiteit & inclusie meten**
 - Vragen: Voldoe je aan de 'norm'? Op welke vlakken wel / niet
 - Vragen: Hoe inclusief voelt een bepaalde groep zich in de organisatie?
 - Een meter voor culturele diversiteit: [Barometer Culturele Diversiteit \(cbs.nl\)](#)
- Wat kan je als **organisatie** doen om **bewustwording** te creëren?
 - De dialoog aangaan is ontzettend belangrijk, juist ook om de "witte middelbare leeftijd man" mee te krijgen.
 - Daarin is het stimuleren van **zelfreflectie** op eigen vooroordelen, privileges en impact op een inclusieve werkomgeving ook ontzettend belangrijk.
 - De **kwetsbare verhalen delen**, zodat er **empathie** ontstaat en begrip voor elkaar, zodat ieders deel identiteit wordt gezien en geaccepteerd.
- Zorg dat iemand niet in zijn eentje 'de diversiteit moet vertegenwoordigen' dus breder oppakken. Een **individu kan niet divers zijn, een groep wél**.
- Wat kan je doen als individu om bewustwording te creëren? **Praat erover** met je collega's, tijdens de lunch, een BILA of wat dan ook. Zo creëer je bewustwording!
- Good case practises:
 - Bij ons werd een D&I stuurgroep opgezet en zij hadden **bewust voor een 'witte man' gekozen**, uit het MT als voorzitter, omdat het anders altijd inderdaad die ene vrouw uit het MT/DT is. Nu op het moment zitten er 3 vrouwen en 1 man in het DT en nu is sinds dit jaar een vrouw voorzitter van de D&I stuurgroep.
 - Bij ons bedrijf beginnen we volgende week met '**goede gesprekken**': intieme en veilige gesprekken met 2 begeleiders uit ons 'diversiteits' team, waarbij de vraag centraal staat: **wat is de diversiteit in jou?** Met ons eigen diversiteitsteam kwam in een experimentele sessie een erg bijzonder gesprek op gang, waarbij het makkelijker wordt om te begrijpen waarom diversiteit óók over jou gaat. Er kwamen verhalen over diversiteit in opleidingsniveau

(enige HBO'er binnen bedrijf) , vrije school, religie, etc. etc. Op deze manier kan de witte heteroman wellicht wél aanhaken.