DIG-TOOLKIT

HANDVATTEN & INSPIRATIE OVER DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKWAARDIGHEID (DIG) IN DE WATERSECTOR

INTRODUCTIE

Welkom!
Wij zijn Coalitie Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) in de Watersector. Een bottom-up initiatief van gedreven waterprofessionals om de watersector diverser, inclusiever en gelijkwaardiger te maken. In onze missie worden wij ondersteund en gesponsord door Koninklijk Nederlands Waternetwerk (KNW), Vereniging werken voor waterschappen (Vwvw) en Nationaal Water Traineeship (NWT) .

Waarom we Diversiteit, Inclusie & Gelijkwaardigheid belangrijk vinden
De maatschappij verandert. We hebben te maken met mensen van verschillende culturele achtergronden, denkwijzen, ervaringen, neurotypes en nog veel meer. We zien en erkennen deze ontwikkelingen en willen zelf ook een bijdrage leveren.

Een toekomstbestendig watersector is een gelijkwaardige watersector
Om toekomstige water uitdagingen zoals droogte, (drink-)watertekort en overstromingen aan te kunnen, is een diverse en veerkrachtige groep mensen nodig. Het is essentieel dat eenieder zich gerespecteerd, gezien en gewaardeerd voelt binnen de watersector om bij te kunnen dragen aan een toekomstbestendige en gelijkwaardige watersector.

WAAROM DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKWAARDIGHEID BELANGRIJK IS

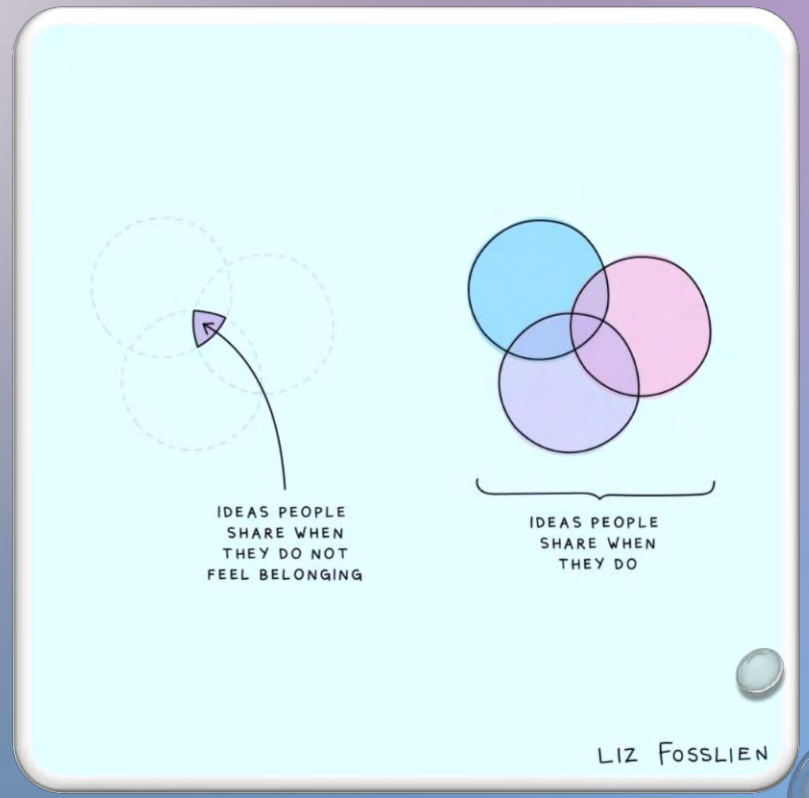
Een inclusieve sector omarmt diversiteit voor economische en maatschappelijke winst
De coalitie DIG wil de uiteenlopende eigenschappen en kenmerken die mensen uniek maken vieren èn benutten. Veel wetenschappelijke onderzoeken* onderbouwen dat er winst te behalen is vanuit economisch en maatschappelijk oogpunt:

- Meer **diverse** teams maken **87%** betere beslissingen
- Medewerkers die zich **geïncludeerd** voelen, zijn **83%** innovatiever
- **22% minder verloop** van medewerkers in een **inclusieve** werkomgeving
- **85%** van **werkzoekende** professionals vinden DIG strategie belangrijk
- **1** op de **4** burgers in Nederland heeft een **migratieachtergrond**
- **Betere afspiegeling** van de **samenleving** die we dienen

De coalitie DIG wil mensen stimuleren en activeren om verschillende ervaringen, karaktereigenschappen, culturen en perspectieven te respecteren en te vieren. We hopen dat we jullie door deze toolkit inspiratie en handvatten kunnen geven om de watersector een plek te maken voor iedereen!

Inclusieve groeten,
Coalitie DIG | info@waternetwerk.nl
Margot, Armond, Bram, Klais, Aisha, Shawnee en Max.

** Alle bronnen voor alle data & onderzoeken in dit document staan vermeld in 6: Bronnen & Inspiratie.*



DIG-TOOLKIT HANDLEIDING

Doel van DIG-Toolkit

Iedereen heeft een verantwoordelijkheid in het creëren van een inclusieve teamcultuur en jij vervult hierin een sleutelrol. Om je te stimuleren en te activeren voor een inclusieve werkomgeving, delen wij deze toolkit waarin je handvatten vindt.

Wij wensen je veel succes en vooral veel plezier met de oefeningen!

De onderdelen

1. **Diversiteit, Inclusie & Gelijkwaardigheid**
2. **Onbewuste vooroordelen**
3. **Micro-agressies**
4. **Bondgenootschap**
5. **DIG-Toolkit Woordenboek**
6. **Bronnen & Inspiratie**

Je kunt gelijk naar een onderdeel als je erop klikt

Tips voor succes

Het gaat om het gesprek
Het doel van alle oefeningen is om je handvatten te geven om het gesprek over inclusie in je team en omgeving aan te kunnen gaan en te verdiepen. Focus je daarom vooral op het voeren van een goed gesprek, het stellen van de juiste vragen en te luisteren om te begrijpen. Niet om te reageren of direct in de actie te schieten.

Luisteren
Luister, reflecteer en overhaast je reacties niet. In veel dialogen zal je niet van eerste gesprek gelijk naar actie en afspraken kunnen gaan.

Veiligheid
Zorg dat jij en je gesprekspartner(s)/team zich veilig genoeg voelen om bij te dragen en te vertellen. Let vooral op dat jij of sommige mensen niet de dialogen overheersen.

Stimuleer & wees moedig
Moedig mensen aan hun ervaringen te delen, ook als ze daarbij wat meer emoties tonen. Juist in die momenten ontstaan nieuw inzichten, begrip en verbinding.

Opbouw van de oefeningen

- Elke oefening bestaat uit twee onderdelen: **achtergrondinformatie** over het onderwerp en de **oefening** die erbij hoort.
- **Duur** van de oefeningen ligt tussen 30 - 60 minuten en wordt bij elke oefening aangegeven.
- Je kunt alle oefeningen zowel **individueel** als in **teamverband** doen.

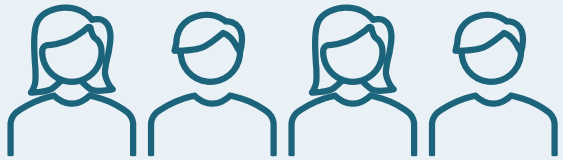
1. Diversiteit, Inclusie & Gelijkwaardigheid

‘Je kunt tegenwoordig niets meer zeggen’

‘Het gaat om kwaliteit’

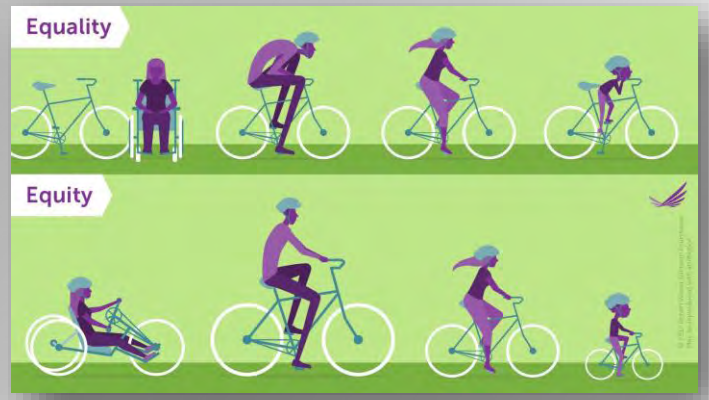
‘Ik zie geen kleur’

‘Voor mij is iedereen gelijk’



We brengen allemaal diversiteit
Als we het hebben over diversiteit, dan bedoelen we daarmee de **zichtbare** en de **onzichtbare verschillen** die we allemaal hebben. **Iedereen** brengt diversiteit. Wat maakt jou bijzonder? Wat breng jij in je team? Is het je levenservaring, je opleiding, je denkwijze of je werkwijze?
Het is belangrijk om mensen om je heen te verzamelen die een ander perspectief brengen dan jij. Jouw unieke perspectief, samen met de andere perspectieven, leiden tot betere besluiten en innovatie.

Belangrijk is om uniek te blijven. Anders ontneem je jezelf en je team de kans om ieders eigenheid te benutten. Zo voorkom je dat in het team iedereen hetzelfde doet en zich aanpast omwille van het aanpassen. Hierdoor mis je de kans om het beter te doen en beter te worden. Bedenk je eens: **waarin ben jij uniek en bewaak je dat genoeg?**



Inclusie is een voorwaarde voor diversiteit
Inclusie gaat om de menselijke behoefte om gezien en gewaardeerd te worden. Ook gaat het om de behoefte om geaccepteerd te worden als integraal onderdeel van de groep. Is het veilig in je team om alles te zeggen wat je wil zeggen? Voel je je gerespecteerd en gewaardeerd? Heb jij een aandeel in de groepsbeslissingen? Laat jij ruimte voor een ander tijdens gesprekken en meetings? Inclusie is een *voorwaarde* om **diversiteit optimaal te kunnen benutten.**

Gelijkwaardigheid
Niet iedereen krijgt gelijke kansen. We leven in een samenleving waarin vrouwen nog altijd minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Of dat ouderen niet voldoende worden gefaciliteerd in de digitale transitie waarin we zitten. Iedereen heeft een ander startpunt en/of anderen behoeften. Daar dienen we rekening mee te houden zodat we gelijke kansen creëren voor iedereen voor ontwikkeling & innovatie. Kijk eens ter inspiratie naar dit experiment met kinderen over gelijkwaardigheid. **In hoeverre ben jij je hiervan bewust bij jezelf en in je omgeving?**

30 min

1. Oefening Diversiteit, Inclusie & Gelijkwaardigheid

Doel
- Bewuster omgaan met diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in het dagelijks leven.
- Het vergroten van inclusie in werkomgeving/team door ervaringen te delen.

Proces
- Neem een paar minuten de tijd om na te denken over de mensen in jouw leven. Denk aan je vrienden, familie, collega's en kennissen.
- Maak een lijst van enkele mensen die van jou verschillen op het gebied van geslacht, leeftijd, etniciteit, religie, seksuele geaardheid, opleidingsniveau, enzovoort.
- Deze oefening kun je individueel, met collega's of met het hele team doen.

Inhoud

- Kijk naar de lijst die je hebt gemaakt. Hoe verrijken deze mensen jouw leven? Wat hebben ze jou geleerd? Wat bewonder je aan hen?
- Overweeg of er momenten zijn geweest waarin je je bewust werd van bepaalde vooroordelen, stereotypen of uitsluiting tegenover een van deze mensen.
- Probeer je voor te stellen hoe het zou zijn om in de schoenen van een van deze mensen te staan. Wat voor uitdagingen zouden zij kunnen tegenkomen vanwege hun afkomst, identiteit of andere zaken wat hun anders maakt dan jij?

Jij
- Heb je weleens gemerkt dat iemand werd uitgesloten of dat zo ervaarde?
- Kun je zelf momenten bedenken in je loopbaan of leven dat je uitsluiting voelde?
- Wat zijn manieren waarop je meer inclusief kunt zijn in jouw interacties met anderen?
- Als je geen manieren weet, hoe zou je erachter kunnen komen? Tip: vraag het aan de ander vanuit je beste intenties ☺

Actie
- Schrijf een paar concrete stappen op die je kunt nemen om diversiteit en inclusie te bevorderen in jouw persoonlijke leven, werkplek of gemeenschap.
- Kies één actiepunt uit die je de komende week wilt uitvoeren en doe dit vervolgens ook.
- Optioneel: Deel je ervaring/inzicht met minimaal 1 collega en nodig die uit om ook eens deze oefening te doen.

Evaluatie
- Evalueer na een week hoe de uitgevoerde actie verliep. Heb je iets geleerd? Welke veranderingen heb je opgemerkt in jouw relaties of omgeving? Wat wil je in het vervolg anders doen? Welke collega ga je aanspreken die je eerder niet hebt gesproken? Wat heb je nodig om dit te blijven doen? Ga je door met je huidige actiepunt of ga je aan de slag met een andere?

2. Onbewuste vooroordelen

Top 5 onbewuste vooroordelen

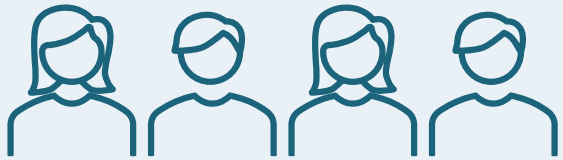
‘Het voelt goed, dus het is de beste keuze.’
Vooringenomenheid

‘Angst om te verliezen is sterker dan mogelijke winst.’
Veiligheid

‘Gebaseerd op mijn ervaring, kan ik op mijn indrukken vertrouwen.’
Ervaring

‘Mensen zoals ik zijn beter dan anderen.’
Gelijkenis

‘Ik vertrouw mensen die dichter bij me staan meer.’
Afstand



Wat zijn onbewuste vooroordelen
Uit onderzoek blijkt dat **iedereen** om en nabij **188** onbewuste vooroordelen heeft. Je wordt er niet mee geboren, maar je brein is er wel voor gemaakt om ze zo snel mogelijk te bouwen. Het doel hiervan is om automatisme op te bouwen, zoals lopen, spreken, bewegen, maar ook beslissingen te nemen. Tegen de tijd dat je volwassen bent, neem je **95%** van alle besluiten **onbewust**. Veel keuzes maak je **automatisch**, zoals welke mensen je interessant vindt (vaak die op je lijken). Mensen waarvan je kenmerken niet herkent en die niet op je lijken, houd je verder weg en vertrouw je ook minder. Zo herkent je brein allerlei **patronen**, overleef je de dag en kun je informatie **verwerken**.

Slechts 5% van keuzes maken we bewust
Als we merendeel van de beslissingen onbewust maken, kunnen we ook foute beslissingen nemen. We zien de wereld om ons heen niet zoals het is, maar zoals wij zelf zijn. Daarom kan het geen kwaad om eens wat vaker stil te staan en zaken van andere en onbekende perspectieven te bekijken. **Hoe vaak sta jij hierbij stil?**

Hoe gevaarlijk zijn onbewuste vooroordelen?
Muggen maken meer slachtoffers dan haaien. En toch zijn we banger voor haaien dan voor muggen. Die gespierde vissen met een bek vol zaagtanden spreken kennelijk meer tot onze verbeelding dan een beet door rondvliegende, zoemende muggen. Maar wist je dat muggen jaarlijks **800.000 dodelijke** slachtoffers meer dan haaien maken? Schijn bedriegt.

Verhalen over racisme en discriminatie zijn net als haaienbeten: afschrikwekkend, heftig en afkeurenswaardig. Dat vind jij vast ook. En toch levert **iedereen**, vaak **onbedoeld**, er vrijwel dagelijks een bijdrage aan.

Onze onbewuste vooroordelen, heel onschuldig bedoelde grappen en woorden, kunnen als muggenbeten werken. Ze kunnen pijnlijk zijn en **grote schade aanrichten** bij een ander. Deze opmerkingen (en de muggenbulten) zijn dus niet zo onschuldig als dat ze lijken.

Ben jij je **bewust** van **jouw blinde vlekken**?

40 min

2. Oefening Onbewuste Vooroordelen Bingo

Doel

- Herkennen van onbewuste vooroordelen bij jezelf en bij de ander.
- Ervaren hoe vaak en snel onbewuste vooroordelen zich voordoen.

Proces

- Besef dat we allemaal vooroordelen hebben waar we ons daar niet van bewust zijn.
- ♥ Markeer met een hartje op de bingokaart hoe vaak jij deze vragen en/of opmerkingen hoort in je omgeving.
- ★ Markeer met een sterretje op de bingokaart hoe vaak jij deze vragen denkt of stelt aan/bij een ander.
- Je hebt bingo als je 4 hartjes/sterretjes op een rij (horizontaal, verticaal, diagonaal) hebt.
- Deze oefening kun je individueel, met collega's of met het hele team doen.

Hij zal wel heel technisch zijn met zijn Aziatische achtergrond.	Hij is misschien te oud om met nieuwe technologie om te gaan.	Mensen uit deze buurt zijn allemaal lui.	Ze doet haar werk goed voor een vrouw.
Hij is te jong om leiding te geven aan dit project.	Ze is verrassend goed in taal met haar achtergrond.	Zij kan gewoon niet beslissen of ze een man of vrouw wil zijn.	Zij zal wel weer emotioneel worden.
Hij zal wel goed zijn in sport, want hij is van Afrikaanse afkomst	Hij heeft een accent, dus hij zal wel niet goed Engels spreken.	Ik vind het prima zolang ze hun geaardheid niet opdringen aan anderen.	Jongeren van vandaag zijn lui en verwend.
Zij is te oud om haar carrière te veranderen.	Hij ziet er niet echt gay uit.	Mensen met een beperking dragen niet echt bij aan de arbeidsmarkt	Zij is de enige vrouw in het bestuur, vast een quotumpje.

3. Micro-agressies

Wat is micro-agressie?
De term 'micro-agressies' werd in 1970 bedacht door de Harvard professor en psychiater **Dr. Chester Pierce**. In zijn onderzoek naar racisme liep hij tegen een specifieke vorm van discriminatie aan. Hij omschreef het als '**subtiel, verbijsterend, vaak automatisch, en non-verbale uitwisselingen** die mensen 'naar beneden halen'. De onderliggende boodschap is dat je er niet bij hoort, dat je anders bent.

In het kort zijn micro-agressies uitspraken of handelingen die op subtiele wijze mensen **beledigen, discrimineren** en/of **uitsluiten**. Tekenend is dat het vaak **niet zo bedoeld** is en verpakt wordt als **compliment**. Sommige uitspraken of handelingen mogen dan uit een **goed hart** komen, onbewust kan er een ander randje aan zitten. Denk hierbij aan '**complimenten**' als: 'Neem toch een biertje, Mohammed' of 'Waar kom je écht vandaan?' en 'Voor jou bestellen we alleen een slaatje voor de lunch'.

Dergelijke opmerkingen zijn **niet** onschuldig, want ze gaan over **uiterlijk, leeftijd, geslacht, geloof, seksualiteit, afkomst of etniciteit**. Daarmee zijn ze een aanval op iemands **identiteit**. Dit soort alledaagse uitspraken en handelingen worden micro-agressies genoemd. Ze zijn wijdverspreid op de werkvloer.

Hoe **subtiel** micro-agressies ook zijn, ze hebben veel meer **impact** dan je denkt. Dat komt omdat ze zo **vaak** voorkomen. Als je met een speld in je vingertopje prikt, dan doet dat even pijn. Prik je **elke dag meerdere keren** met een speld op dezelfde plek in datzelfde vingertopje, dan wordt het ondraaglijk.

Onderzoek: micro-agressie is onderschat probleem
Uit een studie blijkt dat **85%** van de respondenten aangeven dat ze zich gekwetst voelden door toch niet zo onschuldige opmerkingen van collega's. Het gevolg is dat ze hierdoor **gedemotiveerd raken** en soms ook in een **depressie** of **burn-out** belanden. **En 70%** heeft zijn of haar organisatie uiteindelijk verlaten vanwege herhaaldelijke micro-agressies.

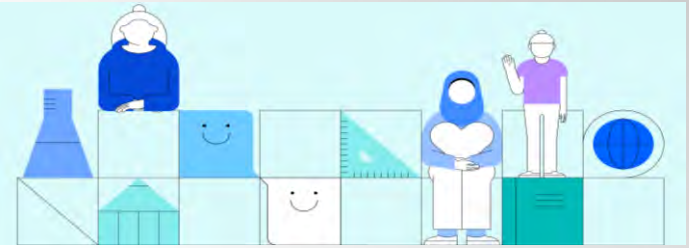
In hoeverre was jij je hier **bewust** van? Bij **jezelf** en in **je werkomgeving**?

50 min

3. Oefening Micro-agressie Woordzoeker

Doel
- Bewustwording van verschillende vormen van micro-agressie.
- Reflectie over onbedoelde micro-agressies in eigen gedrag en denken.

Proces
- We zijn ons niet altijd bewust wat micro-agressies zijn en dat we onbewust en misschien onbedoeld zelf hier ook aan meedoen.
- In de woordzoeker zijn 8 vormen van micro-agressie verstopt. Neem de tijd om deze eerst te vinden in de woordzoeker voordat je het opzoekt in het bronbestand.
- Volg daarna de stappen in het onderdeel inhoud.
- Deze oefening kun je individueel, met collega's of met het hele team doen.



Inhoud
- Hoeveel termen heb je gevonden zonder het bronbestand te raadplegen?
- Had je verwacht dat dit vormen van micro-agressie kunnen zijn?
- Bedenk voor 3 termen hoe deze verband kunnen houden met micro-agressies.
- Bedenk specifieke situaties of uitingen waarin deze termen van toepassing zouden kunnen zijn.

Jij
- Neem een paar minuten de tijd om na te denken over je eigen gedrag op de werkvloer.
- Heb je zelf ooit te maken gehad met micro-agressie?
- Heb je zelf ooit onbedoeld micro-agressie begaan? Zo ja, welke?

Actie
- Schrijf een paar concrete manieren op hoe je bewuster kunt omgaan met taal & gedrag om micro-agressie op de werkvloer te voorkomen.
- Deel je ervaring/inzicht met minimaal 1 collega.

Evaluatie
- Evalueer na een week wat dit je brengt en wat je anders wilt doen.

H	V	B	S	Y	X	G	T	C	I	O	D	K	A	X	M	R	F
A	V	G	A	D	R	N	F	Q	V	N	U	O	W	F	O	W	F
U	D	J	W	L	I	I	N	B	K	D	B	E	F	G	I	T	M
A	Y	I	I	E	N	N	E	J	N	E	B	V	U	E	L	P	C
G	O	B	O	O	E	N	R	E	N	R	E	S	L	N	A	M	U
D	Y	Q	G	D	D	E	E	P	Y	S	L	S	G	D	Q	V	E
G	X	L	Y	E	R	K	S	L	L	C	E	T	P	E	X	X	U
O	Y	S	B	B	O	T	I	P	W	H	S	E	O	R	C	H	Z
D	Z	Z	P	N	O	N	L	I	S	A	T	R	F	S	C	D	R
K	U	N	M	O	W	O	A	D	O	T	A	E	X	P	E	W	D
C	J	Q	I	G	N	R	M	H	R	T	N	O	G	E	N	S	C
G	T	V	Q	D	I	U	I	M	Y	I	D	T	H	C	V	B	S
J	M	I	U	J	E	U	N	J	C	N	A	Y	N	I	C	D	D
B	M	N	S	H	L	T	I	O	D	G	A	P	L	F	B	P	L
X	G	I	V	C	K	L	M	X	M	F	R	E	Y	I	F	P	Q
R	B	W	B	L	R	U	Y	L	E	J	D	Z	Q	E	S	A	V
X	W	F	R	O	E	C	M	T	X	R	E	V	H	K	L	E	Y
W	R	M	A	N	V	X	D	Q	U	Y	N	K	B	T	E	H	I

4. Bondgenootschap

Wat is bondgenootschap?
Bondgenootschap, ook wel bekend als ‘**allyship**’, is een **actieve** en **doelgerichte** vorm van **steun** die individuen of groepen bieden aan mensen of gemeenschappen die behoren tot **gemarginaliseerde** of **minderheidsgroepen**. Het gaat om het **opkomen** voor **gelijke** rechten, respect en rechtvaardigheid, zelfs als je **zelf niet** tot die specifieke groep behoort. Bondgenoten streven naar een **inclusieve** en **rechtvaardige** samenleving door **actief** bij te dragen aan het **verminderen** van **ongelijkheid** en **discriminatie**.

Waarom is bondgenootschap zo belangrijk?
Bondgenootschap is van **cruciaal** belang voor het **creëren** van een meer **inclusieve** en **rechtvaardige** omgeving. Het draagt bij aan het **verminderen** van **ongelijkheid**, het **bevorderen** van **diversiteit** en het creëren van een omgeving waarin iedereen **gelijke kansen** en **respect** krijgt, ongeacht hun afkomst of identiteit. Het **benadrukt** het belang van **solidariteit** en **samenwerking** om sociale **verandering** te **bewerkstelligen.**

Een bondgenoot (ally) staat klaar om te **luisteren**, te **leren** en **bij te dragen** aan positieve verandering. Hieronder een aantal tips.

- **Empathie en begrip**

Probeer de ervaringen en uitdagingen van mensen in gemarginaliseerde groepen te begrijpen door naar hen te luisteren, te leren over hun geschiedenis en perspectieven en je in te leven in hun situatie.

- **Zichtbaarheid en stem**

Maak jezelf zichtbaar in je steun en spreek je uit tegen onrechtvaardigheden. Gebruik jouw privileges en platform om de stemmen van gemarginaliseerde groepen te versterken.

- **Educatie en bewustwording**

Investeer tijd in educatie over kwesties van ongelijkheid, discriminatie en onderdrukking. Blijf leren om te kunnen groeien.

- **Actieve steun**

Neem actief deel aan initiatieven en acties die gericht zijn op het bevorderen van gelijkheid. Dit kan zich uiten in het ondersteunen van organisaties, het bijwonen van initiatieven, het aanspreken van discriminatie op de werkplek en nog veel meer.

- **Zelfreflectie**

Evalueer regelmatig je eigen vooroordelen en gedragingen om te voorkomen dat ze onbewuste bijdragers worden aan ongelijkheid.

- **Wees bereid om fouten te maken**

Wees je ervan bewust dat je soms fouten kunt maken of onbedoeld de plank kunt misslaan. Dit is helemaal niet erg, zolang je bereid bent om verantwoordelijkheid te nemen, te leren van je fouten en je gedrag aan te passen.

45 min

4. Oefening Bondgenootschap

Doel
- Bewustwording van betekenis van bondgenootschap.
- Het vergroten van betrokkenheid bij bondgenootschap.

Proces
- Neem de tijd om de vragen van deze oefening te maken.
- Voel je weerstand bij de vragen, pauzeer dan even en ga bij jezelf na waarom dit zo is.
- Raadpleeg het DIG-Toolkit Woordenboek als termen je niet helemaal duidelijk zijn
- Deze oefening kun je individueel, met collega's of met het hele team doen.

Inhoud

- Beschrijf wat bondgenootschap voor jou betekent.
- Welke gemeenschappen of groepen beschouw jij als gemarginaliseerd of onderdrukt? Dit kan betrekking hebben op afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, beperking, enzovoort.
- Heb je ooit actie ondernomen om een bondgenoot te zijn voor iemand in een gemarginaliseerde groep? Zo ja, beschrijf een specifieke situatie of actie.
- Wat denk je dat je in de toekomst kunt doen om een effectieve bondgenoot te zijn?

Jij
- Kijk kritisch naar je antwoorden. Voor welke groepen zou jij een bondgenoot willen zijn? En waarom?
- Bedenk manieren hoe je je bondgenootschap kunt aangaan en/of verdiepen een gemarginaliseerde of onderdrukte groep. Tip! Neem een kijkje op onze inspiratie pagina.
- Bedenk ook hoe je actiever betrokken zou kunnen zijn bij het ondersteunen van een gemarginaliseerde of onderdrukte groep.

Actie
- Schrijf een paar concrete stappen op die je kunt nemen om een (betere) bondgenoot te worden. Dit kunnen kleine of grote acties zijn, afhankelijk van je mogelijkheden en middelen.
- Kies één actiepunt uit dat je de komende weken wilt uitvoeren en doe dit vervolgens ook.
- Deel je ervaring/inzicht met minimaal 1 collega en nodig die uit om ook eens deze oefening te doen.

Evaluatie
- Actiepunt uitgevoerd? Evalueer na dat moment wat dit je brengt en wat je hebt geleerd. Wat zou je nog meer willen leren? Wat zijn je vervolgacties die je wilt uitvoeren als bondgenoot?

5. DIG-Toolkit Woordenboek

DIG-Toolkit Woordenboek
In dit onderdeel staat uitleg over woorden, termen & onderwerpen die in dit document voorkomen of daaraan relateren omtrent diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Deze lijst is verre van volledig en is enkel toegespitst op deze DIG-toolkit.

Levend document
Als jij vindt dat er woorden, termen & onderwerpen missen of niet correct zijn, neem dan vooral contact met ons op zodat wij dit kunnen aanpassen. Wij waarderen dat je ook daarmee bijdraagt aan onze missie!

Veilige werkomgeving | Een veilige werkomgeving is essentieel voor het welzijn van medewerkers en een voorwaarde voor inclusie: een omgeving waarin werknemers zich vrij voelen om zichzelf te uiten, zonder angst voor discriminatie, intimidatie of ander soort gevaar. Een veilige werkomgeving bevordert productiviteit, tevredenheid en een positieve bedrijfscultuur.
Privilege | Privilege verwijst naar de voordelen, kansen of toegang tot hulpbronnen die individuen genieten vanwege hun sociaal-economische status, afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, of andere kenmerken, vaak zonder dat ze zich hiervan bewust zijn. Het kan leiden tot ongelijkheid en voordelen zonder dat de bevoorrechte persoon daar actief voor heeft gekozen.
Gemarginaliseerde groepen | Dit zijn groepen mensen die historisch gezien of in de huidige samenleving, sociaal of economisch benadeeld, uitgesloten of gediscrimineerd zijn op basis van kenmerken zoals afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, beperking of andere identiteitsfactoren. Ze hebben vaak beperkte toegang tot kansen en hulpbronnen en kunnen worden geconfronteerd met sociale ongelijkheid.
Discriminatie | Discriminatie is onrechtmatige behandeling van individuen of groepen op basis van kenmerken zoals afkomst, geslacht, religie of leeftijd, wat kan resulteren in ongelijke behandeling en kansen.
Stigmatiseren | Stigmatisering is het negatief labelen, stereotyperen of buitensluiten van individuen of groepen op basis van kenmerken zoals gezondheidstoestand, gedrag of achtergrond.
Stereotypering | Stereotypering is het generaliseren van eigenschappen of kenmerken van individuen of groepen op basis van vooroordelen, zonder rekening te houden met individuele variaties binnen die groep.
Intersectionaliteit | Intersectionaliteit verwijst naar het concept dat individuen meerdere identiteitskenmerken en sociale kenmerken dragen (zoals afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, etc.) die samen hun ervaring van discriminatie en privilege vormen, en dat deze overlappende factoren niet afzonderlijk kunnen worden begrepen.

Uitsluiting | Het doelbewust buiten sluiten of beperken van individuen of groepen van bepaalde activiteiten, rechten, of deelname aan de samenleving op basis van identiteitsfactoren zoals afkomst, geslacht, leeftijd of andere kenmerken.
Kansenongelijkheid | Kansenongelijkheid verwijst naar de ongelijke toegang tot kansen, hulpbronnen en voordelen in de samenleving, vaak als gevolg van sociaal-economische status, afkomst, geslacht, of andere identiteitsfactoren, wat kan leiden tot onrechtvaardigheid en ongelijkheid.
Cancel cultuur | Cancel cultuur verwijst naar de praktijk waarbij individuen of groepen publiekelijk worden geboycot of bekritiseerd, vaak op sociale media, vanwege hun uitspraken, gedragingen of opvattingen die als onaanvaardbaar worden beschouwd, wat kan leiden tot gevolgen zoals sociale isolatie of professionele repercussies.
Woke | Woke is een informele term die wordt gebruikt om iemands bewustzijn te beschrijven, vooral met betrekking tot sociale kwesties zoals ongelijkheid en discriminatie.
LHBTIA+ | LHBTIA+ is een afkorting die staat voor lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders, intersekse personen, aseksuelen en andere identiteiten, en het verwijst naar diverse seksuele oriëntaties en genderidentiteiten buiten de cisgender en heteroseksuele norm.
Cisgender | Cisgender verwijst naar mensen wiens genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat hen bij de geboorte is toegewezen.
Kloof | Een kloof verwijst naar een significante en vaak meetbare discrepantie of scheiding tussen twee dingen, zoals inkomenskloof, digitale kloof of generatiekloof.
Koloniaal verleden | Een koloniaal verleden verwijst naar de periode waarin een land andere gebieden onder zijn gezag bracht en vaak economische en politieke controle uitoefende over die gebieden, vaak ten koste van hun inheemse bevolking.
Generationeel trauma| Het doorgeven van trauma en de psychologische impact ervan van de ene generatie op de andere, vaak als gevolg van historische of langdurige traumatische gebeurtenissen.

6. Bronnen & inspiratie

Boeken

Nederlandse boeken

- De zeven vinkjes van Joris Luyendijk
- De inclusiemarathon van Kauthar Bouchallikht & Zoe Papaikonomou
- Witte onschuld van Gloria Wekker
- Wij slaven van Suriname van Anton de Kom
- Mijn ontelbare identiteiten van Sinan Cankaya
- Verborgen Verhalen van Tina Rahimy
- De goede immigrant van Dipsaus
- Als alle breinen werken van Saskia Schepens
- Ik moet nog even kijken of ik kan van Liesbeth Smit
- FAQ Gender van Mandy Woelkens en Thorn de Vries
- Je mag ook niets meer zeggen van Mounir Samuel
- Hallo witte mensen van Anousha Nzume

Engelse boeken

- The Culture Map van Erin Meyer
- Born a crime van Trevor Noah
- Stamped from the beginning van Ibrahim X. Kendi
- The New Jim Crow van Michelle Alexander & Cornel West
- Me and white supremacy van Layla Saad
- White Fragility van Robin DiAngelo
- Diversifying Diversity van Poornima Luthra
- Hood Feminism van Mikki Kendall

Podcasts

Nederlandse podcasts

- (R)Evolution of skills
- Genderful World Podcast
- Diversity Stories
- Impact Podcast NL
- Beeldspieker
- Inclusiecast
- Richard Kofi
- Ondernemersdesk
- Bonte Was Podcast
- BNR All Inclusive
- De Dipsaus Podcast
- Baaaz podcast
- Fufu & Dadels
- Cultuurbrekers
- De Brandstof podcast
- DAMN, HONEY

Engelse podcasts

- The Diversity Gap
- The Will To Change: Uncovering True Stories of Diversity & Inclusion
- **THE ELEMENT OF INCLUSION**
- Choose Inclusion Podcast
- Inclusion Works
- All inclusive with Natasha Rainey

Films & Series

Films

- Hidden Figures
- Moonlight
- The Help
- Selma
- Loving
- A Brilliant Mind
- The Diving Bell and The Butterlfly
- Milk
- The Danish Girl
- Brokeback Mountain
- The kids are alright
- A fantastic woman
- Athena
- Monsters University
- Coco

Series

- Never have I ever
- Atypical
- Special
- One day at a time
- Pose
- Dear white people
- Insecure

8. Bronnen & inspiratie

- **McKinsey Why Diversity Matters (2015)** - https://www.mckinsey.com/business-functions/organisation/our-insights/why-diversity-matters
- **Forbes – Fostering innovation through a diverse workforce (2018**) - http://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf
- **Forbes More Evidence for Diversity (2018)** - https://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2018/01/25/more-evidence-that-company-diversity-leads-to-better-profits/?sh=3b3e4951bc7d
- **Harvard Business Review Why Inclusive Leaders are Good for organisations (2019)** - https://store.hbr.org/product/why-inclusive-leaders-are-good-for-organisations-and-how-to-become-one/H04V8Y
- **Harvard Business Review Why Diverse teams are smarter (2016)** - https://hbr.org/2016/09/diverse-teams-feel-less-comfortable-and-thats-why-they-perform-better
- **PwC Winning the fight for female talent (2017)** - https://www.pwc.com/gx/en/about/diversity/iwd/iwd-female-talent-report-web.pdf
- **Fokkens et al. & College voor de Rechten van de Mens (2018)** https://www.researchgate.net/publication/342448111_Leeftijdsdiscriminatie_in_vacatureteksten_Een_herhaalde_geautomatiseerde_inhoudsanalyse_naar_verboden_leeftijd-gerelateerd_taalgebruik_in_vacatureteksten_uit_2017_en_2019_Rapport_in_opdracht_van_het_C
- **International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA) (2019)** - https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf
- **Deloitte & Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission (2013)** - https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf
- **Centraal Bureau Statistiek (2020)** - https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland
- **Statistiek Vlaanderen (2020)** - https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/bevolking-naar-nationaliteit
- **McKinsey Is there a payoff from top-team diversity (2012)** - https://www.mckinsey.com/business-functions/organisation/our-insights/is-there-a-payoff-from-top-team-diversity
- **Forbes – Consumer Diversity Marketing (2020)** - https://www.forbes.com/sites/soniathompson/2020/02/05/data-shows-consumers-want-diversity-in-marketing-why-many-brands-struggle-to-get-it-right-and-how-to-fix/?sh=11ce0e7e32f5
- **McKay, P.F., et al (2011). 'Does diversity climate lead to customer satisfaction?** https://www.researchgate.net/publication/220520892_Does_Diversity_Climate_Lead_to_Customer_Satisfaction_It_Depends_on_the_Service_Climate_and_Business_Unit_Demography
- **SER (2009). Diversiteitsbeleid in het personeelsbestand. Den Haag: Sociaal Economische Raad.** https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/255615/diversiteit-in-het-personeelsbestand.pdf
- **Shore, L.M., et al (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups** https://www.semanticscholar.org/paper/Inclusion-and-Diversity-in-Work-Groups%3A-A-Review-Shore-Randel/0fbc3af1b981429f54d811d50363a052b794f1d2
- **Accenture (2018) The rise of a purpose-led brand**. https://www.accenture.com/gb-en/insights/strategy/brand-purpose?c=strat_competitiveagilnovalue_10437228&n=mrl_1118
- **McKinsey Delivering through diversity (2018)** https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx
- **Neuroleadership Institute, 2015**
- **HRmagazine - Micro-agressie: een onderschat probleem**
- **Woordzoekerwoorden**: stereotype, onbedoelde belediging, onderschatting, seksistische opmerkingen, cultuurontkenning, dubbele standaarden, verkleinwoorden, minimaliseren van ervaring

Wil je ons steunen in deze missie, neem dan contact met ons op via info@waternetwerk.nl of mail coördinator Margot: margotkwee@gmail.com