

Kompas inclusie

Navigeren naar een inclusievere samenleving



D66

Voorwoord

Democraten,

“Als je idealen hebt, moet je ver vooruit kijken. Naar de weg om bij die idealen te komen.” Aldus Sigrid Kaag.

Binnen D66 maken we ons sterk voor onze idealen. Wij staan voor een samenleving waarin je geboorteplek, op wie je verliefd wordt, je huidskleur, achternaam, een beperking, het inkomen van je ouders of wat dan ook geen rol mag spelen in de kansen die mensen krijgen om hun leven zelf in te richten en zichzelf te kunnen zijn. Het sociaal-liberalisme trekt diverse groepen in de samenleving aan. Mensen met verschillende achtergronden, referentiekaders en behoeften. Ook binnen onze vereniging hebben we verschillende regio's die met hun diversiteit, authenticiteit en vooruitstrevendheid willen bijdragen aan een sterk D66. Nu zijn we een grote vereniging met 30.000 leden. Dat brengt een verantwoordelijkheid met zich mee, die we als Landelijk Bestuur ook nemen. We willen een partij zijn waarbinnen iedereen zich **welkom, veilig en gewaardeerd** voelt.

Denktank Diversiteit

In 2021 heeft een denktank meerdere sessies georganiseerd met verschillende vertegenwoordigers uit de vereniging en geïnteresseerde leden. Tijdens een digitale sessie zijn de uitkomsten van de denktank, waaronder vier richtingwijzers, gepresenteerd aan de leden. Deze vier richtingwijzers zijn: **'Bevorder wederzijds begrip'**, **'Wees Inclusief'**, **'Verzeker diversiteit in vertegenwoordiging'**, en **'Neem verantwoordelijkheid in omgangsvormen'**. Deze richtingwijzers vormen het fundament van de eerste pijler van het Strategisch Plan 2022-2026, namelijk: “een inclusieve vereniging”. Daar gaan we de komende jaren als vereniging mee aan de slag.

Samen bouwen aan een inclusieve D66

De afgelopen tijd zijn we als D66 met elkaar in gesprek geweest over onze partij en de veranderingen die nodig zijn om onze ideale cultuur te creëren. Voor ons als Landelijk Bestuur staat voorop dat wij samen, met alle leden, de partij en de vereniging vormen. We willen een partij zijn waarin we met elkaar de cultuur creëren. Een partij waar verandering met iedereen tot stand wordt gebracht.

Kompas Inclusie

Met alleen een goed strategisch plan ben je er nog niet. Het Kompas Inclusie is een leidraad voor actie. Het zet een duidelijke stip op de horizon en navigeert ons naar de weg van inclusiviteit. Het zal ons inspireren onze verantwoordelijkheid te nemen en met de vier richtingwijzers aan de slag te gaan.

Voor u ligt een kompas met brede input, breed herkend, breed gedragen. De brede input hebben we bij onze leden, rolmodellen, experts, volksvertegenwoordigers en bewindspersonen opgehaald. Ik wil graag de leden van de werkgroep Kompas Inclusie en de deelnemers aan de rondetafelgesprekken bedanken voor hun inzet een bijzondere bijdrage. Het is een boekje van én voor ons allen. Ik hoop dat jij dit boekje geïnteresseerd doorleest. Ga hierover met elkaar het gesprek aan. Laat je prikkelen. Kijk ver vooruit. Naar de weg om bij onze idealen te komen. Het gaat ons lukken. Wij zijn D66!

Met warme groeten,

Shermin Amiri

– Bestuurslid Projecten en Inclusie



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	5
Bevorder wederzijds begrip	6
Wees inclusief	9
Tips:	10
Verzeker diversiteit in vertegenwoordiging	11
Tips:	13
Neem verantwoordelijkheid in omgangsvormen	14
Tips:	16

Inleiding

Diversiteit en inclusie zijn in de huidige samenleving belangrijke thema's. Ook binnen D66 voelen we de urgentie om te werken naar een inclusieve vereniging. Dat is een vereniging waarin iedereen die zich in het sociaal-liberalisme kan vinden, kan meedoen, meebeslissen en zich gehoord en gezien voelt. De eerste stappen om dit te realiseren zijn een aantal jaar geleden, met de oprichting van het D66 diversiteitsnetwerk, gezet. In 2021 heeft D66 een verdere stap gemaakt met de handreiking en slotverklaring diversiteit en inclusie. De slotverklaring en handreiking zijn geschreven door de denktank diversiteit en inclusie in samenwerking met het diversiteitsnetwerk, Route66 en D66 leden. De slotverklaring en handreiking bieden handvatten en richtingswijzers voor het bevorderen van een diverse en inclusieve vereniging. Het Landelijk bestuur heeft gehoor gegeven aan de aanbevelingen van de slotverklaring en handreiking. Zowel een nieuw bestuurslid als een projectleider diversiteit en inclusie zijn aangesteld om werk te maken van diversiteit en inclusie. D66 is ervan overtuigd dat meer diversiteit de kwaliteit van besluitvorming verbetert. De eerste pijler van het D66 strategisch plan 2022-2026 is daarom ook een inclusieve vereniging.

Dit kompas is geschreven met het doel verdieping te bieden aan de handreiking en slotverklaring en iedereen binnen D66 te inspireren zich nog meer in te zetten voor diversiteit en inclusie. Dit kompas is geschreven met de input uit vier tafelgesprekken. De tafelgesprekken zijn gebaseerd op de vier richtingswijzers uit de slotverklaring. Deze richtingswijzers zijn de hoofdstukken van dit kompas. Vierentwintig mensen, waaronder leden, (externe) experts diversiteit en inclusie, bestuursleden van diverse netwerken, raadsleden, regiovoorzitters, bewindspersonen, Eerste Kamerleden en het Landelijke Bestuur hebben aan de gesprekken deelgenomen. De gesprekken zijn geleid door de werkgroep Kompas inclusie. Deze groep bestaat uit D66 leden, het bestuurslid- en projectleider diversiteit en inclusie. De werkgroep heeft door het organiseren van tafelgesprekken en het voeren van interviews gekozen voor een kwalitatieve benadering voor het kompas. Door de tafelgesprekken was er input vanuit alle lagen van de vereniging. De werkgroep heeft ervoor gekozen om door loting relatieve nieuwe leden (tot een jaar lid) de kans te bieden om deel te nemen aan deze gesprekken. Dit is gedaan om ook gebruik te maken van de wijze en frisse perspectieven van deze leden.

Bij het lezen van dit kompas is het goed om te realiseren dat diversiteit en inclusie gevoelige thema's zijn. De kans is groot dat niet iedereen het eens is met de bevindingen van dit kompas. Het krijgen van een meer diverse en inclusieve vereniging is een proces en niet iets dat van de een op de andere dag te realiseren is. Als vereniging willen we een veilige en inclusieve omgeving bieden waarin al onze leden zichzelf kunnen zijn en allemaal even goed mee kunnen doen. Iets dat niet altijd makkelijk is, maar waar wel aan is- en wordt gewerkt. Met dit boekje hopen we jou te inspireren om met ons te werken aan een nog inclusievere vereniging. Een vereniging waarin iedereen die zich in het sociaal-liberalisme kan vinden welkom is en zich gehoord en gezien voelt. Een vereniging waarin we iedereen vrij laten, maar niemand laten vallen.

Bevorder wederzijds begrip

De eerste richtingwijzer van de D66 sloverklaring diversiteit en inclusie is het bevorderen van wederzijds begrip. Volgens deze richtingwijzer is het belangrijk om eerst te begrijpen waarom mensen zich niet bij D66 aansluiten. Vandaaruit kunnen we uitsluitingsmechanismen tegengaan. De nadruk voor het creëren van wederzijds begrip ligt in de slotverklaring bij het hebben van een open en nieuwsgierige houding. Hierin staat verbinding centraal. De werkgroep kompas inclusie heeft een aantal D66 leden, een expert en een bewindspersoon bij elkaar gebracht om in alle openheid het gesprek rondom het begrip “wederzijds begrip” aan te gaan. Zij stellen dat wederzijds begrip het beste benaderd kan worden vanuit drie invalshoeken: organisatorisch, onbewuste vooroordelen en machtsposities.

Organisatorisch

De organisatorische kant van wederzijds begrip verwijst naar de belangrijke taak die besturen, regio- en afdelingsvoorzitters en portefeuillehouders diversiteit en inclusie hebben om bewustwording te creëren over onze onderlinge verschillen en overeenkomsten.

Wederzijds begrip is elkaar leren begrijpen en accepteren. Het is de bewustwording dat we een diverse partij zijn, waar we niet iedereen over een kam kunnen scheren. Wij willen een veilige omgeving creëren. Dit doen we onder andere door de bevordering van open en toegankelijke communicatie met iedereen, bijvoorbeeld doormiddel van toegankelijk taalgebruik. Ook moeten we elkaar de ruimte geven om in gesprek te gaan over de wederzijdse verwachtingen. Als vereniging willen we goed en snel werk leveren, maar de verbinding blijven houden met iedereen binnen de vereniging is hierbij erg belangrijk. Verbinding zorgt voor vertrouwen en een gevoel van veiligheid:

“Als je kennis hebt van de ander en hun achtergronden, dan ga je van ze houden. En je verdedigt datgene waar je van houdt”

Onbewuste vooroordelen

Iedereen heeft vooroordelen. Zo ook de deelnemers aan het tafelgesprek *bevorder wederzijds begrip*. Alle deelnemers geven toe dagelijks met onbewuste vooroordelen te maken te hebben. Bewustwording hiervan is volgens de groep de beste manier om onbewuste vooroordelen tegen te gaan. Door vallen en opstaan leer je voorbij de vooroordelen te kijken, dit is de eerste stap om uitsluiting tegen te gaan.

Om onbewuste vooroordelen tegen te gaan is het belangrijk om op lokaal niveau te investeren in wederzijds begrip. Dit zorgt ervoor dat mensen elkaar beter begrijpen. *‘Wederzijds begrip moet de lijn zijn voor het bij elkaar houden van mensen.’* Maar wederzijds begrip is wederzijds, iedereen zal een bijdrage moeten leveren om dit wederzijdse begrip te realiseren.

Araz Abbas, sinds kort woonachtig in Rijswijk, is bestuurslid van het D66 diversiteitsnetwerk. Araz zet zich in voor een vereniging waarin naar elkaar geluisterd wordt en waarin iedereen mee kan doen. Hieronder lees je zijn inspirerende verhaal.



Diversiteit doet me denken aan Mahatma Gandhi die ooit zei: 'our ability to reach unity in diversity will be the beauty and the test of our civilization'.

Ik ben Araz Abbas, geboren in het hart van het Midden-Oosten. Toen ik jaren geleden naar Twello kwam voelde het als een wedergeboorte. Nederland voelt om die reden als mijn tweede vaderland. Momenteel ben ik werkzaam als klinisch perfusionist in het AMC. Daarnaast ben ik lifecoach en in mijn vrije tijd rijd ik motor en lees, schrijf en sport ik graag. Sinds 2016 ben ik lid van D66. De vrijheid, democratie en rechtsstaat die ik in Nederland ervaar, zijn unieke verworvenheden die niet vanzelfsprekend zijn en daar wil ik aan bijdragen.

Ik heb gekozen om me voor diversiteit en inclusie in te zetten omdat ik me zorgen maak over de maatschappelijke versnippering. Burgers hebben weinig vertrouwen in de overheid en de kloof tussen burgers en politiek wordt steeds groter. Het behoeft inzet en goede communicatie om te bouwen aan een verbindingscultuur. De eerste stap begint bij beeldvorming. We zouden elkaar moeten zien als volwaardige burgers en luisteren naar elkaars behoeften. Daarnaast moeten we beseffen dat het hebben van een eenzijdig referentiekader schadelijk is en mensen uitsluit. Door oprecht naar elkaar te luisteren ontstaat er erkenning, vertrouwen en betrokkenheid. De betrokkenheid van burgers is de basis van onze democratische rechtsstaat. Diversiteit is geen tegenstelling, het is een verrijking die wij nodig hebben om complexiteit tegen te gaan. Het is belangrijk om ons af te vragen wat willen we achterlaten?

Mijn tip

Diversiteit gaat niet alleen om kleur, het is veel breder. Het is essentieel dat wij er op toezien dat ons ledenbestand steeds diverser wordt. En dat wij onze afdelingen enthousiasmeren om een afspiegeling te kunnen zijn van hun dorp en of stad. We hebben een landelijk diversiteitsnetwerk dat wij kunnen inschakelen om afdelingen bij te staan. Op deze wijze kunnen we sneller weten wat er maatschappelijk speelt en daarop inspelen. Zo komen we dichterbij de burgers te staan en kunnen we makkelijker de verbinding leggen met verschillende bevolkingsgroepen.

Machtssystemen

Diversiteit en inclusie blijven gevoelige thema's. Vaak staan de meningen van verschillende groepen tegenover elkaar: de minderheid, die uitsluiting ervaart, en een meerderheid, die deze ervaring niet heeft. Door op deze manier naar het diversiteitsdebat te kijken is het wederzijdse begrip lastiger te bereiken. Het is belangrijk om in te zien dat diversiteit, inclusie en wederzijds begrip geen zwart wit begrippen zijn. Iedereen hoort wel eens in het groepje van de minderheid of de meerderheid thuis.

“We zouden mensen niet in hokjes moeten plaatsen. Mijn professionele successen heb ik veelal te danken aan de witte mannen die mij geholpen hebben. Zij zijn onze allies in het diversiteitsdebat.”

Binnen de vereniging of afdelingen is het belangrijk om intern met niet gelijkgestemden, -dat zijn mensen die niet op elkaar lijken en of soortgelijke functies uitoefenen- het gesprek aan te gaan. **De centrale vraag van dat gesprek moet zijn wat betekent wederzijds begrip voor jou?**

Als we het over wederzijds begrip hebben dan is 'de veiligheid die je als leidinggevende maar ook als collega biedt, ontzettend belangrijk'. Kortom, om wederzijds begrip te bevorderen moet er ruimte zijn voor veiligheid en het maken van fouten.

Ter illustratie: een verpleegkundige moet midden in de nacht medicatie toedienen aan een patiënt. Hij kijkt op het recept en denkt: volgens mij klopt dit niet. Dus belt hij de dienstdoende arts. Zij neemt op, midden in de nacht en zegt 'luister ik ben hartstikke moe, wat wil je?' De verpleegkundige zegt 'volgens mij heb je het verkeerde voorgeschreven.' De arts antwoordt: 'nee, dat klopt wel. Dien het nou maar toe.' De verpleegkundige dient het toe en inderdaad het is goed. Een week later hetzelfde verhaal, weer nachtdienst, hij moet iets toedienen, hij kijkt naar het recept, hij ziet opnieuw dat het echt niet klopt. Het bellen doet hij niet uit angst om opnieuw de wind van voren te krijgen. En dan gaat het mis. Maar hij denkt ik ga haar niet weer bellen want dan krijg ik de wind van voren. En dan gaat het mis.

Dit is een goed voorbeeld van een onveilige werkomgeving. Als leden niet het gevoel hebben dat ze kritisch hun mening of vraag kunnen stellen, dan gaat er iets mis. Het veiligheidsgevoel is belangrijk voor echte inclusie.

Wees inclusief

D66 is een partij met meer dan 30.000 leden. Het bereiken van een inclusieve verenigingscultuur is geen einddoel maar een proces. Het vraagt om een open houding en de wil om als vereniging een lerende cultuur te creëren. Dat is een cultuur waarin we kritisch naar onszelf kijken, onze fouten erkennen en ons inzetten om het beter te doen. Het is een cultuur



Jellie Timmersma uit Groningen is een D66 lid die niet veel kan zien. Het feit dat ze visueel beperkt is ten opzichte van anderen weerhoudt haar er niet van om zich uit te spreken en om mee te doen. Jellie is een voorbeeld voor velen. Haar verhaal deelt ze hieronder.

Politiek en maatschappelijk betrokken zijn is mij met de papepel ingegoten. Of het nu thuis was, aan de etenstafel of tijdens de lessen maatschappijleer, het ging altijd over wat er aan de hand was in de wereld. Dichtbij of veraf. En ja, ik was ook vrouw, jong en zag niet zo veel. Dat heeft mij niet weerhouden om ergens

iets van te vinden. Invloed te willen hebben. Toch merkte ik al snel dat het niet voor iedereen vanzelfsprekend was dat ook te doen.

Dat inspireerde mij om anderen te laten zien dat dat wel kan! En dat doe ik nog steeds. Elke dag. Bij alles wat ik doe, elke rol die ik mag en mocht vervullen. Als volksvertegenwoordiger maar ook als bestuurder. Ik vraag me niet voortdurend af of ik iets wel kan. Ik pak de kansen die op mijn pad komen. Maar blijf ook autonoom en onafhankelijk.

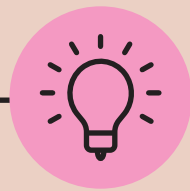
Het leven kost mij veel energie. Vaak vertel ik dezelfde verhalen. Dingen gaan vaak niet vanzelf, maar ik heb ook geleerd mijn eigen oplossingen te creëren. Mijn motto: wees inventief. Je bent niet de enige. Iedereen heeft een verhaal. De wereld kan niet zo ingericht worden zoals jij dat graag ziet. Zoek samen naar hoe het wel kan. Ik probeer dat te doen in de dagelijkse dingen maar ook bij beleid op strategisch niveau en de grote politieke vragen van deze tijd.

Mijn tip

Formuleer en implementeer de digitale, fysieke en mentale voorwaarden waaronder iedereen mee kan doen op alle plekken en niveaus in de partij. Doe dat met degenen die het betreft. Ga er niet vanuit dat je zelf geen vooroordelen hebt, alles het beste weet of de juiste aannames doet. En, net zo belangrijk, reserveer hier voldoende tijd en budget voor.

waarin we buiten onze kring om durven te kijken voor inspiratie en een cultuur waarin we de veiligheid van iedereen binnen onze vereniging willen waarborgen. Welke achtergrond je ook hebt, luister goed naar elkaar en probeer je in te leven in de ander. Schiet hierbij niet door naar overdreven politieke correctheid; denk niet voor de ander maar praat met elkaar en sta open voor verandering.

Het streven naar inclusie vraagt om aanpassingsvermogen en begrip. Mensen verschillen en hebben allemaal waardevolle kenmerken. Als we naar elkaar luisteren, en het voor alle leden makkelijk maken om mee te doen dan kunnen onze verschillen onze vereniging verrijken. Deze taak rust op de vereniging en haar besturen. Leden hebben echter ook de eigen verantwoordelijkheid. Dat is de verantwoordelijkheid zich te blijven uitspreken ook als dat niet makkelijk is. Als vereniging hebben we de gezamenlijke taak om hier een open cultuur voor te creëren. Dit zorgt ervoor dat de drempel om uit te spreken niet ervaart wordt.



Tips

- Investeer in rolmodellen en diverse vertegenwoordigers, zodat iedereen zich in de partij kan herkennen;
- Deel je persoonlijke ervaringen: we kunnen van elkaars perspectieven en inzichten leren en hoeven het wiel niet opnieuw uit te vinden;
- Maak sociale media persoonlijk en durf content te delen. Dit hoeft niet alleen politiek inhoudelijk te zijn, maar ook bijvoorbeeld: video's van leden of volksvertegenwoordigers en bestuurders die je in een minuut meenemen in wat ze in een dag allemaal doen;
- Probeer jezelf te blijven ontwikkelen op het gebied van sociale media. Zo bereik je zoveel mogelijk verschillende doelgroepen, denk dan bijvoorbeeld aan het gebruik van een populair platform als TikTok;
- Investeer in toegankelijkheid. Zorg er bijvoorbeeld voor dat video's altijd ondertiteld zijn, gebruik toegankelijke kleurcombinaties voor slechtziende en taalgebruik dat voor iedereen te begrijpen is.

Verzeker diversiteit in vertegenwoordiging

Het verzekeren van diversiteit in vertegenwoordiging is een hele opgave, maar volgens de deelnemers aan het tafelgesprek hoeft het ook niet ingewikkeld te zijn. Twee aandachtspunten moeten centraal staan:

1. Mensen hebben niet dezelfde startpositie
2. Het aantrekken- en behouden van divers talent zijn niet hetzelfde.

Mensen hebben niet dezelfde startpositie

Het beeld dat veel mensen van onze partij hebben, is dat D66 een partij is voor vooral rijke, nette en hoogopgeleide mensen. Dit beeld houden we zelf in stand door onze lijsten, onze besturen en de manier waarop we communiceren. We komen vaak over als een homogene groep, terwijl we juist divers zijn en diversiteit willen uitstralen. Om diversiteit in vertegenwoordiging te verzekeren is het belangrijk om voorop te stellen dat niet iedereen dezelfde startpositie heeft. Door hiermee rekening te houden voorkomen we onbedoelde uitsluiting. Het is hierbij belangrijk om bijvoorbeeld in te zien dat leeftijd maar een getal is, dat iemand met een praktische opleiding ook een politieke rol kan vervullen en dat iemands afkomst of huidskleur geen reden van wantrouwen is. Als we diversiteit willen verzekeren, moeten we naar alle lagen van de samenleving kijken. De uitdaging hierbij is om mensen met een andere achtergrond of startpositie dezelfde kansen te bieden.

Aantrekken en behouden van talent

Als je open staat voor diversiteit is het volgens de deelnemers makkelijker om nieuw talent aan te trekken. Hiervoor is diversiteit uitstralen als vereniging essentieel. Het hebben van rolmodellen zorgt ervoor dat nieuw talent zich aangetrokken voelt tot onze vereniging. De uitdaging is echter hoe je dat talent behoudt. Mensen willen zich gezien en gewaardeerd voelen. Je trekt mensen niet aan omdat je ermee wilt pronken of het diversiteitsboxje wil aanvinken, maar omdat je potentie ziet in die persoon en bij wil dragen aan de ontwikkeling van diegene. Je behoudt mensen door in ze te investeren. Dit kan bijvoorbeeld door mentorprogramma's te creëren. Het mooie aan zo'n mentorprogramma is dat je als talent echt geholpen wordt om jezelf te ontwikkelen. Als partij investeer je hier ook in de toekomst van de partij door nieuw talent te trainen voor latere politieke en of bestuurlijke functies.

Ik kon mij altijd in het sociaalliberalisme vinden maar ik wist niet zeker of D66 wel echt de partij voor mij was. Fonda Sahla investeerde tijd in mij en hielp mijn potentie verder te ontwikkelen. Na een gesprek met Sigrid Kaag voelde ik mij gezien en welkom. Ik wist meteen, dit is mijn partij. Ik werd meteen lid en werk nu voor D66.'

Tália Cliteur is jong en gedreven, hen was kandidaat voor de gemeenteraadsverkiezingen in Den Haag. Lees hieronder het inspireerde verhaal over waarom hen zich inzet voor diversiteit en inclusie.



Van jongs af aan ben ik al bezig geweest met rechtvaardigheid en wat ik wel en niet allemaal 'eerlijk' vind. Ik speelde toen ik klein was met de buitengesloten kinderen van de Roma in Portugal. Ik was niet bang om op te komen voor mijn vrienden als die gepest werden. Het was niet makkelijk, ik werd door mijn eigen 'anders zijn' en doordat ik zo uitgesproken was, snel de zondebok. Toch wakkerden ook de nare herinneringen een vlam aan. Dit heeft mij uiteindelijk geïnspireerd om politieke filosofie te gaan studeren, waarin rechtvaardigheidsvraagstukken centraal staan, en ook politiek actief ben.

Ik ben zelf queer¹, neurodivergent², vrouwelijk, polyamoreus³, Portugees, Nederlands, Europees, non-binair, et cetera: dit *alles* maakt mij tot wie ik ben, en daagt mij in mijn levensloop op verschillende manieren uit. In mijn denken en handelen wil ik daarom altijd intersectioneel⁴ zijn, erkennen dat marginalisatie⁵ uit verschillende hoeken kan komen, maar ook dat identiteiten en labels overlappen. Zo wil ik vechten voor een toekomst zonder marginalisatie, met radicale kansengelijkheid voor iedereen.

Mijn tip

"Verandering begint bij jezelf, dus wees vooral de verandering die je zelf zou willen zien. Dat betekent natuurlijk wel dat jij ook fouten mag maken, dat is menselijk, maar belangrijker is om ervan te leren en die ook toe te geven. Dit laatste is vaak moeilijk, maar hoe vaker je dat doet, hoe sterker je ervan wordt. Een mens wordt niet 'woke' geboren, maar is constant aan het leren. Deel je kennis, en wees bereid ook van iedereen te leren, hoe anders ook!"

1. Geuzennaam voor LHBTI+'ers dat veelomvattend is en betekent: niet hetero/cisgender

2. Het hebben van een of meerdere neuro-ontwikkelingsstoornissen als ADHD, Autisme Spectrum Stoornis (ASS), Dyslexie of Dyscalculie

3. Liefde kunnen voelen voor meer dan een romantische partner tegelijkertijd

4. Veelzijdig zijn. Je bent bijvoorbeeld niet alleen vrouw, maar ook zwart, jong en een moeder. Met intersectioneel denken plaats je mensen niet in hokjes

5. Proces waarbij mensen om hun identiteit en achtergrond naar de marges van de maatschappij worden gewerkt door bijvoorbeeld discriminatie maar ook armoede



Tips

De voorbereiding voor een volgende verkiezing begint op de dag na verkiezingsavond. Als partij en afdelingen hebben we 4 jaar om goede lijsten te verzekeren. Dit betekent:

- Probeer open te staan voor nieuwe ideeën;
- Investeer op landelijke niveau in een mentor programma voor diverse talenten;
- Stap uit de 'D66 bubbel' wees zichtbaar in verschillende stadsdelen vooral in niet 'typische' D66 wijken;
- Zorg ervoor dat de lijstadviescommissie uit een diverse groep mensen bestaat. Dit draagt bij aan de verrijking van onze lijsten;
- Verzorg trainingen over onbewuste vooroordelen voor de lijstadviescommissie;
- Kijk niet alleen naar ervaring of opleiding bij het aannemen van nieuwe mensen, maar probeer iedereen met potentie een kans te geven;
- Kies altijd voor kwaliteit, maar hanteer voor jezelf een streefwaarde en voorkom tokenism⁶.

6. Het aannemen van iemand uit minderheidsgroep alleen maar om kritiek te voorkomen of om te kunnen zeggen: 'wij zijn divers, kijk maar'.

Neem verantwoordelijkheid in omgangsvormen

Veiligheid is het hart van diversiteit en inclusie, dat blijkt uit alle tafelgesprekken die we hebben gevoerd. We hebben allemaal de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan het creëren van een vereniging waarin iedereen kan meedoen en gehoord en gezien moet worden. Om dit te realiseren hebben we verschillende stappen gezet. Zo hebben we een meldstructuur indien iemand overhoopt te maken krijgt met onverantwoord gedrag:

- Een Team Verantwoord Gedrag onder leiding van Winnie Sorgdrager (minister van Staat en voormalig-minister van Justitie), die de partij gevraagd en ongevraagd advies geeft over wat verantwoord gedrag is;
- Een Commissie Integriteitsonderzoeken als onafhankelijk en deskundig meldpunt;
- Een externe vertrouwenspersoon en een vertrouwenspersoon Inclusie;
- Per regio en grote afdelingen vertrouwenspersonen.

Ook moeten bestuurders, politici en andere mensen in partijfuncties de gedragscode over verantwoord gedrag ondertekenen. Dit om niet alleen structuur te bieden om ongewenst gedrag te melden, maar ook om dit te voorkomen.

Maar, hoe belangrijk al deze stappen ook zijn – hiermee zijn we er nog niet. Hoe noodzakelijk het ook is om stil te staan bij structuren, procedures en meldprocessen: waar het écht om gaat is dat we de partij zijn die we willen zijn. Dat is een partij waarin we vrij en open aan onze idealen werken. Waar we netjes met elkaar omgaan en elkaar aan kunnen spreken als dat niet zo is.

Zichtbaarheid en toegankelijkheid vanuit de top is belangrijk. Dit betekent dat ‘prominenten’ binnen onze partij zichzelf open moeten stellen in de omgang met leden. Dit kan door bijvoorbeeld naar leden toe te stappen en het gesprek met ze aan te gaan. Dit kan onder andere op het congres, bij een algemene ledenvergadering of op andere ledenbijeenkomsten. Onderstaande uitspraak laat het belang van zichtbaarheid zien en hoe mensen dit soms kunnen ervaren:

“Ik voel me vaak niet serieus genomen. Ik weet niet of dat is omdat ik jong ben of dat het een combinatie is van dat en van het vrouw zijn. Ik heb vaak het gevoel dat je een bepaalde status moet hebben om gehoord te worden. We luisteren vaak naar degenen die het luidst schreeuwen of het langst binnen de partij lopen. De stem van degene die tien jaar binnen D66 loopt wordt meer gehoord dan die van een nieuw iemand die misschien jong is.”



Silke Kok is bestuurslid bij de Jonge Democraten. Zij ziet het belang van diversiteit en inclusie en zet zich binnen het bestuur in om dit naar buiten toe te dragen. Hieronder lees je haar inspirerende verhaal.

De Jonge Democraten, waar ik het afgelopen jaar in het bestuur heb gezeten, hebben als belangrijke pijler: ontwikkeling. Op politiek vlak, als vereniging, maar vooral op persoonlijk gebied. Een vereniging zou juist dat laatste als hoofddoel moeten hebben: een plek voor mensen creëren waar men zich veilig kan

ontwikkelen en juist daarbij speelt inclusiviteit een grote rol. Maar wanneer zijn we echt inclusief, en nog belangrijker; voor wie zijn we inclusief? Als bestuurslid heb ik geleerd hoe veelzijdig die vragen zijn, aangezien je inclusief kan zijn op zoveel verschillende vlakken. Wij werken bijvoorbeeld aan een inclusiviteitsnetwerk, prikkelluwe ruimtes op congressen en objectievere sollicitaties. Door dit te verbeteren hopen we de vereniging toegankelijker, inclusiever en uiteindelijk diverser te maken. Het is dus niet een doel op zich, maar zou juist het logische gevolg moeten zijn van een vereniging waar we toegankelijk zijn en luisteren naar elkaar. Ook ik ken niet de absolute waarheid, want hoewel ik op een aantal punten niet bij de dominante groep hoor, heb ik wel de meeste van de zeven vinkjes. Er is denk ik geen beste manier en dus zullen we met elkaar in gesprek moeten blijven, soms een stapje opzij durven zetten en met elkaar bouwen aan de vereniging.

Mijn tip

Als er iemand nieuw(er) is bij de vereniging zorg er dan voor dat je diegene welkom laat voelen door een praatje te maken en te vragen of ze een volgende keer weer komen. Organiseer een avond om het met elkaar te hebben over inclusiviteit. Wees bereid om een stap opzij te zetten om ruimte te geven aan anderen.

Niet alle homo's zijn hetzelfde, dat geldt ook voor witte mannen en andere groepen. Er valt veel te halen als we diversiteit vanuit een breed perspectief bekijken. Iedereen denkt in boxjes, het is belangrijk dat we dit allemaal beseffen en erkennen, ook binnen onze vereniging. Het denken in boxjes brengt met zich mee dat we mensen over een kam scheren: waar D66'ers worden gezien als pragmatisch, elitair en hoogopgeleid, moet dit beeld worden genuanceerd door alle andere perspectieven die bij onze partij horen en vertegenwoordigd zijn. Het 'elitaire' beeld van D66 is nog steeds te zien bij onze partij. Door het verkrijgen van een breed perspectief en brede vertegenwoordiging kunnen we hier verandering in brengen.

Om de omgangsvormen te verbeteren moeten we vaker met elkaar in gesprek gaan en nadenken over de voordelen van verschillen en hoe we ruimte kunnen creëren voor een ander. De antwoorden op deze vragen moeten we niet zelf invullen maar vaststellen door het gesprek aan te gaan met diverse groepen. Als afdelingsbestuur is het belangrijk om bij elke activiteit nieuwe leden te verwelkomen en ervoor te zorgen dat zij zich betrokken voelen tijdens de activiteit. Dit zodat we bijvoorbeeld onderstaande uitspraak in de toekomst voorkomen.

“De eerste keer dat ik op een D66 borrel kwam, heeft niemand mij aangesproken. Wij hebben een ‘ons kent ons’ cultuur. Prominenten staan bij prominenten, bekenden bij bekende, ik voelde mij niet welkom.”

Wanneer we echt naar elkaar durven te kijken en luisteren en met openhouding en respect voor elkaar onze krachten bundelen, dan kunnen we als vereniging genieten van de verrijking die diversiteit en inclusie met zich meebrengt.



Tips

- Wees gastvrij: het kan helpen om meer inclusief te zijn. Maak activiteiten en gesprekken laagdrempelig en ga vooral het gesprek aan met andere en nieuwe mensen;
- Zorg dat nieuwe leden zich welkom en betrokken voelen; bijvoorbeeld door een voorstelronde op een borrel en een ontmoetingsavond speciaal voor de nieuwe leden;
- Let op beledigende grappen van jezelf en anderen en spreek mensen aan als dit toch gebeurt;
- Zorg voor toegankelijke activiteiten, bijvoorbeeld rolstoelvriendelijke ruimtes en organiseer activiteiten zowel 's avonds als overdag om zoveel mogelijk mensen te betrekken.

Onze acties, maar ook onze woorden, hebben grote gevolgen voor de veiligheid en omgang met anderen. Het is belangrijk dat we als D66 leden alles kunnen zeggen en alle grappen kunnen maken die we willen. Wel hebben we samen ook de verantwoordelijkheid om de veilige sfeer te garanderen en respect te hebben voor alle verschillende perspectieven en leden. Samen, werken we aan een inclusieve vereniging.