

Pamflet Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid

Politiek is van en voor iedereen. Al is dat in de praktijk niet altijd het geval. Daarom vinden wij het van groot belang dat verschillende stemmen en perspectieven uit de stad worden gehoord binnen GroenLinks. Dit is alleen mogelijk in een inclusieve en gelijkwaardige omgeving waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

Doel van het document

Den Haag is een super diverse stad. Mensen onderscheiden zich op talloze manieren van elkaar: in leeftijd, sekse, etniciteit, seksuele geaardheid, opleiding of sociaaleconomische status. GroenLinks Den Haag staat voor gelijkwaardigheid en vanuit dit vertrek punt willen wij een diverse en inclusieve partij zijn.

De werkgroep Inclusief wil als open leernetwerk bijdragen aan het bevorderen van diversiteit en inclusie in de breedste zin. De werkgroep heeft het afgelopen jaar verschillende thema's verkend en een breed netwerk opgebouwd. De resultaten zijn verwerkt in het voorliggende document. Daarmee vormt het document tevens een vertaling van het landelijke beleidsplan Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid naar de context van Den Haag. De uitgangspunten van het pamflet zijn op 25 januari jl. besproken met de leden van GroenLinks Den Haag tijdens het ledengesprek 'Samen op weg'.

Uitgangspunten

- We werken vanuit de drie samenhangende pijlers van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.
- We richten ons op:
 - o het (h)erkennen van machtsverhoudingen en uitsluitingsmechanismen;
 - o het omarmen en benutten van verschillen; en
 - o het creëren van een veilige en uitdagende omgeving waar iedereen onderdeel van is, mede kan vormgeven en zich (h)erkend en gewaardeerd voelt.
- We praten met elkaar in plaats van over elkaar.
- We stellen vragen, luisteren naar elkaar en leren van elkaar.
- Iedereen is verantwoordelijk.
- We blijven leren en ontwikkelen. Onze inzet op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid wordt jaarlijks geëvalueerd.

Visie & Missie

Visie

Den Haag is een diverse samenleving. GroenLinks Den Haag ziet deze diversiteit in de stad als een meerwaarde en wil deze benutten. Ruimte voor verschil zorgt voor nieuwe perspectieven, innovatie en creativiteit. Representatie is daarbij essentieel en tegelijkertijd is diversiteit alleen niet voldoende. De kracht van diversiteit komt alleen tot haar recht in een inclusieve en gelijkwaardige omgeving waar verschillen worden (h)erkend en gewaardeerd, macht op een gelijkwaardige manier wordt ingezet en iedereen gelijkwaardig wordt behandeld. Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn daarom drie samenhangende pijlers waarop het beleid van

GroenLinks Den Haag gefundeerd moet zijn. Het vormt de basis, het fundament, waar onze partij op gebouwd is.

Missie

GroenLinks Den Haag omarmt diversiteit als meerwaarde en werkt voortdurend aan inclusie en gelijkwaardigheid. Samen maken we de stad.

Diversiteit	Inclusie	Gelijkwaardigheid
De meerwaarde van verschillende (dynamische en gelaagde) zichtbare en onzichtbare eigenschappen van mensen.	Een veilige omgeving waarin iedereen zich welkom voelt, waar verschillen worden (h)erkend en gewaardeerd en waarin iedereen zich hoorbaar kan uiten en zichtbaar mee kan doen.	Gelijke rechten en kansen voor iedereen, ondanks/dankzij onderlinge verschillen, waarbij machtsverhoudingen en uitsluitingsmechanismen worden (h)erkend.

Wat hebben we nodig?

Om te komen tot een diverse, inclusieve en gelijkwaardige organisatie zijn drie elementen essentieel: awareness, empowerment en community.

Awareness	Empowerment	Community
Het herkennen en erkennen van machtsverhoudingen en uitsluitingsmechanismen.	Het omarmen en benutten van verschillen.	Het creëren van een veilige en uitdagende omgeving waar iedereen onderdeel van is, mede kan vormgeven en zich (h)erkend en gewaardeerd voelt.

Doelstellingen

1) Intern

- We waarborgen verantwoordelijkheden binnen het bestuur en de fractie door:
 - Het aanstellen van een lokaal aanspreekpunt voor diversiteit en inclusie, zowel binnen het bestuur als de fractie.
 - Diversiteit en inclusie is een speerpunt dat door het volledige bestuur en de volledige fractie wordt uitgedragen.
- We werken aan een open en inclusieve verkiezingsprocedure van kandidaten voor het bestuur en de fractie door:
 - Iedereen een gelijkwaardige kans te geven en toe te rusten om volledig mee te kunnen doen in het proces.
 - Daar ligt een ook taak voor de kandidatencommissie (en de representatie daarbinnen). De commissie moet niet alleen actief zijn in verkiezingstijd, maar juist voortdurend op zoek zijn en verbindingen leggend met actieve leden en hen die de mogelijkheid hebben actief te worden binnen de partij.
 - Een belangrijk onderdeel is het herkennen en ondersteunen van potentie en talent en aansluiten bij interesses en ambities. En zodoende te bespreken hoe

iemand in die route toegerust kan worden om een positie binnen de partij in te nemen.

- Het bestuur zorgt voor een goede nazorg na een verkiezingsprocedure.
- We werken aan eigenaarschap binnen de werkgroepen door:
 - Voortdurend aandacht te hebben voor diversiteit en inclusie binnen de werkgroepen.
 - Specifiek aandacht te hebben voor het implementeren van de uitgangspunten tijdens de periodieke bijeenkomsten met de voorzitters van de werkgroepen.
- We blijven inzetten op een inclusieve cultuur door:
 - Het faciliteren van open gesprekken over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.
- We investeren in kennis en trainingen door:
 - Het uitwisselen van kennis door lezingen, workshops etc.
 - Het bieden van ondersteuning aan volksvertegenwoordigers, medewerkers, leden en vrijwilligers op diversiteit en inclusie.

2) Extern

- We zoeken verbinding met organisaties en netwerken in de stad door:
 - Beter aan te sluiten bij de goede, bestaande initiatieven, zowel in de stad Den Haag als daarbuiten.
 - Actief inwoners van en netwerken binnen Den Haag op te zoeken.
- Taal en communicatie:
 - Communiceren op B1-niveau.
 - Waar mogelijk communiceren we ook in andere talen.