

Beleid Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid GroenLinks Deventer-Salland

Voorwoord

Politiek is van iedereen. Maar hoe zorg je ervoor dat alle stemmen gehoord worden? Dat mensen zich herkennen in volksvertegenwoordigers en de partij? Wij vinden het van groot belang dat verschillende stemmen uit de samenleving vertegenwoordigd worden in de partij. Dat kan alleen als er ruimte wordt gemaakt voor elkaar en er een inclusieve en veilige omgeving is waarin je je kunt ontwikkelen. Dat betekent dat we als GroenLinks nog meer aandacht moeten hebben voor vraagstukken rondom diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Alleen met zelfreflectie en eerlijke en open gesprekken kunnen we stappen vooruitzetten.

Dit beleidsstuk is een aanvulling op het landelijke Beleid Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid van GroenLinks, met aanpassingen en toevoegingen omwille van de lokale context van de afdeling Deventer-Salland. De begripsbepalingen uit het landelijk beleid worden in dit document gevolgd.

Visie

Binnen GroenLinks streven we naar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Onze samenleving is divers en wordt dat steeds meer, maar dat is helaas nog niet altijd terug te zien binnen onze vereniging. Dit terwijl representatie juist voor een politieke partij als de onze essentieel is. In een tijd waarin het vertrouwen in de politiek afneemt, is het belangrijk om fractieleden, bestuurders en bestuursleden te hebben waar mensen zichzelf in kunnen herkennen. Meer diversiteit binnen de partij zorgt voor nieuwe perspectieven, creativiteit en innovatie. Dat is niet alleen waardevol voor fractieleden en bestuurders, maar ook voor de bestuursleden, het campagne team en de overige leden. Het is eeuwig zonde als we talent over het hoofd zien, of stemmen die het verdienen om gehoord te worden niet horen doordat niet iedereen gelijkwaardige kansen krijgt of zich niet aangesproken voelt door GroenLinks. De kracht van diversiteit komt alleen tot haar recht binnen een inclusieve en gelijkwaardige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich thuis kan voelen, waarin verschillende perspectieven worden gezien en gewaardeerd, waarin kritisch wordt gekeken naar de bestaande normen en machtsstructuren en waarin iedereen gelijkwaardig wordt behandeld. We geloven in een samenleving waarin iedereen zich geaccepteerd en vertegenwoordigd voelt, ongeacht hun verschillen in etniciteit, geslacht, seksualiteit, geloofsovertuiging, sociale achtergrond, gezondheid, leeftijd of capaciteiten.

- **Diversiteit:** Een verscheidenheid aan (dynamische en gelaagde) zichtbare en onzichtbare eigenschappen van mensen binnen GroenLinks.
- **Inclusie:** Een veilige omgeving waarin iedereen zich thuis voelt om volledig zichzelf te zijn en waarin iedereen zich hoorbaar kan uiten en zichtbaar mee kan doen.
- **Gelijkwaardigheid:** Gelijke kansen voor iedereen, ondanks/dankzij onderlinge verschillen, waarbij machtsverhoudingen en uitsluitingsmechanismen worden (h)erkend.

Impact

Bij ons streven naar meer diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn wij ons bewust van de ongelijkwaardigheid en machtsposities in de samenleving. Hier passen wij onze aanpak op aan. Er zijn verschillende diversiteitsdimensies die allemaal kunnen overlappen. Op de volgende (niet uitputtende) diversiteitsdimensies streven we binnen GroenLinks naar zichtbare impact: Culturele identiteit, sociaaleconomische positie, leeftijd, lichamelijke, verstandelijke en psychische kwaliteiten/uitdagingen, religie en levensbeschouwing, gender, seksuele identiteit, cognitieve instelling en regionale identiteit. Binnen de lokale context van de GroenLinks afdeling Deventer-Salland dient aan leeftijd, religie en levensbeschouwing en culturele identiteit extra aandacht besteed te worden. Deze diversiteitsdimensies kunnen in de loop van tijd geëvalueerd en gewijzigd

worden. Ook kunnen de diversiteitsdimensies waaraan extra aandacht besteedt dient te worden te verschillen tussen Deventer en Olst-Wijhe.

1. Personeelsbeleid.

We werken continu aan meer diversiteit van onze fractieleden en vrijwilligers, door onze instroom, doorstroom- en uitstroomprocessen (o.a. scouting, werving, selectie, evaluatiegesprekken) te structureren, objectiveren en waar nodig te verbeteren. Allereerst dient actieve werving op eerdergenoemde blinde vlekken plaats te vinden. Een meer divers ledenbestand leidt ook tot meer diversiteit onder functionarissen. Hiervoor is het van belang om te spreken met mensen met verschillende achtergronden. Daarbij zullen we ons netwerk verder moeten verbreden en nieuwe talenten nog actiever moeten opzoeken en benaderen. Zo streeft het bestuur ernaar alle nieuwe leden telefonisch te benaderen om hen te verwelkomen, te vragen naar hun drijfveren en te zoeken naar mogelijkheden om ze te activeren binnen de vereniging. Hierbij is een gelijk speelveld met gelijke kansen en ontwikkelmogelijkheden essentieel. Drempels, zoals onbewuste vooroordelen, worden aangepakt en zoveel mogelijk weggenomen. Op deze manier hopen we te bereiken dat alle mensen binnen GroenLinks kunnen worden gezien en gehoord, waardoor ook nieuwe mensen zich binden aan onze partij.

Acties:

- Instroom-, doorstroom- en uitstroomprocessen binnen de afdeling verder structureren en waar nodig verbeteren. Denk hierbij aan scouting, werving, selectie en evaluatiegesprekken
- Selectieprocessen verder objectiveren en waar nodig verbeteren. Hierbij wordt in ieder geval in de opdrachten voor kandidatencommissie diversiteit als belangrijke voorwaarde meegegeven en legt de kandidatencommissie hierover expliciet verantwoording af aan het afdelingsbestuur indien niet aan de opdracht kan worden voldaan
- Het aanbieden en stimuleren van gelijkwaardige ontwikkelmogelijkheden, zoals het financieren van talentenklassen en inwerktrajecten vanuit GroenLinks Landelijk om de doorstroom van meer diverse talenten te bevorderen
- Het instellen van een objectieve ontwikkelcommissie
- Het gesprek aangaan met functionarissen die stoppen met hun huidige functie om de mogelijkheden voor een volgende stap binnen de vereniging te onderzoeken (doorstroom) of om te leren van de redenen waarom mensen vertrekken (uitstroom) en op basis daarvan te verbeteren

2. Kennisoverdrachtstrainingen

Onze visie en ambities op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid moeten natuurlijk ook in praktijk gebracht worden. We investeren actief in kennisoverdracht en trainingen zodat onze fractieleden, bestuurders en vrijwilligers het bewustzijn, de kennis en de vaardigheden ontwikkelen om die visie en ambities eigen te maken en te bereiken.

Acties:

- (Basis)trainingen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid vanuit GroenLinks Landelijk worden op lokaal niveau aangeboden aan onze fractieleden en (actieve) vrijwilligers
- Voor de selectie- en kandidatencommissie worden trainingen aangeboden in selecteren, waarbij conform het landelijk beleid nadruk wordt gelegd op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Hierin worden de resultaten waar we naar streven, namelijk betere representatie en meer diverse kandidatenlijsten/teams, expliciet benoemd
- Fractieleden, bestuurders, bestuursleden en (actieve) vrijwilligers met een aansturende of leidinggevende positie kunnen worden getraind in inclusief leiderschap. Deze training wordt in beginsel elke raadsperiode (vier jaar) aangeboden vanuit de afdeling
- Het (lokale) aanspreekpunt voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid en de vertrouwenspersoon worden periodiek getraind op dit thema en de vaardigheden die nodig zijn om hun rol te vervullen

- Het benaderen van de vertrouwenspersoon wordt laagdrempeliger gemaakt door middel van informeren van leden
- Het faciliteren van de uitwisseling van kennis en ervaringen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid tussen de fracties, leden, werkgroepen en daarbuiten

3. Inclusievecultuur

We zetten ons actief in voor een inclusieve, integere en veilige omgeving voor onze leden, sympathisanten, fractieleden, bestuurders en vrijwilligers door onder meer te werken aan inclusief leiderschap en uitvoering te geven aan ons sterke integriteitsbeleid met passende gedragscode.

Acties:

- Faciliteren van open gesprekken over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid voor onze leden, vrijwilligers en fractieleden om zo over en van elkaar te leren
- Evenementen organiseren om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid doorlopend te agenderen, elkaar te inspireren en kennisuitwisseling mogelijk te maken
- Indien bij onze fractieleden, bestuurders of leden sprake is van bedreiging en in'mida'e zoeken we contact met GroenLinks Landelijk ter ondersteuning

4. Politiek

Onze fractie- en bestuursleden hebben een voorbeeldfunctie en geven daar concreet invulling aan binnen hun eigen specifieke politieke context. De diversiteit van perspectieven en een inclusieve omgeving waarbinnen deze perspectieven tot hun recht kunnen komen is daarbij essentieel. Zo zorgen we ervoor dat er niet óver mensen wordt gesproken, maar mét de mensen waar het om draait.

Acties:

- Het ondersteunen en aanmoedigen van onze fractieleden bij de (door)ontwikkeling van een politieke visie en standpunten m.b.t. diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid door o.a. projectgroepen, interne debatten en gesprekken met experts en ervaringsdeskundigen te organiseren
- Bouwen aan en het onderhouden van een duurzaam netwerk en nauwe banden met externe contacten (denk hierbij aan experts en maatschappelijke deskundigen die zich inzetten voor diversiteit en inclusie), sociale bewegingen en maatschappelijke organisaties die actief zijn op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid
- Het faciliteren van inspiratie en inhoudelijke verdieping op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid om fractieleden en bestuurders handvatten te bieden om binnen hun eigen politieke context aan de slag te gaan
- Het stimuleren van fractieleden en bestuurders om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid mee te nemen in alle portefeuilles, niet alleen die waar dit thema expliciet wordt benoemd

5. Communicatie, evenementen en campagne

We voeren inclusieve campagnes met inclusief taal- en beeldgebruik en toegankelijke evenementen, zodat iedereen zich kan herkennen en mee kan doen. Daarbij zetten we (interne) campagnes op waarmee we diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid blijvend agenderen en verbeteren.

Acties:

- Het zichtbaar uiten van politieke thema's m.b.t. diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, in het stadscentrum en de wijken van Deventer, en in de buitengebieden en dorpskernen van Olst-Wijhe
- (Gerichte) wervingscampagnes voeren om meer mensen met verschillende achtergronden aan te moedigen lid te worden van de vereniging en politiek actief te worden. Of en hoe deze wervingscampagnes gericht zijn kan waar de context daarom vraagt verschillen tussen Deventer en Olst-Wijhe
- Bijeenkomsten en evenementen organiseren gericht op groepen die we nog niet voldoende

bereiken, dus eveneens in het stadscentrum en de wijken van Deventer, en in de buitengebieden en dorpskernen van Olst-Wijhe

- Onze communicatiestrategie kritisch bekijken, evalueren en waar nodig verbeteren zodat deze beter aansluit bij de groepen die we nog niet voldoende bereiken, zoals naar verwach'ng mensen met een migra'eachtergrond en jongeren
- Transparante communicatie over de ontwikkelingen binnen de afdeling op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Organisatie

Voor het duurzaam waarborgen van dit beleid is het noodzakelijk dat er een duidelijk aanspreekpunt is in de vorm van een zogeheten “diversiteitsteam”. De aanspreekpunten zijn momenteel: Emma Honig (penningmeester) en Margreeth Groothedde (algemeen bestuurslid/campagneleider). Hierbij dient dit beleid als uitgangspunt. De lokale aanspreekpunten vormen tezamen met lokale aanspreekpunten van andere afdelingen een netwerk dat gefaciliteerd en ondersteund wordt door het Landelijk Bureau.

Evaluatie en monitoring

Werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid is een doorlopend proces dat een voortdurende betrokkenheid van ons allen vraagt, en niet iets dat op de korte termijn ‘afgevinkt’ kan worden. Nieuwe inzichten en ontwikkelingen kunnen vragen om aanpassing of bijsturing. Wat betreft privacy rondom de evaluatie van dit proces registreren wij geen persoonsgegevens van de leden anders dan dat wat er in de ledenregistratie staat. Bij gebruik hiervan houden wij ons aan de Wet bescherming persoonsgegevens.

Nawoord

De gezamenlijke verantwoordelijkheid die gevoeld wordt door betrokken leden en functionarissen, maakt het een integraal onderdeel van ons beleid. Om goed beleid te kunnen ontwikkelen moet je in de spiegel durven kijken en eerlijk zijn over wat er goed en wat er minder goed gaat. Dit proces is niet altijd makkelijk, en vergt zelfreflectie vanuit ons. Daarom gaan we blijvend met elkaar in gesprek en geven elkaar de ruimte.

Bestuur GroenLinks Deventer-Salland Deventer, 14 maart 2024