

---

# **BELEID DIVERSITEIT, INCLUSIE EN GELIJKWAARDIGHEID**

---

# 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.

De politieke wereld kan hard zijn. We zien een toename van polarisatie in de samenleving en bedreigingen naar politici, met name richting vrouwelijke politici en politici van kleur. Dat betekent dat we als GroenLinks nog meer aandacht moeten hebben voor vraagstukken rondom diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid.

Dit beleid is tot stand gekomen mede op basis van onderzoek van ECHO, Expertise Centrum Diversiteitsbeleid, binnen GroenLinks. Daarbij hebben we om te beginnen kritisch gekeken naar ons eigen handelen en beleid. Alleen met zelfreflectie en eerlijke en open gesprekken kun je stappen vooruit zetten. Dit beleidsstuk is daarom ook niet statisch. Het is een levend document dat zich door met elkaar in gesprek te blijven en kritisch te zijn naar onszelf en elkaar, verder ontwikkelt.

Een van de dingen die we heel sterk vinden aan onze partij, is de hoeveelheid kennis en ervaring die er is bij de leden. In gesprekken met leden hebben we veel informatie, kennis en ervaring opgehaald die het beleid hebben verrijkt. Laten we die expertise en ervaring blijven inzetten om ervoor te zorgen dat we behalve een inclusieve organisatie, ook een representatieve organisatie zijn die de verschillende groepen in onze samenleving vertegenwoordigt en aanspreekt.

**Katinka Eikelenboom** (zij/haar), Partijvoorzitter

**Imane Nadif** (zij/haar), Partijbestuurslid Diversiteit, Inclusie en Externe Relaties

# VISIE

Binnen GroenLinks streven we naar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Onze samenleving is al divers en wordt dat steeds meer, maar dat is helaas nog niet terug te zien binnen onze vereniging. Dit terwijl representatie juist voor een politieke partij zoals de onze essentieel is. Zeker in een tijd waarin het vertrouwen in de politiek afneemt, is het belangrijk om volksvertegenwoordigers en bestuurders te hebben waar mensen zichzelf in kunnen herkennen.

Het belang van representatie mag niet onderschat worden. Meer diversiteit in de partij zorgt voor nieuwe perspectieven, creativiteit en innovatie. Dat is niet alleen waardevol voor volksvertegenwoordigers en bestuurders, maar ook voor mensen achter de schermen, zoals beleidsmakers en campagneteams. 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. In diversiteit schuilt namelijk een grote kracht.

Maar diversiteit alleen is niet voldoende. De kracht van diversiteit komt alleen volledig 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 er kritisch wordt gekeken naar de bestaande normen en machtsstructuren en waarin iedereen gelijkwaardig wordt behandeld.

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn dan ook de drie samenhangende pijlers waarop dit beleid gefundeerd is en die worden verbonden door ons intersectionele perspectief.

1

## DIVERSITEIT

*De meerwaarde van verschillende (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 rechten en kansen voor iedereen, ondanks/ dankzij onderlinge verschillen, waarbij machtsverhoudingen en uitsluitingsmechanismen worden (h)erkend.*

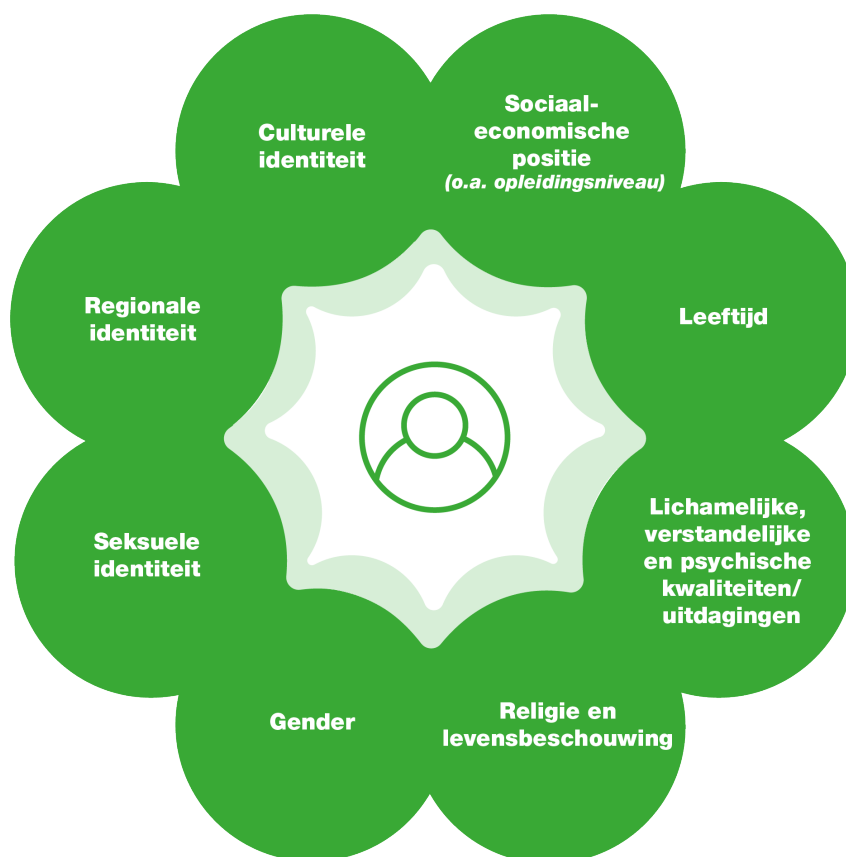
<sup>1</sup> Inspiratie uit: Bouchallikht, K., & Papaikonomou, Z. (2021). *De inclusiemarathon: Over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer*. Amsterdam University Press.

# IMPACT

Het belang van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid kan niet genoeg onderstreept worden. Een vereniging waarin meerstemmigheid gevierd wordt, mensen zich gezien en gehoord voelen en ook veilig en vol vertrouwen kunnen werken, heeft een positieve impact op onze hele beweging.

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. Dit is waarom ons beleid zich in het bijzonder richt op verschillende dimensies van diversiteit, zowel zichtbaar als onzichtbaar, die door historische en maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving geleid kunnen hebben tot bewuste en onbewuste uitsluiting en discriminatie. Met andere woorden: ondervertegenwoordigde groepen die nog onvoldoende tot hun recht komen binnen GroenLinks. We hanteren daarbij een intersectioneel perspectief om zo goed mogelijk recht te kunnen doen aan de verschillende (overlappende) diversiteitsdimensies en mensen niet te reduceren tot dat wat hen onderscheidt van de meerderheid.

Er zijn verschillende diversiteitsdimensies die allemaal kunnen overlappen. Op de volgende (niet uitputtende) diversiteitsdimensies streven we binnen GroenLinks naar zichtbare impact:



Lokale afdelingen en politieke fracties kunnen voor hun eigen (lokale) context bepalen aan welke diversiteitsdimensies extra aandacht besteed moet worden.

# DOELSTELLINGEN

Voor de volgende vijf centrale thema's zijn doelstellingen geformuleerd. Deze thema's staan niet los van elkaar, maar zijn samenhangend, overlappend en kunnen elkaar versterken. De doelstellingen worden verder uitgewerkt en geconcretiseerd tot meetbare resultaten in de 'Meerjarenstrategie 2022 – 2025'.

## 1. Personeelsbeleid

We werken continu aan meer diversiteit van onze volksvertegenwoordigers, medewerkers en vrijwilligers, door onze instroom, doorstroom- en uitstroomprocessen (o.a. scouting, werving, selectie, evaluatiegesprekken) te structureren, objectiveren en waar nodig te verbeteren. We zullen ons netwerk verder moeten verbreden en nieuwe talenten nog actiever moeten opzoeken en benaderen. Daarbij 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:

- Actieve ondersteuning van afdelingen en politieke fracties bij de doorlopende scouting en werving van meer diverse talenten voor kandidatenlijsten, vacatures, vrijwilligersfuncties en een diverse vrijwilligerspool voor de campagne
- Selectieprocessen voor de kandidatenlijsten van de Tweede Kamer, Eerste Kamer en het Europees Parlement verder objectiveren en waar nodig verbeteren, waarbij in ieder geval in de opdrachten voor kandidatencommissies diversiteit als belangrijke voorwaarde wordt meegegeven en de kandidatencommissies hierover expliciet verantwoording afleggen aan het partijbestuur indien niet aan die opdracht kan worden voldaan
- Aanmoedigen van afdelingsbesturen om in de opdrachten voor kandidatencommissies diversiteit als belangrijke voorwaarde mee te geven en kandidatencommissies hierover expliciet verantwoording te laten afleggen indien niet aan de opdracht kan worden voldaan
- Instroom, doorstroom- en uitstroomprocessen binnen het Landelijk Bureau verder structureren, objectiveren en waar nodig verbeteren
- Het aanbieden en stimuleren van gelijkwaardige ontwikkelmogelijkheden, zoals talentenklassen, inwerktrajecten en objectieve functioneringscommissies, om de doorstroom van meer diverse talenten te bevorderen
- Lokale afdelingen aanmoedigen om het gesprek aan te gaan met mensen 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
- Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid wordt als een hoofdpijler in het politiek personeelsbeleid van de vereniging meegenomen

## 2. Kennisoverdracht en trainingen

Onze visie en ambities op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid moeten natuurlijk ook in praktijk gebracht worden. We investeren in kennisoverdracht en trainingen zodat onze medewerkers, volksvertegenwoordigers, 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 worden aangeboden aan onze volksvertegenwoordigers, (actieve) vrijwilligers en medewerkers. Bijvoorbeeld: bewustwording en inclusief taal- en beeldgebruik
- Selectie- en kandidatencommissies worden getraind in objectief selecteren, waarbij nadruk wordt gelegd op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid en de resultaten waar we naar streven, namelijk betere representatie en meer diverse kandidatenlijsten/teams, worden expliciet benoemd
- Volksvertegenwoordigers, bestuurders, actieve vrijwilligers en medewerkers met een aansturende of leidinggevende positie worden getraind in inclusief leiderschap
- De (lokale) aanspreekpunten voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid worden periodiek getraind op dit thema en de vaardigheden die nodig zijn om hun voortrekkersrol te vervullen
- Onze interne en externe vertrouwenspersonen worden getraind op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid om in situaties waar discriminatie en uitsluiting een rol spelen adequaat te kunnen handelen
- Het faciliteren van de uitwisseling van kennis en ervaringen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid tussen afdelingen, leden, werkgroepen en politieke fracties
- Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid worden als basisbeginsel meegenomen bij de vormgeving van onze trainingen en we investeren verder in een diverse pool van trainers voor onze (campagne)trainingen

### 3. Inclusieve cultuur

We zetten ons actief in voor een inclusieve, integere en veilige omgeving voor onze leden, sympathisanten, volksvertegenwoordigers, bestuurders, vrijwilligers en medewerkers 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, volksvertegenwoordigers en medewerkers 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
- Uitwisseling van kennis, ervaringen en goede voorbeelden stimuleren door een netwerk van de lokale aanspreekpunten voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid vorm te geven en te ondersteunen
- Onderzoek (o.a. anonieme vragenlijsten) naar en gesprekken over de stand van zaken m.b.t. diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen GroenLinks
- Een aanpak voor de ondersteuning van onze volksvertegenwoordigers, bestuurders, leden en vrijwilligers bij bedreigingen en intimidatie wordt ontwikkeld, waarbij expliciet aandacht is voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

## 4. Politiek

We strijden vóór een inclusieve en gelijkwaardige samenleving en tegen iedere vorm van uitsluiting en discriminatie. Onze volksvertegenwoordigers hebben hierin 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:

- Een netwerk vormgeven van volksvertegenwoordigers en bestuurders, die een portefeuille hebben op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid of binnen een andere portefeuille daarmee aan de slag willen, en hen ondersteunen om zo de uitwisseling van kennis, ervaringen en goede voorbeelden te stimuleren
- Het ondersteunen en aanmoedigen van onze politieke fracties en lokale volksvertegenwoordigers 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, 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 volksvertegenwoordigers, bestuurders en beleidsmakers handvatten te bieden om binnen hun eigen politieke context aan de slag te gaan
- Het stimuleren van volksvertegenwoordigers, bestuurders en beleidsmakers 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 in waarmee we diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid blijvend agenderen en verbeteren.

### Acties:

- Het stimuleren van onze afdelingen en politieke fracties om zich zichtbaar te uiten op politieke thema's m.b.t. diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid en aan te moedigen om deze thema's een serieuze plek in de communicatie te geven
- Volksvertegenwoordigers, bestuurders, vrijwilligers en medewerkers trainen in inclusief taal- en beeldgebruik
- Binnen de besluitvormende overleggen rondom de campagnestrategie zorgen we voor ruime aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, onder meer door een diverse samenstelling van deze besluitvormende overleggen
- Rolmodellen binnen GroenLinks op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid uitlichten in onze communicatie en campagnes
- Wervingscampagnes voeren om meer diverse mensen aan te moedigen om politiek actief te worden
- Bijeenkomsten en evenementen organiseren gericht op groepen die we nog niet voldoende bereiken
- Praktische kennis en handvatten bieden om toegankelijke landelijke en lokale evenementen te garanderen
- Onze communicatiestrategie kritisch bekijken, evalueren en waar nodig verbeteren zodat deze beter aansluit bij de groepen die we nog niet voldoende bereiken
- Transparante communicatie over de ontwikkelingen binnen GroenLinks op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

# ORGANISATIE

Voor het duurzaam waarborgen van dit beleid binnen alle lagen en geledingen van GroenLinks is het noodzakelijk dat er duidelijke aanspreekpunten zijn. Deze zijn in het bijzonder verantwoordelijk voor het waarborgen van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen de vereniging en het stimuleren van initiatieven ter uitvoering van het beleid, zodat dit belangrijke onderwerp niet tussen wal en schip valt. Dit betekent niet dat de aanspreekpunten al het werk moeten verzetten. Het blijft een gedeelde verantwoordelijkheid waarbij alle teams en onderdelen van het Landelijk Bureau en de vereniging actief op zullen moeten samenwerken.

De aanspreekpunten zijn op dit moment:

- Het partijbestuur, in het bijzonder het bestuurslid met de portefeuille diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, die verantwoording aflegt aan het congres
- Het Landelijk Bureau, in het bijzonder de algemeen directeur en de projectleider Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid, die verantwoording afleggen aan het partijbestuur

Daarnaast zijn onze afdelingen, Tweede Kamerfractie, Eerste Kamerfractie en Europese fractie verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van een eigen context gebonden (lokaal) beleid op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Hierbij dient dit beleid als uitgangspunt en kan deze voor de specifieke situatie van een afdeling of fractie worden aangescherpt. We stimuleren daarom alle afdelingen en politieke fracties (Tweede Kamer, Eerste Kamer, Europees Parlement) om een aanspreekpunt voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid aan te wijzen die in het bijzonder verantwoordelijk is voor de waarborging en uitvoering van het beleid op dit thema. De lokale aanspreekpunten leggen hierover verantwoording af aan de algemene ledenvergadering van de afdeling. De aanspreekpunten van de politieke fracties doen dit aan het partijbestuur.

De aanspreekpunten voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid van de Tweede Kamer, Eerste Kamer en Europees Parlement komen minstens één keer per jaar samen met de projectleider Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid voor intervisie en coördinatie van het beleid. De lokale aanspreekpunten vormen daarnaast een netwerk dat gefaciliteerd en ondersteund wordt door het Landelijk Bureau.

Het uitvoeren van onze visie en ambities op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen binnen onze beweging. Diversiteit is niet iets van de 'ander', maar van ons allemaal. Dat betekent dat we naast bestuurlijke verantwoordelijkheid, ook *grassroots* initiatieven aanmoedigen. Werkgroepen en netwerken gericht op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid hebben veel kennis en ervaring op dit gebied en spelen daardoor een belangrijke voortrekkersrol als aanjager, initiatiefnemer, adviseur en klankbordgroep.

# EVALUATIE EN MONITORING

Werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid is een doorlopend proces en niet iets dat op de korte termijn 'afgevinkt' kan worden. Dit beleid is dan ook geen statisch document. Nieuwe inzichten en ontwikkelingen kunnen vragen om aanpassing of bijsturing. Het kritisch evalueren van onze acties en processen, het monitoren van onze resultaten en het transparant verantwoording afleggen aan onze beweging vormen daarvoor de basis.

Het monitoren van de resultaten en het verzamelen van data, zeker op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, is een complex vraagstuk. Dit komt deels door de noodzakelijke privacywetgeving, maar ook omdat wij de grenzen daarvan niet willen opzoeken. Wij zijn ontzettend terughoudend met betrekking tot het registreren van bijzondere persoonsgegevens van onze medewerkers, leden en vrijwilligers. Dat betekent dat we diversiteitsdimensies, zoals gender, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, religie, etc. niet bijhouden. Het inzichtelijk maken van onze resultaten op het gebied van diversiteit is daardoor ingewikkelder, maar niet onmogelijk.

Er zal onder andere kwantitatief en kwalitatief onderzoek, in de vorm van anonieme vragenlijsten, gedaan worden. We starten met nulmetingen om de huidige stand van zaken in kaart te brengen en concrete en meetbare doelen te kunnen stellen. Vervolgens werken we toe naar een periodieke meting van de voortgang. Op basis hiervan kunnen onze doelstellingen eventueel aangescherpt en bijgestuurd worden. We gaan hierbij altijd uiterst zorgvuldig te werk en hechten daarbij veel waarde aan de privacy van iedereen in onze beweging.

Over de voortgang van dit beleid wordt jaarlijks gerapporteerd aan het partijbestuur. Er wordt in ieder geval verantwoording afgelegd over de stappen en actieplannen die zijn ondernomen om uitvoering te geven aan dit beleid en er wordt een overzicht gegeven van de behaalde resultaten. In haar jaarlijkse verantwoording aan het congres legt het partijbestuur verantwoording af over haar inzet op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen GroenLinks. We vragen de lokale aanspreekpunten en de aanspreekpunten van de politieke fracties om ook een jaarverslag op te stellen. Inzichten hieruit kunnen vervolgens meegenomen worden in de overkoepelende rapportage aan het partijbestuur. Het partijbestuur neemt de belangrijkste inzichten uit het jaarverslag mee in de verantwoording aan het congres.

In de jaarlijkse rapportage van de coördinerend vertrouwenspersoon aan het partijbestuur ([zie ook integriteitsbeleid](#)) wordt uitdrukkelijk gerapporteerd over signalen m.b.t. discriminatie, uitsluiting en de inclusieve cultuur binnen GroenLinks. Naar aanleiding van deze rapportage vindt ook een jaarlijks overleg plaats tussen de coördinerend vertrouwenspersoon en de projectleider Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid.

Naast de jaarlijkse rapportages creëren we ruimte en gelegenheid voor *grassroots* initiatieven, zoals werkgroepen, om feedback en advies te geven m.b.t. de uitvoering van dit beleid. Dit zal onder andere gebeuren in de vorm van periodieke gesprekken met werkgroepen die actief zijn op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

# NAWOORD

Aan het proces om te komen tot dit beleid hebben veel mensen meegewerkt, zowel binnen als buiten de partij. Hun kennis en ervaring hebben bijgedragen aan dit document, en daar zijn wij erg dankbaar voor. Inclusie is een persoonlijk onderwerp. We hebben vele eerlijke en open gesprekken gevoerd over hoe wij ons als partij kunnen ontwikkelen. De leden hebben hier een belangrijke rol in gespeeld.

Maar wat ook belangrijk is, is de steun die er is uitgedragen door het partijbestuur en het Landelijk Bureau om niet alleen deze visie uit te dragen, maar ook in de praktijk te brengen. De gezamenlijke verantwoordelijkheid die gevoeld wordt door iedereen, maakt het een integraal onderdeel van ons beleid. Dit had niet tot stand kunnen komen zonder onze projectleider Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid Melissa Lo-Fo-Wong, algemeen directeur Landelijk Bureau Jessie Bokhoven en algemeen directeur Landelijk Bureau a.i. Floor de Koning. Dank voor jullie inzet, openheid en inzichten. Verder veel dank aan ECHO, Expertise Centrum Diversiteitsbeleid, voor het waardevolle rapport. 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 ook veel zelfreflectie vanuit ons. Daarom moeten we blijvend met elkaar in gesprek en elkaar daar de ruimte in geven. Zoals door een van onze leden is gezegd tijdens de ledenbijeenkomst: "Samen bouwen aan een brug, terwijl je er al over loopt".

**Katinka Eikelenboom** (zij/haar), Partijvoorzitter

**Imane Nadif** (zij/haar), Partijbestuurslid Diversiteit, Inclusie en Externe Relaties

# BEGRIPPEN

## AANJAGER

Zie: voortrekkersrol

## AANSCHERPEN / AANGESCHERPT

Duidelijker maken

## AANSPREEKPUNT

Contactpersoon, iemand waar je naartoe kan gaan. Bijvoorbeeld: zij is het aanspreekpunt voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid bij GroenLinks.

## ADEQUAAT

Op een gepaste manier

## AGENDEREN

Op de agenda zetten, laten bespreken

## AMBITIE

Doel en/of wens

## ASEKSUEEL

Wanneer iemand geen seksuele aantrekkingskracht voelt tot anderen. Dit betekent niet dat deze persoon geen romantische aantrekkingskracht kan voelen tot anderen.

## BASISBEGINSEL

Basis

## BEELDGEBRUIK

De manier waarop afbeeldingen of video's worden gemaakt en gedeeld. Inclusief beeldgebruik is bijvoorbeeld niet alleen mensen met een (zichtbaar) gezond lichaam op de foto zetten, maar ook mensen met een zichtbare lichamelijke uitdaging, bijvoorbeeld iemand die in een rolstoel zit.

## BESLUITVORMEND

Wanneer er een beslissing wordt genomen. Bijvoorbeeld: tijdens een besluitvormend overleg worden er keuzes gemaakt en beslissingen genomen.

## BISEKSUEEL

Wanneer iemand op meer dan één gender valt – iemand valt dus bijvoorbeeld niet alleen op mannen of vrouwen.

## CAMPAGNE

Een middel om mensen te informeren en/of overtuigen om iets te doen. Bijvoorbeeld: tijdens een campagne voor de Tweede Kamerverkiezingen probeert GroenLinks (onder leiding van Jesse Klaver) mensen te overtuigen om op GroenLinks te stemmen.

## CISGENDER

Wanneer iemands gender(identiteit) overeenkomt met het geslacht dat is vastgesteld bij de geboorte. Bijvoorbeeld als je als man geboren bent en jouw genderidentiteit mannelijk is. (zie "geslacht" en "gender" voor meer uitleg)

## COMPLEX

Ingewikkeld

## CONCRETISEREN / GECONCRETISEERD

Duidelijker maken

## CONTEXT

Situatie. Bijvoorbeeld: de lokale context = de situatie van de plaatselijke partij.

## COÖRDINEREN / COÖRDINATIE

Iets regelen / hoe iets geregeld is

## CULTURELE IDENTITEIT

De cultuur waar iemand bij hoort. Dit kan worden bepaald door bijvoorbeeld nationaliteit, taal, huidskleur, gewoontes en/of geloof.

## DIENEN / DIENT

De functie hebben van bijvoorbeeld: dit beleid dient als basis voor het verbeteren van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid = dit beleid is bedoeld om de basis te zijn voor het verbeteren van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

## DIMENSIE / DIMENSIES (VAN DIVERSITEIT / DIVERSITEITSDIMENSIE(S))

Diversiteit op verschillende gebieden / verschillende soorten van diversiteit

## DISCRIMINATIE

Wanneer iemand of een groep onterecht anders wordt behandeld dan anderen, bijvoorbeeld op basis van geslacht, leeftijd of geloof

### **DIVERS / DIVERSITEIT**

Verscheidend. Bij diversiteit gaat het over bepaalde kenmerken, zoals leeftijd of geslacht, waarop mensen van elkaar kunnen verschillen. (zie pagina 3 voor dit begrip in GroenLinks-context)

### **DUURZAAM**

Wanneer iets voor een lange tijd kan bestaan. Beleid kan duurzaam zijn, maar een huis bijvoorbeeld ook.

### **ESSENTIEEL**

Erg belangrijk

### **EVALUEREN / EVALUATIE**

Beoordelen / beoordeling

### **EXPLICIET**

Duidelijk

### **EXTERN**

Iemand buiten de eigen organisatie. Bijvoorbeeld: GroenLinks vraagt een externe spreker om een presentatie te houden. Deze spreker hoort dus niet bij GroenLinks.

### **FACILITEREN**

Beschikbaar of mogelijk maken (van iets)

### **FORMULEREN / GEFORMULEERD**

Opstellen/bedenken

### **FRACTIE**

Een (kleine) groep van dezelfde politieke partij

### **FUNDEREN / GEFUNDEERD**

Baseren/onderbouwen. Bijvoorbeeld: dit beleid is gefundeerd op drie pijlers = dit beleid is gebaseerd op drie pijlers.

### **GARANDEREN**

Te kunnen beloven, verzekeren

### **GEDRAGSCODE**

Normen, waarden en/of regels die gelden binnen een organisatie

### **GELEDING / GELEDINGEN**

Onderdeel van een groter geheel. Bijvoorbeeld de lokale afdeling is een geleding van GroenLinks.

### **GELIJKWAARDIG / GELIJKWAARDIGHEID**

Ieder heeft dezelfde rechten en krijgt dezelfde kansen, ondanks verschillen tussen mensen. Iedereen mens is dus evenveel waard. (zie pagina 3 voor dit begrip in GroenLinks-context)

### **GENDER**

Gender verwijst naar de eigenschappen, gedragingen en rolpatronen die een maatschappij voor elk geslacht heeft bepaald. Dus welke dingen 'mannelijk' of 'vrouwelijk' zouden zijn. Iemand's genderidentiteit kan bijvoorbeeld mannelijk, vrouwelijk of non-binair zijn.

### **GESLACHT**

De biologische/lichamelijke kenmerken die iemand man of vrouw maakt, bijvoorbeeld een penis, vagina of borsten. Ook zijn er mensen die zowel mannelijke als vrouwelijke kenmerken hebben: diegene is dan intersekse.

### **GRASSROOTS**

'Grassroots' initiatieven worden aan de basis ontwikkeld en zijn bijvoorbeeld bedacht door burgers in plaats van iemand die het beleid bepaalt. Het Engelse woord betekent dan ook grasworstels in het Nederlands.

### **HOMOSEKSUEEL**

Wanneer iemand alleen op een persoon van hetzelfde gender valt. Homoseksueel wordt vaak gebruikt voor mannen die alleen op mannen vallen.

### **IMPACT**

Invloed. Bijvoorbeeld: de impact van een regel = de invloed van een regel.

### **INCLUSIE / INCLUSIVITEIT**

Dat iedereen mee mag en kan doen. Dat iedereen het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn. Dat iedereen gehoord wordt ongeacht verschillen. (zie pagina 3 voor dit begrip in GroenLinks-context)

### **INITIATIEF / INITIATIEVEN**

Ideeën die worden uitgevoerd

### **INNOVATIE / INNOVATIEF**

Vernieuwing / vernieuwend

## **INTEGER**

Eerlijk en betrouwbaar

## **INTERN**

Iemand binnen de eigen organisatie

## **INTERSECTIONEEL / INTERSECTIONELE**

Dat verschillende diversiteitsdimensies invloed hebben op iemand, een groep en elkaar. Iemand heeft bepaalde ervaringen op basis van de combinatie van diens diversiteitsdimensies. Een zwarte vrouw weet bijvoorbeeld hoe het is om vrouw te zijn, maar ook wat het is om zwart te zijn.

## **INTERSEKSE**

Wanneer iemand biologische geslachtskenmerken heeft die niet alleen mannelijk of vrouwelijk zijn. Dit kan te maken hebben met de geslachtsorganen, chromosomen of hormonen.

## **INTERVISIE**

Een gesprek of overleg tussen collega's/vakgenoten om ervaringen met elkaar uit te wisselen

## **INTIMIDATIE**

Iemand bang maken. Dit kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door iemand te bedreigen, maar ook door iemand na te roepen of te achtervolgen.

## **KENNISOVERDRACHT**

Het delen van kennis zodat mensen iets (van elkaar) kunnen leren

## **KLANKBORDGROEP**

Een groep die meedenkt bij een project maar er niet zelf aan werkt

## **KRITISCH**

Scherp beoordelend. Bijvoorbeeld: hij kijkt kritisch naar zijn presentatie om deze te kunnen verbeteren.

## **KWALITATIEF**

Van goede kwaliteit. Kwalitatief onderzoek is onderzoek waarbij het gaat om de inhoud, zoals meningen van mensen.

## **KWANTITATIEF**

Gaat over aantallen/hoeveelheden. Kwantitatief onderzoek is onderzoek waarbij het gaat om aantallen, bijvoorbeeld hoeveel mensen op GroenLinks (willen) stemmen.

## **LEIDERSCHAP**

Leider zijn. Inclusief leiderschap houdt bijvoorbeeld in dat een leider ervoor zorgt dat mensen met verschillende achtergronden hun ideeën kunnen delen en teamleden naar elkaar luisteren.

## **LESBISCH**

Wanneer een vrouw alleen op andere vrouwen valt

## **LEVENSBSCHOUWING**

Hoe iemand denkt over het leven. Dit kan te maken hebben met geloof, maar dat hoeft niet. Zo is het Boeddhisme een levensbeschouwing, maar het feminisme ook. Je kan dus ook meerdere levensbeschouwingen hebben.

## **LHBTQIAP+**

Deze letters staan voor: lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, queer, intersekse, aseksueel en panseksueel

## **LICHAMELIJKE, VERSTANDELIJKE EN PSYCHISCHE KWALITEITEN/ UITDAGINGEN**

Iemand zit bijvoorbeeld in een rolstoel, is slechthorend, heeft het syndroom van Down of autisme. Onder deze diversiteitsdimensie vallen heel veel verschillende soorten kwaliteiten en uitdagingen.

## **M.B.T. (MET BETREKKING TOT)**

(Gaat/gaan) over, waar iets over gaat. Bijvoorbeeld: alles m.b.t. diversiteit = alles wat gaat over diversiteit.

## **MACHTSSTRUCTUUR / MACHTSSTRUCTUREN**

Rangorde; de verdeling van macht en de volgorde waar iemand meer macht heeft dan een ander. Een baas heeft bijvoorbeeld vaak meer macht dan een werknemer.

## **MEERSTEMMIGHEID**

Dat mensen met verschillende achtergronden ideeën bedenken

## **MONITOREN / MONITORING**

In de gaten houden

### **NON-BINAIR**

Als iemand non-binair is, is diens gender niet slechts mannelijk of vrouwelijk. Diens gender kan mannelijk én vrouwelijk zijn (op dezelfde of verschillende momenten) of geen van beide. Deze persoon past niet in de 'binaire hokjes' van man en vrouw.

### **NORM / NORMEN**

(Ongeschreven) regels die als een standaard worden gezien

### **NULMETING**

De eerste meting waaruit blijkt hoe een bepaalde situatie is. Bijvoorbeeld een nulmeting over de diversiteit binnen GroenLinks.

### **OBJECTIEF**

Zonder mening of oordeel

### **OBJECTIVEREN**

Volgens een bepaalde structuur laten verlopen. Bijvoorbeeld: we moeten het proces objectiveren zodat eigen meningen geen rol spelen = we moeten het proces volgens een bepaalde structuur laten verlopen zodat eigen meningen geen rol spelen.

### **OVERKOEPELEND / OVERKOEPELENDE**

Iets wat bij elkaar hoort en over verschillende onderdelen gaat

### **PANSEKSUEEL**

Wanneer iemand niet specifiek valt op mannen en/of vrouwen, maar op mensen om hun persoonlijkheid, ongeacht geslacht en/of gender

### **PERIODIEK**

Regelmatig, eens in de zoveel tijd

### **PERSONEELSBELEID**

Heeft te maken met alles wat komt kijken bij het kiezen, behouden en wegsturen van personeel (in dit geval volksvertegenwoordigers, bestuurders, medewerkers en vrijwilligers)

### **PERSPECTIEF / PERSPECTIEVEN**

Hoe iemand ergens naar kijkt. Hun blik op iets.

### **PIJLER / PIJLERS**

De basis waarop iets anders gebaseerd is

### **PORTEFEUILLE**

Onderwerpen of gebieden die in iemands takenpakket zitten. Bijvoorbeeld: onderwijs, zorg en diversiteit en inclusie zijn onderdeel van haar portefeuille.

### **QUEER**

Een paraplueterm voor mensen die niet heteroseksueel of cisgender zijn

### **REDUCEREN**

Kleiner maken

### **REGIONALE IDENTITEIT**

Iemands identiteit op basis van de plaats of regio waar diegene woont

### **RELIGIE**

Iemands geloofsovertuiging, bijvoorbeeld Christendom, Hindoeïsme, Islam of Jodendom

### **REPRESENTATIE / REPRESENTEREN**

Weergave. Bijvoorbeeld: een representatie van de maatschappij in de Tweede Kamer = een kleinere weergave van de maatschappij in de Tweede Kamer.

### **ROLMODEL**

Iemand die een voorbeeld is voor anderen. Dit kan bijvoorbeeld een politicus zijn, maar ook een ouder, artiest, sporter of leraar.

### **SAMENHANGEND**

Te maken hebben met (elkaar)

### **SEKSUELE IDENTITEIT**

Hoe iemand over zichzelf denkt tot wie die zich seksueel aangetrokken voelt. Heteroseksueel of biseksueel zijn bijvoorbeeld seksuele identiteiten.

### **SOCIAALECONOMISCHE POSITIE**

De positie van iemand op basis van diens inkomen, macht en opleiding. Deze positie kan ook te maken hebben met bijvoorbeeld hun huis, de buurt waar diegene in woont en het werk wat diegene doet.

### **STATISCH**

Vast staan

### **STREVEN**

Doel of naar een bepaald doel werken



### **SYMPATHISANTEN**

Mensen die het (deels) eens zijn met iemand anders of een organisatie (zoals GroenLinks), maar hier niet aan verbonden zijn als bijvoorbeeld lid, vrijwilliger of medewerker

### **TAALGEBRUIK**

Hoe iets is gesproken of geschreven. Inclusief taalgebruik is bijvoorbeeld het gebruiken van "Beste reizigers" in plaats van "Beste dames en heren", zoals de NS doet. Ook het gebruiken van eenvoudige in plaats van moeilijke woorden valt hieronder.

### **TOEGANKELIJKHEID**

Hierbij gaat het erom dat iedereen de mogelijkheid heeft om ergens gebruik van te maken. Bijvoorbeeld: een evenement wordt toegankelijker wanneer deze rolstoelvriendelijk is, er een tolk Nederlandse Gebarentaal aanwezig is en de video's zijn ondertiteld.

### **TRANSGENDER**

Wanneer iemands gender(identiteit) niet overeenkomt met het geslacht dat is vastgesteld bij de geboorte. Zo kan iemand bijvoorbeeld een trans vrouw zijn. Dan ben je geboren met mannelijke geslachtsorganen en ben je nu vrouw.

### **TRANSPARANT**

Open. Bijvoorbeeld: transparante communicatie = open communicatie waarin alles wordt verteld.

### **TUSSEN WAL EN SCHIP (VALLEN)**

Verloren gaan

### **UITPUTTEND / UITPUTTENDE**

Uitsluiten. Bijvoorbeeld: niet-uitputtende diversiteitsdimensies = diversiteitsdimensies die elkaar niet uitsluiten.

### **VERANTWOORDING (AFLEGGEN)**

Uitleggen

### **VERTEGENWOORDIGING / VERTEGENWOORDIGD**

Namens iets of iemand. Bijvoorbeeld: de Tweede Kamer is een vertegenwoordiging van Nederland = de Tweede Kamer spreekt namens de Nederlandse bevolking.

### **VISIE**

Kijk op iets

### **VOORoorDEEL**

Een mening vooraf zonder iets zeker te weten. Bijvoorbeeld: een oordeel hebben over een persoon zonder dat je diegene hebt ontmoet.

### **VOORTREKKERSROL**

De rol die iemand heeft wanneer die als een van de eersten iets uitvoert. Bijvoorbeeld: als lokale expert op het gebied van diversiteit en inclusie heb je een voortrekkersrol om anderen te leren over dit onderwerp.

### **WAARBORGEN**

Beschermen en uitvoeren

### **WERVEN / WERVING**

Iemand zoeken om in dienst te nemen of zich ergens bij aan te sluiten/het proces waarin iemand wordt gezocht om in dienst te nemen of zich ergens bij aansluit

### **ZORGVULDIG**

Netjes en precies, met veel aandacht

**GROENLINKS**