

Diversiteit, inclusiviteit en intersectionaliteit (DI&I) in 2022

Eind 2021 is het visiestuk 'Diversiteit, Inclusiviteit & Intersectionaliteit' vastgesteld door de directie. Hiermee rondde de werkgroep DI&I haar werkzaamheden af en de verantwoordelijkheid voor het beleid en het werken aan DI&I is belegd bij de directie en de leden van het management team.

In 2022 is DI&I benoemd als innovatiefocus. Dit betekent dat dit hét onderwerp is waarop we als organisatie willen versnellen, stappen willen zetten richting een inclusieve en diversere werkorganisatie en vereniging.

Iedere afdeling en ieder programmteam heeft voor 2022 doelen en resultaten benoemd voor het werken aan DI&I. Hierbij is oog voor samen leren, samen werken aan een inclusieve organisatiecultuur, met respect voor het feit dat iedere medewerker op een persoonlijk ontwikkelingspad zit en andere leerdoelen heeft.

Hieronder benoemen we een aantal activiteiten die we organisatiebreed en binnen de afdelingen hebben gedaan.

Organisatiebreed

- Iedere nieuwe medewerker volgt de introductie cursus DI&I. Deze interne training van 1 dag zorgt voor een gedeeld kennisniveau van de begrippen.
- Externe lezing van Zoë Papaikonomoe over het belang van aandacht voor DI&I in organisaties
- Afdelingen presenteerden tijdens de organisatiebrede standups waarmee ze bezig zijn op dit thema, om collega's van andere afdelingen te informeren en te inspireren.
- Iedere afdeling en programmteam heeft een eigen DI&I-ambassadeur. Een medewerker die fungeert als vraagbaak voor collega's en aanjager is voor het afdelingshoofd op het gebied van DI&I.

Communicatie & Fondsenwerving

- Externe begeleiding door Madhu Mathoera:
 - Kickoff met hele afdeling, herhaling van begripkennis, bewustwording vooroordelen
 - 3 trainingen op maat per subteam over inclusief communiceren
 - 3 kwartaalsessies met de afdeling waarin specifieke onderwerpen aan bod zijn gekomen, zoals het voeren van ongemakkelijke gesprekken, inclusief taal- en beeldgebruik, tokenism, pink-washing etc.
- We hebben een DI&I helpdesk gemaakt met handleidingen over bijv genderneutraal communiceren, inclusieve communicatie in publiekscampagnes, inclusieve beeldtaal, genderneutrale voornaamwoorden, Plan omgaan met online haat en de woordenlijst. Dit is toegankelijk voor alle collega's.
- Diverse onderzoeken gedaan:
 - Diversiteit en inclusie onder onze veranderaars (CORE) (Willem van Dort)
 - Verdieping in persona Dennis/Kenneth (Seim Wolf)
 - Structurele witheid in de klimaatbeweging (Agnes Schim)
- Herbevestiging keuze voor genderneutrale communicatie en B1 ivm toegankelijkheid van onze communicatie

Ondersteuning

- Onderzoek/nulmeting naar diversiteit en inclusiviteit in de werkorganisatie
- Onderzoek naar inclusief leiderschap in de werkorganisatie
- de medewerkers van het projectbureau hebben het hele jaar gemonitord hoe het ging met de psychologische veiligheid en inclusiviteit in de scrumteams (dat zijn onze multidisciplinaire teams die werken volgens de agile werkwijze)
- Na ieder groot intern evenement, zoals een winterfeest of een beleidsdag, monitoren we door middel van een kleine enquête achteraf of iedereen zich welkom en veilig heeft gevoeld en vragen we uit hoe we op deze punten nog verbetering kunnen aanbrengen. Dit heeft geleid tot een 'checklist inclusieve evenementen' die we inmiddels aanbieden aan iedereen in de organisatie die wel eens events organiseert.
- Er is een stiltekamer ingericht voor moment van stilte of gebed, of kolven.
- Veganistische lunch wordt weer twee keer per week aangeboden, versterkt de gezamenlijkheid in de organisatie

Bewegingsopbouw

- We streven naar voor iedereen toegankelijke locaties voor onze evenementen en bijeenkomsten
- 40% van de aanvragen via ons initiatievenloket was van nieuwe groepen
- Gewerkt aan meer betrekken van jongeren bij het werk van Milieudefensie en van Milieudefensie Jong
- We bieden een instapcursus voor nieuwe veranderaars
- We werken aan groepen buiten de randstad, zoals bijv. OK Zuid Limburg
- We werken nauw samen met de FNV

Programmabureau Internationale Samenwerking (PBIS)

DI&I-werk is door de component van genderwerk ingebed in de 2 internationale programma's, wat betekent dat het onderdeel is van de verandertheorie, de doelen en daarmee van de acties van de 2 allianties die deze programma's uitvoeren. 3 van de 4 zuidelijke FoE-partners onder GLA heeft het gender action plan met Milieudefensie gedeeld.

Inhoud & Lobby

- Krimp de Luchtvaartactie georganiseerd samen met de FNV en de lokale groepen rondom Schiphol. Hierdoor werkten we samen met groepen die normaal minder makkelijk met ons in aanraking komen.
- FNV finance magazine schreef over klimaatrechtvaardigheid, waardoor we een nieuwe doelgroep bereikten
- In de campagne op Ahold Delhaize werken we intensief samen met Milieudefensie Jong, ook in de woordvoering, waardoor we een diverser publiek aanspreken. We voeren de interne dialoog over DI&I en kijken of we in onze werving diverser kunnen zijn
- We organiseerden een inspiratielezing van Jeroen van de Waal over de communicatiekloof tussen hoger en lager opgeleide mensen
- Samen met Inheemse groepen vroegen we aandacht voor een rapport over bossen en gingen naar een EU bijeenkomst over ontbossing

Programma Klimaatplannen

- Binnen ons programma hebben wij de focus gelegd op werknemers, OR'en en de FNV. Dit omdat we hier de mogelijkheid zien om duurzame relaties op te bouwen omdat onze belangen elkaar enorm kunnen versterken.
- We hebben dit jaar 5 samenwerkingen met de FNV en werknemers gehad

- De FNV schreef in het ledenbulletin aan al hun leden een uitgebreid artikel waarin ze onze campagne-eis onderschrijven.
- OK groepen hebben honderden gesprekken aan de poort gevoerd met werknemers van een aantal van de 29 bedrijven.
- FNV-leden verspreidden actief de KlimaatCrisis-Index en FNV schreef een ANP reactie waarin ze bedrijven oproepen hun leven te beteren
- Op 26 november werden we door FNV uitgenodigd om te spreken op hun demonstratie. Donald's speech werd bijzonder goed ontvangen.
- Door het jaar heen heeft Milieudefensie Jong gesprekken gevoerd en relaties gelegd met diverse jonge medewerkers van Ahold. Een stuk of 10-20 medewerkers komen naar door Jong georganiseerde evenementen en voeren met ons campagne.

Programma Klimaatzaak

- Wij hebben de focus gelegd op diversiteitspartners die ons perspectief verrijken vanuit dekolonialisme, anti-racisme, Zuidelijk en/of inheems perspectief. Deze focus sluit inhoudelijk goed aan bij de campagne, omdat Shell een koloniaal en racistisch bedrijf is dat inheemse rechten schendt. Het sluit bovendien aan bij actuele ontwikkelingen in de samenleving, waar specifiek de jongeren in onze beweging Milieudefensie op aanspreken om mee aan de slag te gaan.
- Door samen te werken met bondgenoten vanuit het genoemde perspectief hebben we een nuttige spiegel voorgehouden gekregen. Hun inzichten over onze witte campagne zorgden ervoor dat wij stappen hebben kunnen zetten richting een inclusievere campagne.
- We merken daarbij dat enerzijds onze eigen kennis en bewustwording is toegenomen, door de gesprekken met bondgenoten maar ook door de in de afdeling aangeboden trainingen en door eigen verdieping.
- Het belangrijkste succes op DI&I vinden we zelf dat we onze hoofdboodschap hebben verschoven van CO₂ naar mensenlevens.

Managementteam

- In het managementteam is een serie workshops over inclusief leidinggeven gedaan, met als doel het vormen van een inclusief werkend team, met een belangrijke voorbeeldfunctie voor de rest van de organisatie.