

Diversiteit en inclusie bij Waternet

28 juli 2023

De Queer en Pride Amsterdam loopt van 22 juli tot 6 augustus. Waarom is dit belangrijk voor Waternet? En waarom wappert de Queer en Pride vlag? Lees meer over het belang van diversiteit en inclusie.



[Redacted] over diversiteit en inclusie bij Waternet. Een mooie aanleiding om nog eens in te gaan op waarom we ons willen inzetten voor een inclusief werkklimaat. De Queer en Pride Amsterdam is een prachtig voorbeeld van een evenement dat deze principes omarmt. Als directie willen we graag ingaan op de vraag waarom diversiteit en inclusie zo belangrijk zijn voor ons en waarom de Queer en Pride Amsterdam een bron van inspiratie kan zijn.

Een inclusieve werkomgeving

Het ondersteunen van diversiteit en inclusie binnen Waternet gaat verder dan alleen het naleven van regels en richtlijnen. Het betekent bouwen aan een cultuur waarin alle medewerkers zich gehoord, gewaardeerd en gerespecteerd voelen, ongeacht seksuele oriëntatie, genderidentiteit, etniciteit of achtergrond. De Queer en Pride Amsterdam viert en erkent dit op een mooie manier.

Queer en Pride?

Queer Amsterdam en Stichting Pride Amsterdam organiseren dit jaar samen het nieuwe evenement Queer & Pride Amsterdam. Het evenement duurt van 22 juli tot en met 6 augustus 2023. Beide organisaties nemen een deel van het programma voor hun rekening.

De eerste week staat in het teken van queerness: in alle soorten en maten, in alle kleuren en vormen. Waarden als sociale rechtvaardigheid, anti-discriminatie en (inter)nationale solidariteit lopen als een rode draad door de programmering.

Vanaf 1 augustus is er volop aandacht voor emancipatie, cultuur, sport, vieren en ontmoeten. De Pride wordt afgesloten met de wereldberoemde en unieke botenparade op zaterdag 5 augustus en het slotfeest op de Dam.

Bevorderen van innovatie

Organisaties die diversiteit omarmen, kunnen gebruik maken van een bredere manier van kijken en meer ideeën. Waar verschillende achtergronden en ervaringen samenkomen ontstaan innovatieve oplossingen en creativiteit, en sluit je gemakkelijker aan bij maatschappelijke veranderingen. Pride Amsterdam laat zien hoe het vieren van diversiteit een bron van kracht kan zijn voor de samenleving als geheel.

Wat speelt er in de samenleving?

De samenleving is divers en dat geldt ook voor onze inwoners en (nieuwe) medewerkers. Het is belangrijk dat we zoveel mogelijk gebruik maken van de verschillen die er zijn. Als we elkaar, maar ook inwoners en nieuwe medewerkers beter begrijpen, dan kunnen we beter inspelen op behoeften en wensen.

Bewustwording

Helaas loopt de LGBTQ+-gemeenschap anno 2023 nog steeds tegen problemen aan. En dat geldt misschien ook wel bij ons op de werkvloer:

- Flauwe grapjes.
- Een gebrek aan begrip.
- Verongelijk gedrag en je achtergesteld voelen ('Als witte man van middelbare leeftijd tel ik niet meer mee.')

De Queer en Pride leert ons dat we met elkaar het podium kunnen vergroten. Het gaat om nieuwsgierig zijn en je verplaatsen in de ander. Stel je oordeel dus zo lang mogelijk uit.

Werkgroep Diversiteit en Inclusie

_____ Diversiteit en Inclusie: "De _____ zet zich in voor een inclusieve organisatie waarbij alle medewerkers zich welkom, thuis voelen en gelijke kansen krijgen om hun talenten optimaal te kunnen inzetten. Op deze manier is Waternet ook een betere afspiegeling van de samenleving in het gebied waarvoor Waternet werkt en tevens een aantrekkelijke werkgever. Waternet gaat daarom extra investeren in een inclusieve en diverse organisatie, waarbij speerpunten zijn: informatie & voorlichting, werving & selectie, deelname aan interne en externe activiteiten, kennisontwikkeling en training, cultuur & leiderschap."

Hoopvol voor de toekomst

_____ "Ik vind het leuk dat ik als witte hetero man van boven de 50 een blog over dit belangrijke onderwerp schrijf, samen met _____. Als ik naar de toekomst kijk dan ben ik heel hoopvol. Ik zie hoe mijn kinderen zich gemakkelijk verbinden met andere culturen en achtergronden, en een diverse vriendenkring hebben. Toch beseft ik dat we nog een lange weg te gaan hebben: witte mannen zoals ik krijgen ook vandaag de dag nog steeds meer kansen dan andere groepen mensen. Sommige groepen worden nog regelmatig anders beoordeeld door overheden, instanties of gewoon op straat. Het is belangrijk dat we met elkaar een veilige organisatie en samenleving zijn voor iedereen, waar respectvol met elkaar wordt omgegaan. Daarom wappert de Pride vlag bij ons."

De praktijk

Mooie woorden, maar waar brengt dit ons? In de directie is de man/vrouw verdeling goed in balans. Maar hoe zit dat met mensen van kleur? Of collega's met een 'andere' religie of geaardheid? Onze (leidinggevende) functies zijn qua samenstelling nog geen afspiegeling van de maatschappij. Bewust en onbewust is er van oudsher veel aandacht voor rituelen uit het Christelijk geloof, denk aan Pasen of Kerst. Het zou zo mooi zijn om meer mooie feesten samen te vieren, die aansluiten bij de samenstelling van de maatschappij. De reacties op het bericht over _____ (het offerfeest) waren heel warm. Welke rituelen gaan we nog meer samen vieren? En waar heeft de organisatie nog meer behoefte aan om nog inclusiever te worden? We gaan samen op weg naar een organisatie waarin iedereen, ongeacht hun achtergrond, religie en geaardheid zich geaccepteerd en geliefd voelt.

- Vertel hieronder waar we als organisatie ons meer voor zouden moeten inzetten"