Activiteit

1a
Leden van het inclusiviteitspanel sluiten aan bij werving- en selectieprocedures – hierdoor ontstaan divers samengestelde selectiecommissies

1b
Leden van het inclusiviteitspanel sluiten aan bij het maken en uitvoeren van beleid, projecten en programma's op verschillende thema's

1c
Leden van het inclusiviteitspanel praten mee over diversiteit- en inclusiviteitsbeleid van verschillende afdelingen

1d
Leden van het inclusiviteitspanel geven advies over vraagstukken vanuit de gemeente over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

1e
Het inclusiviteitspanel wordt gepromoot onder gemeenteambtenaren om het als normaal te gaan zien om hiermee te werken

Mechanismen

2a
Doordat verschillende soorten collega's samenwerken ontstaat inleving en empathie naar elkaar

2b
"Doordat verschillende soorten collega's elkaar ontmoeten die niet voldoen aan het stereotiep ontstaat er anti-stereotype denken"

2c
Doordat verschillende soorten collega's samenwerken vermindert dit angstgevoelens en bedreiging ten opzichte van elkaar

2d
Gemeenteambtenaren gaan samen aan de slag tegen institutioneel racisme: creëert een wij-gevoel

2e
Doordat steeds meer mensen met het inclusiviteitspanel werken, wordt dit de nieuwe sociale norm

2f
Processen veranderen: er wordt niet meer uitgegaan van de dominante norm

2g
Processen toevoegen door deelname inclusiviteitspanel om de invloed van individuele vooroordelen en stereotypen in te perken

2h
Gemarginaliseerde groepen praten en beslissen mee bij het maken van beleid over hen: ervaringsdeskundigheid wordt gewaardeerd

Subdoel

3a
Gemeenteambtenaren zijn zich bewust van de eigen vooroordelen bij besluitvorming

3b
Gemeenteambtenaren zien de noodzaak van verschillende perspectieven bij besluitvorming

3c
Doordat verschillende soorten gemeenteambtenaren elkaar ontmoeten die niet voldoen aan het stereotiep ontstaat er anti-stereotype denken

3d
Gemeenteambtenaren weten dat de dominante norm niet de standaard is en kunnen hiernaar handelen

Hoofddoel

4
"Het doel is dat ambtenaren van de gemeente Rotterdam minder vooroordelen en stereotypen hanteren in gemeentelijke processen en beleid"

Probleem

5
Institutioneel racisme/ongelijkheidspraktijken in de gemeente – gemeentelijk beleid sluit niet aan bij de diversiteit van de stad

Beschrijf hier kort hoe de schakel loopt:
(bijvoorbeeld: 1a – 2ab – 3a – 4 – 5)

1a – 2abcdfg – 3abcd – 4 – 5
1b – 2abcfgh – 3abcd – 4 – 5
1c – 2dgh – 3bd – 4 – 5
1d – 2dgh – 3bd – 4 – 5
1e – 2deg – 3bcd – 4 – 5

Kennisplatform
inclusief samenleven