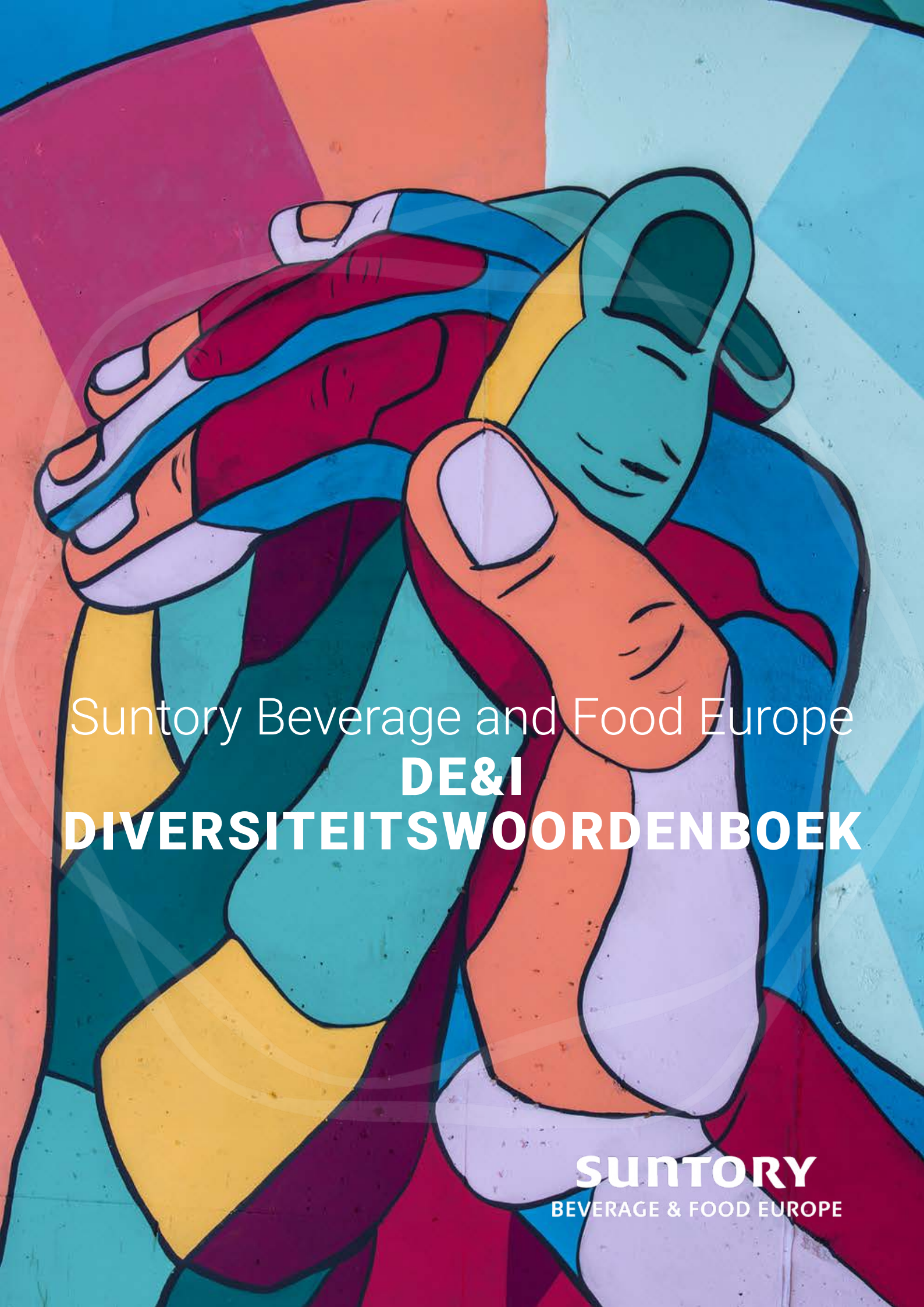

Suntory Beverage and Food Europe

DE&I DIVERSITEITSWOORDENBOEK

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE

PETER HARDING

CEO SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

VOORWOORD

We weten dat DE&I voor ons allemaal een kwestie van enorm belang is, als werknemers, als bedrijf en als bredere samenleving. We zijn vastbesloten dat SBFE zinvolle actie zal ondernemen op het gebied van DE&I, omdat we weten dat er werk aan de winkel is.

Door diversiteit in ons personeelsbestand te bevorderen en diverse waarden en ideeën te omarmen, kunnen we nog meer waarde creëren.

Door gelijkheid en inclusie te omarmen, kunnen we het potentieel van elke werknemer maximaliseren om op het werk zichzelf te zijn en zich ten volle te ontwikkelen.

Dit Diversiteitswoordenboek is een hulpmiddel om het bewustzijn over belangrijke DE&I-onderwerpen te vergroten en is een educatief hulpmiddel voor iedereen om de basis te begrijpen en de weg te effenen voor zinvol handelen op het gebied van DE&I. Na de inhoud van het woordenboek volgt een uitwerking van de vijf kerngebieden van DE&I waarop wij ons in de toekomst willen richten.

"Ik hoop dat dit hulpmiddel u inzicht geeft in het belang van elk DE&I-gebied en in wat wij als organisatie nastreven."

PETER HARDING
CEO SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

INHOUD

INLEIDING

- Wat is DE&I?
- Definities van beschermde kenmerken
- Wat u van dit training document kunt verwachten

DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

- Bondgenootschap
- Cis-gender, trans en non-binair
- Diversiteit vs. inclusie, gelijkheid vs. rechtvaardigheid
- Gaslighting
- Intersectionaliteit
- Micro-agressies
- Privilege en marginalisering
- Voornaamwoordeni
- Ras en etniciteit
- Seksuele geaardheid en genderidentiteit
- Victim blaming

VERDERE HULPMIDDELEN

- Verder leren

DE&I BIJ SBFE

- Diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie (DE&I) bij SBFE
- Onze SBFE DE&I Missieverklaring
- Vrouwen in leiderschap
- Ras & etniciteit
- LGBTQIA+
- Handicap
- Leeftijd

WAT IS DE&I?

1. INLEIDING

WAT IS DE&I?

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) oftewel diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie zijn belangrijk voor ons allemaal bij SBFE. Waarom? Omdat het erom gaat ervoor te zorgen dat ieder van ons zichzelf kan zijn, gewaardeerd wordt en eerlijk wordt behandeld op het werk.

- Diversiteit gaat over vertegenwoordiging - een divers personeelsbestand is een personeelsbestand dat bestaat uit personen met verschillende kenmerken, waaronder mensen van verschillende etnische afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, nationaliteit en mensen met een handicap.
- Rechtvaardigheid is het bieden van eerlijke kansen voor alle werknemers, gebaseerd op hun individuele behoeften.
- Inclusie is ervoor zorgen dat mensen zich gewaardeerd, gerespecteerd en geaccepteerd voelen om wie ze zijn.

Waarom is het belangrijk?

Bedrijven met een diverse, rechtvaardige en inclusieve werkplek zijn betere werkplekken. Ze zijn ook innovatiever en creatiever, hebben een grotere organisatorische flexibiliteit en veerkracht en zijn effectiever in het genereren van groei.

Door DE&I centraal te stellen bij SBFE kunnen we het bedrijf worden dat we willen zijn en daar profiteren we allemaal van. Het loopt als een rode draad door onze Suntory Leadership Spirits en ons streven naar Growing for Good. Het zal vertrouwen en betrokkenheid stimuleren en onze toekomst helpen verbeteren.

Elkaar beschermen tegen discriminatie

Een van de kernpunten van DE&I is het beschermen van mensen tegen discriminatie op het werk. Discriminatie van iemand om wie hij of zij is, is tegen de wet.

Sommige kenmerken die iemand maken tot wie hij, zij of hen is, worden specifiek beschermd door de wet. Deze kenmerken worden “beschermde kenmerken” genoemd, en het discrimineren van iemand vanwege deze kenmerken is illegaal.

DEFINITIES VAN BESCHERMDE KENMERKEN

1. INLEIDING

Beschermde kenmerken zijn aspecten van iemands identiteit die hem, haar of hen maken tot wie hij, zij of hen zijn. In het Verenigd Koninkrijk biedt de Equality Act 2010 bescherming tegen discriminatie op de werkplek op basis van 9 beschermde kenmerken:

1. **Leeftijd -** mensen worden beschermd tegen discriminatie waarbij sprake is van oneerlijke behandeling op grond van hun leeftijd.

2. **Handicap -** werkgevers moeten redelijke aanpassingen doen om belemmeringen als gevolg van een handicap (gedefinieerd als langdurige mentale of fysieke beperkingen die de dagelijkse activiteiten van een persoon beïnvloeden) weg te nemen.

3. **Gender -** mensen worden beschermd tegen discriminatie door oneerlijke behandeling op grond van hun gender.

4. **Genderverandering -** werkgevers mogen een werknemer niet minder gunstig behandelen omdat hij, zij of hen van gender verandert (of is veranderd). Dit beschermt ook mensen die geen medische ingreep hebben ondergaan.

5. **Huwelijk en geregistreerd partnerschap -** mensen worden beschermd tegen discriminatie op grond van hun burgerlijke staat. Mensen die gescheiden, verloofd of samenwonend zijn, vallen niet onder dit beschermde kenmerk.

6. **Zwangerschap en moederschap -** werkgevers mogen iemand niet minder gunstig behandelen omdat zij zwanger is of met zwangerschapsverlof. Dit geldt vanaf het begin van de zwangerschap tot wanneer de persoon terugkeert van zwangerschapsverlof.

7. **Ras en nationaliteit -** beschermt mensen tegen discriminatie op grond van hun nationaliteit of ras.

8. **Godsdienst of overtuiging -** beschermt mensen met een oprecht geloof in een duidelijke religieuze structuur (bv. jodendom of islam) tegen discriminatie.

9. **Seksuele geaardheid -** beschermt mensen tegen discriminatie op grond van hun seksuele geaardheid.

WAT KUNT U VERWACHTEN IN DIT TRAININGSDOCUMENT

1. INLEIDING

Om vooruitgang te boeken in onze DE&I-missie moeten we samen de weg begaan. En om samen op weg te zijn, moeten we allemaal vanuit een vergelijkbare positie beginnen.

Daarom is deze eerste SBFE DE&I trainingsmodule gericht op taal, om ervoor te zorgen dat we allemaal een aantal kernbegrippen en ideeën over DE&I kennen, zodat we ons comfortabeler voelen en de komende maanden en jaren belangrijke gesprekken kunnen voeren.

Ons Diversity Equity & Inclusion Woordenboek is niet bedoeld als een uitputtende lijst van termen die je kunt tegenkomen als je aan DE&I denkt (zie voor een bredere lijst het leesmateriaal aan het eind van de module). Maar het woordenboek verkent een aantal termen die we misschien niet kennen of niet volledig begrijpen, wat ons kan helpen na te denken over onze eigen ervaringen en die van de mensen om ons heen, en ons kan uitdagen verschillende perspectieven te begrijpen.

Deze trainingsmodule is slechts de eerste stap. Wij moedigen u aan om de verdere bronnen aan het einde van deze module te verkennen, en om uw in deze training verworven inzicht te gebruiken om verder te lezen op internet en in de pers. Wij zullen in de toekomst meer opleidingsmodules ontwikkelen om onze gezamenlijke capaciteit op het gebied van DE&I verder uit te bouwen.

Wij blijven werken aan een meer divers, rechtvaardig en inclusief bedrijf en werkplek. Wij kijken ernaar uit om deze reis samen te maken.

BONDGENOOTSCHAP

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Een bondgenoot is een persoon die actief zijn, haar of hun privilege gebruikt om op te komen voor een persoon of groep die datzelfde privilege niet heeft.

Bondgenoten helpen om de stem van gemarginaliseerde mensen te versterken, door hun positie van relatief privilege te gebruiken om [bijvoorbeeld] onrecht, ongelijkheid en discriminatie aan de kaak te stellen wanneer zij die zien (zie "Privilege en marginalisering"). Een bondgenoot zijn vereist blijven leren.

Iedereen kan een bondgenoot zijn van groepen waartoe hij, zij of hen niet behoort. Mannen kunnen bijvoorbeeld bondgenoten zijn van vrouwen, en hetero's kunnen bondgenoten zijn van mensen uit de LGBTQIA+-gemeenschap.

Bondgenoot zijn is een actief, voortdurend proces, waarbij eerlijke en op vertrouwen gebaseerde relaties worden opgebouwd met de mensen om ons heen.

Voorbeelden:

- "Partner" gebruiken in plaats van geslachtsgebonden termen als "man/vrouw" om meer inclusief te zijn voor mensen uit de LGBTQIA+-gemeenschap.
- Steun betuigen aan collega's met een handicap wanneer zij tijdens een vergadering een toegankelijkheidsbehoefte aan de orde stellen.
- Een collega erop aanspreken wanneer deze beledigende of discriminerende taal gebruikt om een medewerker te beschrijven.
- Jezelf informeren door boeken en artikelen te lezen over bondgenootschap, inclusie en uitsluiting die je huidige overtuigingen uitdagen.

Reflectiepunten:

- Kun je een moment bedenken waarop je onlangs een bondgenoot bent geweest? Wat heb je gedaan?
- Waarom is het belangrijk om bondgenoten op de werkplek te hebben?
- Wat kan een uitdaging zijn om een goede bondgenoot te zijn?
- Waarom wil je een bondgenoot zijn?

CIS-GENDER, TRANS EN NON-BINAIR

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Een cis-gender persoon identificeert zich uitsluitend met het geslacht dat hem of haar bij de geboorte is toegewezen, bijvoorbeeld een cis-gender vrouw werd bij de geboorte verondersteld vrouw te zijn en identificeert zich als vrouw. Soms wordt de term “assigned at birth” (‘toegewezen bij de geboorte’) gebruikt als acroniem, bijvoorbeeld AFAB = “assigned female at birth” (‘toegewezen als vrouw bij de geboorte’).

Trans is daarentegen een overkoepelende term voor mensen met een andere genderidentiteit dan het geslacht dat hun bij de geboorte is toegewezen. Transmensen kunnen zichzelf beschrijven met verschillende termen, waaronder (maar niet beperkt tot): transgender, non-binair of genderqueer. Het is het beste om beleefd te vragen met welke term mensen het liefst worden beschreven, en te respecteren wat ze je vertellen.

Niet iedereen identificeert zich sterk met een geslacht. Non-binaire identiteit is een overkoepelende term voor mensen met een genderidentiteit die niet goed past bij ‘man’ of ‘vrouw’. Niet-binaire identiteiten kunnen mensen omvatten die zich identificeren met geen van beide geslachten, met beide, of met een combinatie van sommige aspecten van het mannelijke en vrouwelijke geslacht.

Voorbeelden:

- Een transvrouw identificeert zich als vrouw, zij werd bij de geboorte als man toegewezen. Een cis-gender vrouw daarentegen identificeert zich als vrouw en werd bij de geboorte als vrouw toegewezen.
- De ouders van John voedden hun kind op als meisje totdat hij hen als tiener vertelde dat hij een jongen/man is. John is een trans man.
- Alex voelt zich er niet prettig bij om als man of vrouw bestempeld te worden. Desgevraagd identificeert Alex zichzelf als non-binair

Reflectiepunten:

- Waarom is het belangrijk dat een cis-gender persoon weet hoe hij/zij zijn/haar genderidentiteit moet bespreken?
- Heeft de genderidentiteit van een collega invloed op zijn/haar/hun vermogen om zijn/haar/hun werk te doen?

DIVERSITEIT VS. INCLUSIE, GELIJKHEID VS. RECHTVAARDIGHEID

2. DIVERSITEIT, GELIJKHEID & INCLUSIE WOORDENBOEK

Diversiteit gaat over het erkennen van verschillen in termen van persoonlijke, fysieke en sociale kenmerken. Deze omvatten (maar zijn niet beperkt tot) etniciteit, geslacht, leeftijd, religie, seksuele geaardheid en opleiding. Meer diversiteit op de werkplek betekent meer werknemers met verschillende kenmerken.

Inclusie is het proces van het creëren van een respectvolle en gastvrije cultuur en omgeving. Diversiteit en inclusie kunnen worden gezien als twee kanten van een medaille - een inclusieve werkplek stelt een verscheidenheid aan mensen in staat effectief samen te werken.

Gelijkheid betekent dat iedereen evenveel middelen of steun krijgt, ongeacht de behoefte. Gelijkheid veronderstelt echter dat iedereen op hetzelfde punt begint, wat niet het geval is. Niet iedereen heeft bijvoorbeeld toegang tot dezelfde kwaliteit van onderwijs of gezinssteun, wat de mogelijkheden om te solliciteren kan beperken en ertoe kan leiden dat zij als minder gekwalificeerd worden beschouwd, ondanks hun persoonlijke vaardigheden en capaciteiten.

Daarentegen is er bij rechtvaardigheid sprake van een verdeling van middelen naar behoefte, zodat degenen die met minder beginnen meer krijgen. Dit is geen nulsomspel: door zich te concentreren op steun voor degenen die dat nodig hebben, worden andere groepen in de samenleving niet benadeeld. Op die manier maakt rechtvaardigheid het speelveld gelijk. Net als diversiteit en inclusie gaan gelijkheid en rechtvaardigheid hand in hand, omdat rechtvaardigheid de weg is naar een werkelijk gelijke samenleving en werkplek.

Voorbeelden:

- Diversiteit: een werkplek met werknemers die verschillen in leeftijd, geslacht, etniciteit, religie etc.
- Gelijkheid: eisen dat elke kandidaat voor een baan een schriftelijke sollicitatie indient.
- Rechtvaardigheid: de eis van een schriftelijke sollicitatie afschaffen en alternatieve manieren bieden om te solliciteren, die betrekking hebben op een verscheidenheid aan vaardigheden en capaciteiten, zodat alle sollicitanten hun geschiktheid voor de functie kunnen aantonen.

Reflectiepunten:

- Hoe inclusief denkt u dat uw team is?
- Hoe divers is uw team? Is het in sommige opzichten diverser dan in andere?
- Hoe divers is uw team? Kun je nadenken over hoe het diverser zou kunnen zijn?

GASLIGHTING

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Gaslighting is een vorm van psychologische manipulatie die iemand doet twijfelen aan zijn gedachten en gevoelens en in extreme gevallen aan zijn eigen geestelijke gezondheid.

In veel gevallen is gaslighting gebaseerd op de behoefte voor macht en controle over anderen, en wordt vaak met opzet gebruikt. In sommige gevallen kunnen mensen gaslighting echter ook onbedoeld gebruiken, bijvoorbeeld door de ervaringen van iemand in hun omgeving te ontkennen omdat zij zich ongemakkelijk voelen bij het moeilijke onderwerp. Gaslighting wordt vaker gebruikt tegen gemarginaliseerde mensen en is een vorm van uitsluiting.

Gaslighting houdt in dat iemand (of een groep mensen) zijn/haar/hun eigen gedachtes in twijfel trekt omdat informatie voor hem/haar/hen wordt achter gehouden of hem/haar/hun valse informatie wordt gegeven.

Iemand tegen wie gaslighting wordt gebruikt, heeft meestal moeite het probleem duidelijk aan te wijzen. Ze denken dat ze zich dingen inbeelden terwijl ze zich voortdurend ondermijnd of buitengesloten voelen. Hun vertrouwen en productiviteitsniveau lijden eronder en ze kunnen zelfs worden ziek gemeld voor werkgerelateerde stress.

Voorbeelden:

- Informatie alleen beetje bij beetje of niet volledig verstrekken, vergaderingen herhaaldelijk opnieuw plannen of belangrijke informatie achterhouden voor een bepaalde persoon/groep mensen.
- Een werknemer ervan beschuldigen “irrationeel te zijn” of “overdreven te reageren” om zijn/haar/hun bezorgdheid te verwerpen.
- Een werknemer liegt tegen een collega en zegt dat de deadline van een project is verschoven. Als hij er later naar gevraagd wordt, houdt de werknemer vol dat hij dat nooit gezegd heeft.

Reflectiepunten:

- Heb je ooit meegemaakt dat tegen iemand gaslighting werd gebruikt?
- Hoe zou u iemand in uw team steunen tegen wie gaslighting werd gebruikt?
- Hoe zou je iemand benaderen van wie je weet dat hij/zij/hen tegen iemand anders gaslighting had gebruikt?

INTERSECTIONALITEIT

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID & INCLUSIE WOORDENBOEK

Intersectionaliteit is een concept om beter te begrijpen hoe sociale identiteiten - zoals geslacht, etniciteit, sociale klasse, religie, seksuele geaardheid, bekwaamheid en genderidentiteit - elkaar overlappen en hoe zij in relatie staan tot machtssystemen die mensen op de werkplek en in de bredere gemeenschap onderdrukken.

Intersectionaliteit erkent dat ieder mens meerdere sociale identiteiten heeft. Binnen elke sociale identiteit hebben sommige categorieën meer voorrechten dan andere (zie "Voorrechten en Marginalisering"). Deze term werd bedacht om de specifieke vormen van discriminatie die vrouwen met een donkere huidskleur ervaren te benadrukken.

Intersectionaliteit erkent dat de manier waarop verschillende sociale identiteiten op elkaar inwerken meerdere plaatsen van onderdrukking vormen die niet van elkaar kunnen worden gescheiden. Intersectionaliteit is een instrument dat gebruikt kan worden om ongelijkheid en discriminatie op een rechtvaardige manier op te lossen.

Voorbeelden:

- Een vrouw met een donkere huidskleur die CEO is van een groot bedrijf heeft een heel andere ervaring met seksisme en racisme (ook wel misogynoir genoemd) op de werkvloer dan een witte vrouw die CEO is van een ander groot bedrijf.
- Een witte man die ook leeft met een handicap (wit is een geprivilegieerde identiteit, zijn handicap is een gemarginaliseerde identiteit).
- Een trans man met donkere huidskleur ervaart tegelijktertijd transfobie en racisme en die twee zijn niet van elkaar te scheiden. De marginalisering die hij ervaart wordt niet ontkracht of opgeheven door zijn privilege als man.

Reflectiepunten:

- Hoe zou u uw sociale identiteiten beschrijven?
- Wat is er nuttig aan intersectionaliteit?
- Doet deze definitie je anders denken over hoe je jezelf of de mensen om je heen ziet?

MICROAGRESSIES

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Microagressies zijn opmerkingen of handelingen die indirect, subtiel of onbedoeld discriminerend zijn voor gemarginaliseerde mensen. De dader van een microagressie beseft misschien niet dat zijn/haar gedrag kwetsend is. Hoewel microagressies bewust en opzettelijk kunnen zijn, zijn ze dat vaak niet, maar weerspiegelen ze systemen van onderdrukking die gericht zijn tegen gemarginaliseerde mensen.

Of het nu opzettelijk is of niet, microagressies zijn niet 'micro' of klein wat betreft de impact die ze op mensen hebben, maar micro in de zin dat ze moeilijk te 'zien' zijn door degenen die ze zeggen/doen.

Micro-agressies kunnen bestaan uit het gebruik van denigrerende termen, het beledigen van iemands cultuur of religie, en het ontkrachten of ontkennen van de ervaringen van gemarginaliseerde mensen.

Voorbeelden:

- Iemand spreekt de naam van een ander voortdurend verkeerd uit, terwijl hij/zij al verschillende keren is gecorrigeerd.
- Iemand die vraagt "waar iemand vandaan komt" omdat hij/zij/hen geen witte huidskleur heeft.
- Iemand die vraagt hoe het huwelijk "werkt" voor iemand die niet hetero is.
- Iemand die volhoudt dat vooroordelen geen probleem meer zijn in de samenleving, bijvoorbeeld door tegen een vrouw te zeggen dat ze "overgevoelig" is voor een seksistische opmerking.

Reflectiepunten:

- Wat zijn enkele manieren waarop u zich kunt verontschuldigen als u wordt beschuldigd van een microagressie?
- Hoe zou u reageren als u getuige was van een microagressie op het werk?
- Waarom kan het moeilijk zijn om iemand te confronteren die volgens jou een microagressie gebruikt tegen iemand anders?

PRIVILEGES EN MARGINALISATIE

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Privilege verwijst naar aspecten van onze identiteit waarover we geen controle hebben (meestal dingen waarmee we geboren zijn) en die ons voordelen geven in de maatschappij.

Marginalisering verwijst naar het proces van als onbelangrijk of machteloos gepositioneerd worden binnen een samenleving of groep, vanwege aspecten van onze identiteit waar we geen controle over hebben (meestal dingen waarmee we geboren zijn).

Privilege en marginalisering zijn als twee zijden van een munt, want terwijl systemen en culturen voor sommige mensen (de bevoorrechten) voordelen opleveren, leveren diezelfde systemen en culturen voor anderen (de gemarginaliseerden) nadelen op. Privilege is ook intersectioneel (zie "Intersectionaliteit"), omdat we zowel privileges als marginalisering kunnen ervaren. Iemand kan bijvoorbeeld raciaal privilege ervaren omdat hij/zij/hen wit is, maar klassemarginalisatie omdat hij/zij/hen tot de arbeidersklasse behoort.

Het is belangrijk te begrijpen dat de constatering dat een aspect van onze identiteit een voorrecht is, geenszins kritiek is maar gewoon een feitelijke positie binnen de maatschappij waarin wij opereren.

Voorbeelden:

- Als iemand zich geen zorgen maakt of hij/zij/hen wel genoeg geld heeft om zijn/haar/hun huur te betalen, is hij/zij/hen waarschijnlijk sociaal-economisch bevoorrecht.
- Als iemand nog nooit is gevraagd "waar komt u oorspronkelijk vandaan?" is hij/zij/hen waarschijnlijk bevoorrecht omdat hij/zij/hen tot de etnische meerderheid in zijn/haar/hun land behoort.
- Als hand in hand over straat lopen met zijn/haar/hun partner iemands veiligheid in gevaar brengt, is hij/zij/hen gemarginaliseerd in vergelijking met veel hetero's vanwege zijn seksuele geaardheid.

Reflectiepunten:

- Welke aspecten van je identiteit zijn eventueel bevoorrecht?
- Welke aspecten van je identiteit worden eventueel gemarginaliseerd?
- Waarom is het belangrijk om je eigen voorrechten te begrijpen?

VOORNAAMWOORDEN

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Voornaamwoorden zijn woorden die mensen gebruiken om naar anderen te verwijzen. We gebruiken voornaamwoorden meestal wanneer we naar iemand verwijzen zonder zijn/haar/hun naam te gebruiken.

In sommige talen, waaronder het Engels, verwijzen veelgebruikte voornaamwoorden specifiek naar iemands geslacht. Voor trans- en niet-binaire mensen (zie "Cis-gender en Trans") passen deze voornaamwoorden misschien niet bij hoe zij hun identiteit begrijpen. Dit leidt tot ongemak, stress en angst. Door iemands voornaamwoorden te onderstellen, kan namelijk onbedoeld de boodschap worden afgegeven dat mensen er op een bepaalde manier uit moeten zien om hun voornaamwoorden te kunnen gebruiken.

Een voornaamwoord dat veel gebruikt wordt door mensen die traditionele geslachtsuitdrukkingen afwijzen is "hen" of "die". Iemand die "hen" of "die" gebruikt om zichzelf te omschrijven, kan in werkelijkheid een man, een vrouw, allebei, geen van beide of iets heel anders zijn. Je zult minder snel aannames doen en je vergissen in de voornaamwoorden van een ander als je vraagt welke voornaamwoorden je moet gebruiken en je eigen voornaamwoorden deelt wanneer je jezelf voorstelt. Dit mag echter niet worden opgevat als een uitnodiging om te vragen naar mogelijk privé-informatie over iemands geslacht. Het proactief delen van voornaamwoorden betekent niet dat je zelf trans of non-binair bent, en dit kan een krachtige daad van bondgenootschap zijn met deze gemeenschappen.

Als je iemand per ongeluk een verkeerd geslacht geeft door de verkeerde voornaamwoorden te gebruiken, verontschuldig je dan gewoon en bedank hem/haar/hen voor de correctie.

Voorbeelden:

- Heb je gehoord van Lisa? Zij heeft me vandaag nog niet gebeld. ('Zij' is het voornaamwoord in dit geval)
- Heb je iets gehoord van Sarah? Die heeft me vandaag nog niet gebeld. ('Die' is het voornaamwoord in dit geval)
- Hen is een kunstenaar en heeft dat schilderij zelf gemaakt. Die kwasten zijn van hen. Ik vind zowel hen als hun schilderijen mooi.
- Iemand heeft "hij/hen" op zijn/hun LinkedIn profiel staan (dit zal vaak betekenen dat die persoon blij is om met een van beide termen genoemd te worden, maar het is de moeite waard om te vragen om bevestiging).

Reflectiepunten:

- Zou je boos zijn als iemand je beschreef met een voornaamwoord dat naar een ander geslacht verwijst (bv. als je een man bent en iemand je als "zij" beschreef)? Waarom?
- Hoe kun je ervoor zorgen dat je de juiste voornaamwoorden gebruikt om iemand te beschrijven?
- Wat moet je doen als je een fout maakt met iemands voornaamwoorden?

RAS EN ETNICITEIT

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Ras en etniciteit zijn twee begrippen die verband houden met de menselijke afstamming. Rascategorieën zijn grotendeels gebaseerd op fysieke kenmerken, maar deze categorieën verbergen de diversiteit van de achtergrond van mensen. Praten over ras kan moeilijk zijn, vooral omdat ras door sommigen wordt gebruikt om sommige mensen als biologisch inferieur te categoriseren.

Het is belangrijk te onthouden dat ras een sociaal geconstrueerde categorie is - met andere woorden, er is geen biologische basis voor rassencategorieën.

Etnische categorieën zijn gebaseerd op tradities, taal, nationaliteit of cultureel erfgoed. Als je aan je etniciteit denkt, kijk je verder dan je fysieke kenmerken en kijk je naar eigenschappen die je deelt met de cultuur om je heen.

Er zijn veel verschillende manieren om raciale en etnische identiteiten te beschrijven. Hieronder staan enkele van de meest voorkomende acroniemen. Je hoort of ziet misschien acroniemen als BAME (Black, Asian and Minority Ethnic), BME (Black and Minority Ethnic) en POC (Person of Colour). Het gebruik van dit soort termen wordt voortdurend in twijfel getrokken, en soms vinden mensen ze beledigend. Wanneer we het hebben over ras en etniciteit, is het altijd het beste om het gebruik van woorden die mensen onder een overkoepelende term groeperen te vermijden.

Voorbeelden:

- Ras is een marker van sociale identiteit. Een witte huid betekent bijvoorbeeld dat je in veel landen beter wordt behandeld dan mensen met een donkere huidskleur.
- Iemand die in Frankrijk is geboren, kan zijn/haar/hun etniciteit als Afrikaans omschrijven omdat zijn/haar/hun grootmoeder of grootvader in Afrika is geboren. Hij/zij/hen is zowel Frans als Afrikaans en hoeft niet te “kiezen”.

Reflectiepunten:

- Hoe zou u uw ras definiëren?
- Hoe zou u uw etniciteit definiëren?
- Hoe zou je de taal die je gebruikt om met en over mensen te praten kunnen aanpassen nu je deze definitie hebt gelezen?

SEKSUELE GEAARDHEID EN GENDERIDENTITEIT

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Seksuele geaardheid is wie je aantrekkelijk vindt en/of met wie je een relatie wilt hebben. Seksuele oriëntaties omvatten, maar zijn niet beperkt tot, homo, lesbisch, hetero, queer, biseksueel en aseksueel.

Genderidentiteit daarentegen is een manier om te beschrijven hoe je je voelt wat betreft je geslacht. Genderidentiteiten omvatten, maar zijn niet beperkt tot, man, vrouw en trans (zie “Cis-gender en Trans”).

Jouw genderidentiteit is geen indicator van jouw seksuele geaardheid en je mag niet in vraag stellen of veronderstellingen maken over een van beide voor een andere persoon.

Het acroniem LGBTQIA+ wordt gebruikt voor zowel seksuele geaardheid als genderidentiteit. Het staat voor lesbisch, homo, biseksueel, transgender, queer/vragend, interseksueel en aseksueel, waarbij de plus aangeeft dat de term ook betrekking heeft op mensen met een andere seksuele geaardheid en genderidentiteit. Het woord “queer” is heroverd door de LGBTQIA+ gemeenschap en wordt soms door mensen in die gemeenschap gebruikt om zichzelf te beschrijven, ondanks het feit dat het historisch gezien als een discriminerende belediging is gebruikt.

Voorbeelden:

- Mensen die zich aangetrokken voelen tot mensen van hetzelfde geslacht noemen zichzelf vaak homo, homoseksueel of lesbisch. Homovrouwen geven vaak de voorkeur aan de term lesbisch (of omgekeerd - het is altijd beter om te vragen dan te veronderstellen).
- Mensen die zich tot zowel mannen als vrouwen aangetrokken voelen, noemen zichzelf vaak biseksueel.
- Mensen die zich aangetrokken voelen tot verschillende genderidentiteiten (man, vrouw, transgender, genderqueer, intersekse, enz.) noemen zichzelf panseksueel.
- Voor voorbeelden van genderidentiteit, zie “Cis-gender en Trans”.

Reflectiepunten:

- Wat is uw seksuele geaardheid? Wat is uw genderidentiteit?
- Hoe zou je het verschil tussen seksuele geaardheid en genderidentiteit uitleggen?

VICTIM BLAMING

2. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE WOORDENBOEK

Victim blaming is de praktijk waarbij men zich afvraagt wat iemand anders had kunnen doen om te voorkomen dat hij/zij/hen slachtoffer werd, dus veronderstellen dat de fout bij het slachtoffer ligt en niet bij de dader.

Victim blaming kan subtiel zijn. Mensen beseffen soms niet dat ze meedoen aan victim blaming. Iemand die bijvoorbeeld hoort over een incident en denkt: “Ik zou voorzichtiger zijn geweest” of “Dat zal mij nooit overkomen”, geeft het slachtoffer op een bepaald niveau de schuld, vaak onbedoeld.

Als u praat met iemand die slachtoffer is geworden, stel dan niet te veel vragen over de gebeurtenis, want die kunnen worden geïnterpreteerd als een soort verwijt en kunnen traumatisch zijn. De beste manier om steun te verlenen is medeleven te tonen en te luisteren naar wat zij te zeggen hebben, zonder te oordelen of de gebeurtenis te interpreteren.

In veel gevallen, bijvoorbeeld bij seksueel geweld of misbruik, is het beter te verwijzen naar een “overlevende” dan naar een “slachtoffer”. Het gebruik van het woord “slachtoffer” kan de overlever ontkrachten en het voor hem/haar/hen moeilijker maken om verder te gaan met wat hem/haar/hen is overkomen.

Voorbeelden:

- Iemand die suggereert dat een collega die gepest wordt omdat hij/zij/hen overgewicht heeft, moet afvallen (in plaats van zich te richten op het voorkomen van het pestgedrag).
- Iemand die een slachtoffer van aanranding of intimidatie tijdens het kerstfeest omschrijft als “erom vragend” omdat hij/zij/hen alcohol dronk of bepaalde kleding droeg.
- Iemand die iemand anders die een klacht indient op het werk behandelt als “lastig” of een “pestkop”.

Reflectiepunten:

- Wat zijn enkele manieren waarop je de aandacht op victim blaming kunt vestigen?
- Wat kun je doen om victim blaming binnen je organisatie te voorkomen?
- Hoe kun je iemand ondersteunen van wie je weet dat hij/zij/hen victim blaming heeft ondergaan?

VERDERE BRONNEN

LINKEDIN LEARNING:

Wij bevelen deze module aan, 'Inclusive Mindset for Committed Allies' van Dereca Blackmon. Het is de beste online trainingsmodule na het gebruik van het Diversity Equity & Inclusion Dictionary.
https://qrco.de/bdBSwz

TED TALKS:

Boys won't be boys. Boys will be what we teach them to be
Ben Hurst
https://qrco.de/bdBVHW

They told me to change my clothes. I changed the law instead
Gina Martin
https://qrco.de/bdBbII

A call to men
Tony Porter
https://qrco.de/bdBVaE

Not all superheroes wear capes: how you have the power to change the world – Nova Reid
https://qrco.de/bdBbKL

The urgency of intersectionality
Kimberlé Crenshaw
https://qrco.de/bdBVek

Humanize Diversity and Inclusion
Damien Hooper-Campbell (eBay)
https://qrco.de/bdBbN9

VERDER LEZEN:

Passion4Social's guide to disability - inclusive language
https://qrco.de/bdBbW2

Stonewall glossary – A glossary focused on LGBTQIA+ terms
https://qrco.de/bdBbUz

Hive Learning's guide to talking about DE&I at work
https://qrco.de/bdBbXq

Diversity, Equity & Inclusion Glossary - Een uitgebreide woordenlijst, met de meningen, gedachten en verhalen van echte mensen.
https://qrco.de/bdBbTi

DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE (DE&I) BIJ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

4. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE BIJ SBFE

Als onderdeel van onze reis naar Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) zijn er vijf aandachtsgebieden die we willen verbeteren.

ONZE SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE DE&I MISSION STATEMENT

4. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE BIJ SBFE

Bij SBFE is onze visie “Growing for Good”. Dit kunnen we alleen bereiken met een diverse en rechtvaardige werkplek en een inclusieve werkcultuur (DE&I) waarin iedereen op het werk zijn/haar/hun authentieke zelf kan zijn.

WAT

DE&I gaat over de samenstelling van ons personeelsbestand en onze toeleveringsketen, de ervaring die mensen binnen onze organisatie hebben en de manier waarop onze merken in de maatschappij opereren, innoveren en communiceren. Geïnspireerd door onze Suntory Leadership Spirits is het onze missie om een SBFE te creëren waar iedereen welkom is, eerlijk wordt behandeld, deel uitmaakt van onze gemeenschap en wordt ondersteund om te gedijen.

WAAROM

Het nastreven van onze DE&I-missie zal ons als gemeenschap beter verbinden, sterker en gelukkiger maken, en onze werknemers, ons bedrijf en onze merken ten goede komen. We hopen ook dat het een stap zal zijn in de richting van een meer rechtvaardige en inclusieve wereld.

HOE

Met bescheiden vastberadenheid zullen wij werken aan een meer diverse, rechtvaardige en inclusieve organisatie - dit is een verplichting die wij aangaan met onze medewerkers en partners, voor de lange termijn.
We zullen authentiek zijn, luisteren, actie ondernemen, herhalen en samenwerken met anderen om een meer inclusieve ervaring en eerlijkere resultaten te creëren voor iedereen die bij ons bedrijf betrokken is.

Growing for Good

VROUWEN IN LEIDERSCHAP

4. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE BIJ SBFE

Bij heel SBFE willen we ervoor zorgen dat vrouwen vertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. We zijn trots op de sterke vertegenwoordiging die we al hebben, maar erkennen dat we op sommige gebieden nog meer werk moeten verzetten.

We willen er ook aan werken om vrouwen te ondersteunen bij de uitdagingen waarmee ze specifiek worden geconfronteerd, zodat we een inclusieve organisatie zijn voor vrouwen in alle fasen van hun carrière.

Hieronder vallen levensgebeurtenissen, zoals (maar niet beperkt tot) ouderschapsverlof, terugkeer naar het werk en de menopauze. Het bieden van dergelijke ondersteuning kan de loopbaanontwikkeling en de vooruitgang van vrouwen bevorderen tijdens uitdagingen die vrouwen in de organisatie onevenredig zwaar treffen.

RAS & ETNICITEIT

4. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE BIJ SBFE

Wij erkennen dat verschillende gemeenschappen verschillende vormen van discriminatie ervaren en dat verschillende landen hun eigen culturele context hebben. Met dit in gedachten willen we ervoor zorgen dat we rekening houden met de lokale context en tegelijkertijd prioriteit geven aan gelijke kansen voor medewerkers van alle rassen en etnische achtergronden.

SBFE is een multinationale organisatie en we willen ervoor zorgen dat onze teams qua ras en etniciteit representatief zijn voor de bevolking van de landen waarin we actief zijn. Ook willen we mensen beschermen tegen discriminatie en ervoor zorgen dat we rekening houden met de verschillende raciale, etnische en culturele achtergronden waaruit onze organisatie bestaat.

We willen er ook voor zorgen dat we representatief zijn voor onze consumenten, zodat we relevante en spannende producten kunnen blijven aanbieden aan iedereen die ze koopt, en ons bereik op langere termijn kunnen uitbreiden naar nieuwe consumenten.

LGBTQIA+

4. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE BIJ SBFE

De LGBTQIA+ gemeenschap bestaat uit vele unieke identiteiten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit. Het acroniem staat voor:

Lesbisch
Vrouwen die zich seksueel aangetrokken voelen tot andere vrouwen

Homoseksueel
Mannen die zich aangetrokken voelen tot andere mannen

Biseksueel
Mensen die zich aangetrokken voelen tot meer dan één geslacht

Transgender
Mensen die zich identificeren als een ander geslacht dan het geslacht dat hun bij de geboorte werd toegewezen, bijvoorbeeld als je bij de geboorte als 'jongen' werd gecategoriseerd, maar je je identificeert als een meisje of een vrouw.

Queer
Een overkoepelende term voor iedereen in de LGBTQ+ gemeenschap of

Questioning
Mensen die hun seksuele geaardheid en/of genderidentiteit in twijfel trekken

Intersex
Mensen die geboren zijn met een reproductieve/seksuele anatomie die niet voldoet aan de typische definities van man of vrouw.

Aseksueel
Mensen die zich niet seksueel aangetrokken voelen tot andere mensen.

Het plusteken (+)
Omvat andere identiteiten, zoals maar niet beperkt tot:

Panseksueel
Mensen die zich seksueel tot andere mensen aangetrokken voelen, ongeacht hun geslacht.

Non-binair
Mensen die zich niet (uitsluitend) identificeren als man of vrouw - dit is een genderidentiteit en maakt deel uit van de transgenderparaplu.

Wij willen streven naar een cultuur waarin iedereen die zich identificeert als onderdeel van de LGBTQIA+-gemeenschap meetelt, zodat zij zich veilig voelen om op het werk hun authentieke zelf te zijn zonder angst voor discriminatie om wie zij zijn.

HANDICAP

4. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE BIJ SBFE

Handicaps kunnen een minder bekend gebied van diversiteit zijn, en handicaps kunnen zichtbaar of onzichtbaar zijn, fysiek of cognitief. Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD) definieert mensen met een handicap als: "... zij die langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen hebben die in wisselwerking met diverse barrières hun volledige en effectieve deelname aan de samenleving kunnen belemmeren."

Voorbeelden van mensen met zichtbare beperkingen zijn rolstoelgebruikers, mensen die blind of slechtziend zijn, en mensen die doof zijn en communiceren door middel van gebarentaal.

Voorbeelden van mensen met onzichtbare beperkingen zijn aandoeningen die voor andere mensen niet duidelijk zijn, zoals chronische pijn, vermoeidheid of duizeligheid.

Voorbeelden van cognitieve handicaps zijn leerstoornissen zoals attention deficit hyperactivity disorder (ADHD), dat de concentratie van mensen kan aantasten, of autisme, dat de communicatie en sociale vaardigheden van mensen kan aantasten. Cognitieve handicaps kunnen zowel zichtbaar als onzichtbaar zijn.

Wij willen ernaar streven onze organisatie toegankelijk te maken voor mensen met een handicap en ervoor zorgen dat wij een comfortabele omgeving creëren waarin zij de steun kunnen vragen en krijgen die zij nodig hebben om op het werk hun authentieke zelf te zijn en over de juiste apparatuur en aanpassingen kunnen beschikken om hun werk effectief te kunnen doen.

LEEFTIJD

4. DIVERSITEIT, RECHTVAARDIGHEID EN INCLUSIE BIJ SBFE

Leeftijd kan ook een minder bekend onderdeel van diversiteit zijn en betrekking hebben op zowel de ervaringen op het werk van oudere werknemers als die van jongere werknemers vanwege hun leeftijd. Enerzijds kunnen beide groepen te maken krijgen met discriminatie op het werk op basis van stereotypen. Anderzijds kunnen de behoeften van beide groepen ook over het hoofd worden gezien.

Zo kan bijvoorbeeld worden aangenomen dat ouderen niet technisch onderlegd zijn, terwijl ze eigenlijk goed vertrouwd zijn met het gebruik van technologie op het werk. In andere situaties, als zij niet zo vertrouwd zijn met technologie, kan het zijn dat jongere teamleden daar geen rekening mee houden. Ouderen kunnen ook behoefte hebben aan meer empathie met betrekking tot de zorgbehoeften die gepaard kunnen gaan met het ouder worden.

Een voorbeeld voor jongere mensen is dat hun mening over het hoofd wordt gezien omdat ze minder ervaring hebben. Zij kunnen juist frisse ideeën hebben die een positief effect hebben of een innovatieve oplossing bieden voor een probleem. Ook kan over het hoofd worden gezien dat jongeren meer steun nodig hebben om het inzicht en de ervaring te verwerven die zij zoeken. Ouderen zijn misschien de uitdagingen vergeten van het feit dat zij relatief nieuw zijn op de werkplek.

Als multigenerationele organisatie willen wij leeftijdsgebonden stereotypen vermijden en alle leeftijdsgroepen en generaties erbij betrekken zodat ieders bijdrage wordt gewaardeerd.

“Als we luisteren en vieren wat zowel gemeenschappelijk als verschillend is, worden we wijzer, inclusiever en beter als organisatie.”

Pat Wadors

ÉÉN LAATSTE WOORD

Oorspronkelijk hebben wij ons Diversiteitswoordenboek ontworpen als een hulpmiddel voor bewustmaking en training van onze medewerkers, maar wij geloven dat andere bedrijven die zinvolle gesprekken over DE&I beginnen het ook nuttig kunnen vinden. Daarom hebben we besloten het te publiceren en te delen. Vertel ons wat je ervan vindt linkedin.com/company/suntory-beverage-food-benelux

MICHELLE NORMAN,
DIRECTEUR EXTERNE ZAKEN EN DUURZAAMHEID

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE