Magazine

Strength & Connections

Diversity & Inclusion Week 2022

"If you are not explicitly working on diversity, you are being exclusive."

Zoë Papaikonomou

"Every person has an inalienable connection to Planet Earth, and to the whole of humanity."

Everard Findlay

Humans of the Future

A kick-off with experts

Rikkert van Huisstede
Jens van Tricht
Joris Luyendijk
Zoë Papaikonomou
Everard Findlay

And more..

Dive into TU Delft's Diversity & Inclusion Week

Heritage & Belonging's Costum Edition: November 2022 | tudelft.nl

Colofon

Chief editor: Patrick Engels
Authors: Andjenie Cheng-A-June, Andrea van der Kuip, Anoeshka Ishwardat, Astrid Taal, Axelle Vire, David Keyson, Elif Ozcan Vieira, Everard Findlay, Evi Bulters, Fay Verplancke, Gabriela Nane, Grant Penny, Jens van Tricht, Joris Luyendijk, Julien van Campen, Klaas van der Tempel, Marije Severs, Martha de Bruijn, Melissa Verboekt-Acton, Monique van Ewijck, Niels Hemelaar, Nitesh Bharosa, Noortje Dik, Patrick Engels, Tyrone Hunte, en Zoë Papaikonomou.
Design: Future Nomads - www.futurenomads.nl

Contact information

TU Delft
TU Delft's D&I Office
Heritage & Belonging
DIG Advising
Maction Business Events
Maction Social Inspirators
Future Nomads

Disclaimer

Heritage & Belonging publishes a magazine after each project event as a reference work. In this edition, our guests are TU Delft's Diversity & Inclusion Office, faculties, support departments, networks, and DE&I experts. This magazine contains content on TU Delft's Diversity & Inclusion Week 2022, with authors' perspectives on diversity, equity, and inclusion. No part of this publication may be reproduced or used in any other way without written permission of Heritage & Belonging and TU Delft. The visuals in this publication are provided with the sources as adequately as possible.
If there is any uncertainty about this, please contact us.

Foreword

Dear Reader,

With the D&I week 2022, we drew attention to a safe and inclusive campus, where we embrace diversity and stimulate well-being, creativity and innovation.

A diverse community can be incredibly powerful: everyone brings their own ideas and qualities, which can lead to the most creative and beautiful ideas. But: the differences can also be tricky, because it is anything but obvious that you agree with each other. Good cooperation and studying then requires openness and respect, even when you don't agree.

Why is this so difficult and how do you deal with it? With this magazine we reflect on the various activities and events and provide you with information, perspectives, tips and inspiration for a D&I-proof TU Delft.

Beste lezer,

Met de D&I week 2022 vroegen we aandacht voor een veilige en inclusieve campus, waar we diversiteit omarmen en zo welzijn, creativiteit en innovatie stimuleren.

Een diverse gemeenschap kan ontzettend krachtig zijn: iedereen neemt eigen ideeën en kwaliteiten mee en dat kan leiden tot de meest creatieve en mooie ideeën. Maar: de verschillen kunnen ook lastig zijn, want het is allesbehalve vanzelfsprekend dat je het met elkaar eens bent. Goed samenwerken en studeren vraagt dan om open en respectvol te zijn, ook als je het niet eens wordt.

Waarom is dat zo lastig en hoe ga je daarmee om? Met deze magazine blikken we terug op de verschillende activiteiten en evenementen, word je gevoed met informatie, perspectieven, tips en inspiratie voor een D&I-proof TU Delft.

Diversity & Inclusion Office TU Delft

Introduction: Strength & Connections

Diversity and inclusion strengthens peoples, as it provides access, (more) equal opportunities and improves well-being. People that feel safe and included, will also flourish and this will enhance creativity and innovation. Research and education that better takes the diversity of society into account is more representative and therefore stronger in terms of its quality and impact. Connection between people is a result of Diversity and Inclusion, but also a pathway towards Diversity and Inclusion. Let's spiral up through connection!

Diversiteit en inclusie versterkt mensen, omdat het toegang biedt, (meer) gelijke kansen biedt en welzijn verbetert. Mensen die zich veilig en opgenomen voelen, zullen ook floreren en dit zal de creativiteit en innovatie bevorderen. Onderzoek en onderwijs dat beter rekening houdt met de diversiteit van de samenleving is representatiever en daardoor sterker qua kwaliteit en impact. Verbinding tussen mensen is een resultaat van Diversity & Inclusion, maar zelf ook een weg naar Diversity & Inclusion. Laten we in een spiraal omhoog gaan door verbinding!

Prof. Dr. David Keyson
Chief Diversity Officer

David Keyson opened with this speech: Good afternoon, as TU Delft's Chief Diversity Officer since September 2020, I would like to welcome all staff, students and our D&I guest speakers who are here today. This year we were privileged to organise TU Delft Diversity & Inclusion Week for the second time. The members of the D&I Board and the D&I Office have worked on a programme that spans the faculties, the directorates and university organisations such as the Student Council, DEWIS and True U.

David Keyson opende met deze speech: *Goedemiddag, als Chief Diversity Officer van de TU Delft sinds september 2020 heet ik alle medewerkers, studenten en onze D&I gastsprekers die hier vandaag zijn, van harte welkom. Dit jaar mochten wij voor de tweede keer de TU Delft Diversity & Inclusion Week organiseren. De leden van het D&I Board en het D&I Office hebben gewerkt aan een programma dat zich uitstrekt over de faculteiten, de directies en universiteitsorganisaties zoals de studentenraad, DEWIS en True U.*

Myles, J. (2019). Woman in white long-sleeved shirt. New York.

“Our university goal is to have 25% female professors by the year 2025.”

Among other things, I have used the past year to reflect and I am happy to share some observations and learning moments with you.

One of the biggest challenges I faced early on was how to increase the number of female academics. This mainly involves associate professors and full professors, but also the number of other university teachers. This is keeping in mind that our university has a target of having 25% female professors by 2025. To get a better picture of this issue, I worked with Strategic Development. We discovered that the problem is not so much that women may be less likely to pursue a PhD or that they are more likely to leave TU than their male colleagues. The heart of the problem lies in the challenge of increasing the percentage of female academics in a fair and justifiable way. We are working with HR to develop policies aimed at increasing the percentage of female staff, especially in departments that traditionally have a high number of male staff.

Ik heb het afgelopen jaar onder andere gebruikt om te reflecteren en ik deel graag een aantal observaties en leermomenten met jullie.

Een van de grootste uitdagen waar ik vroeg tegenaan liep was hoe je het aantal vrouwelijke academici kan laten toenemen. Dit gaat vooral om universitaire hoofddocenten en hoogleraren, maar ook om het aantal overige universitaire docenten. Dit met in het achterhoofd dat onze universiteit het doel heeft om 25% vrouwelijke hoogleraren te hebben in 2025. Om een beter beeld te krijgen van dit vraagstuk werkte ik samen met Strategic Development. We ontdekten dat het probleem niet zozeer is dat vrouwen misschien minder vaak promoveren of dat zij vaker de TU verlaten dan hun mannelijke collega’s. De kern van het probleem ligt in de uitdaging om het percentage vrouwelijke academici te vergroten op een eerlijke en gerechtvaardigde wijze. We werken samen met HR om beleid te ontwikkelen gericht op het verhogen van het percentages vrouwelijke medewerkers, vooral op afdelingen die traditioneel een hoog aantal mannelijke medewerkers hebben.

TU Delft image database

The second big challenge I have struggled with is to find out what is needed to increase the percentage of students at TU Delft with a migration background. Together with our central communications department, we have set up a programme to attract high school students with a migration background. Moreover, there are plans for new facilities, such as reflection rooms on campus, to meet the needs of marginalised students. A D&I grant has also been developed for initiatives that support a diverse and inclusive study environment.

De tweede grote uitdaging waarmee ik heb geworsteld is om erachter te komen wat nodig is om het percentage studenten aan de TU Delft met een migratieachtergrond te verhogen. Samen met onze centrale communicatieafdeling hebben we een programma opgezet om middelbare scholieren met een migratieachtergrond aan te trekken. Bovendien zijn er plannen voor nieuwe faciliteiten, zoals bezinningsruimtes op de campus, om in de behoeftes van gemarginaliseerde studenten te voorzien. Ook is een D&I grant ontwikkeld voor initiatieven die een diverse en inclusieve studieomgeving ondersteunen.

By looking at data, I learned more about a core challenge that needs to be addressed quickly. Working with Strategic Development, I contacted CBS, the Central Bureau of Statistics. We wanted to compare the percentage of undergraduate students with a migration background at TU Delft with other universities. For instance, we looked at the study efficiency: how many years do TU Delft students with a migration background take to get a bachelor's degree. We found no clear trend. We did see that the background of Delft students was often in countries such as Indonesia, Morocco, the Caribbean Dutch region, Suriname and Turkey.

The most surprising thing was that the percentage of students with a migration background who chose a STEM profile in secondary school was low. In the last decade, an average of 1.8% to 2% of students with a migration background chose this profile. This corresponds to the percentage of students with a migration background studying at TU Delft. The lesson from this is that, in order to increase the number of students with a migration background at TU Delft, we need to cooperate with other technical universities, schools and government bodies. Only together can we increase interest in science, starting with children at primary school age.

Door te kijken naar data, heb ik meer geleerd over een kernuitdaging die snel aangepakt moet worden. In samenwerking met Strategic Development heb ik contact gelegd met CBS, het Centrale Bureau voor de Statistiek. We wilden het percentage bachelor studenten met een migratieachtergrond aan de TU Delft vergelijken met andere universiteiten. Zo keken we naar het studierendement: hoeveel jaar doen TU Delftse studenten met een migratieachtergrond er over om een bachelorsdiploma te krijgen. We vonden geen duidelijke trend. We zagen wel dat de achtergrond van Delftse studenten vaak lag in landen zoals Indonesië, Marokko, de Caribisch-Nederlandse regio, Suriname en Turkije.

Het meest verrassende was dat het percentage studenten met een migratieachtergrond die een bèta-profiel kozen op de middelbare school laag is. In de laatste tien jaar kozen gemiddeld 1,8% tot 2% van studenten met een migratieachtergrond dit profiel. Dit komt overeen met het percentage studenten met een migratieachtergrond dat studeert aan de TU Delft. De les die hieruit getrokken kan worden is dat, om het aantal studenten met een migratieachtergrond van de TU Delft te verhogen, we moeten samenwerken met andere technische universiteiten, scholen en overheidsinstanties. Alleen gezamenlijk kunnen we de interesse in wetenschap te vergroten, startend bij kinderen op basisschoollijftijd.

There have been many other important learning moments for me. Consider:
The need to continue expressing support for social safety initiatives for students;
The importance of developing inclusive communication towards our LGBT+ community; the urgency of addressing barriers between students of different social classes; the need to address the cultural barriers faced by students from the ABC Islands, who do classify as Dutch students, and; ensuring staff feel comfortable having open discussions with each other and management.

Er zijn nog veel meer belangrijke leermomenten voor mij geweest. Denk aan: De noodzaak om door te gaan met het uiten van support uiten voor initiatieven op het gebied van sociale veiligheid voor studenten; het belang van het ontwikkelen van inclusieve communicatie richting onze LHBTI+ gemeenschap; de urgentie om barrières tussen studenten van verschillende sociale klassen aan te pakken; de noodzaak om de culturele barrières waar studenten van de ABC-eilanden, die wel geclassificeerd worden als Nederlandse studenten, mee zitten aan te pakken en; ervoor zorgen dat medewerkers zich op hun gemak voelen bij het voeren van open discussies met het elkaar en management.

"We should seek to demonstrate the positive value of diverse teams to enrich research innovation and design and develop methods to ensure team equity."

I am confident that together with our faculties and managements such as Legal Services, HR and Communication, and networks such as True-U and DEWIS, we can work towards an inclusive and diverse campus culture. To do this, we need to ensure togetherness through respect for each other and inclusion of all. We need to show that a diverse team enriches our research and design, and we need to develop methods to promote equity.

As someone who is still learning every day in the field of D&I, I am grateful for the people and support around me. I would especially like to thank the D&I board members, including the Faculty Diversity Officers, and the dedicated D&I Office team, who have worked hard to put together an incredibly rich programme for Diversity & Inclusion week 2022.

Ik ben vol vertrouwen dat we, samen met onze faculteiten en directies zoals Legal Services, HR en Communication, en netwerken zoals True-U en DEWIS, kunnen werken aan een inclusieve en diverse campuscultuur. Om dit te kunnen doen moeten we zorgen voor saamhorigheid door respect voor elkaar en inclusie van iedereen. We moeten laten zien dat een divers team ons onderzoek en design verrijkt, en we moeten methodes ontwikkelen om gelijkwaardigheid te bevorderen.

Als iemand die nog elke dag leert op het gebied van D&I, ben ik dankbaar voor de mensen en support om mij heen. Ik wil graag vooral de D&I boardleden, inclusief de Faculty Diversity Officers, en het toegewijde D&I Office team, die hard gewerkt hebben om een ontzettend rijk programma op te zetten voor de Diversity & Inclusion week 2022.

TU Delft image database

Programme: Diversity & Inclusion Week

3 October 2022

Kick-Off: Humans of the Future
organised by the D&I Office

4 October 2022

Interactive Theatre Play: 'Danger: Implicit Bias at Work!'
organised by DEWIS

5 October 2022

D&I in IDE: How Do You Design Research, Teach, and Recruit with an Inclusive Mind in Academia?
organised by the Faculty of Industrial Design Engineering

Panel on Neurodiversity
organised by the Faculty of Technology, Policy, and Management

Let's Finally Face the Authenticity Dilemma... And Unlock Our Full Potential!
organised by the Faculty of Applied Sciences

Everybody Can Dance
organised by X & Student Onbeperkt

6 October 2022

Boost Your Conscious Bias!
organised by Human Resources & Talent naar de Top

Policy vs. Experience: The Route to an Inclusive Organisation
organised by the Faculty of Aerospace Engineering & D&I Committee

Fitting in at TU Delft: A Workshop on Intercultural Awareness
organised by the Climate Study Programme

Feminist and Accessible Scholarship
organised by the Faculty of Technology, Policy, and Management

Diversity and Inclusion at the Faculty of Civil Engineering and Geosciences: Getting to Know Each Other and Defining Ideas and Activities
organised by the Faculty of Civil Engineering and Geosciences

Talk That Talk: A Serious Game about Sexual Violence against Women
organised by the Faculty of Technology, Policy, and Management

Gender Equality, Personal Leadership, and Entrepreneurship
organised by Librae

7 October 2022

AutismExperienceCircuit
organised by Human Resources

Social Safety in Academia: From Paper to Practice
organised by EEMCS/EDIT

Interview with Prince Manvendra Singh Gohil
organised by True-U

The D&I Office: Its purpose and the team

About the D&I Office

The Diversity & Inclusion Office of TU Delft was established in 2017 with the goal of promoting an equitable, diverse, and inclusive environment for all staff and students. TU Delft's 2018-2024 strategic framework specifically emphasizes diversity as one of its six core values. We strive to translate these concepts of diversity and inclusion into the embracing of differences and fostering of belongingness. Our office focuses on a plethora of crucial issues and developments, and we aim to tackle them with the appropriate policies and recommendations. We are also stimulating the development of a D&I infrastructure and expertise in the entire organization, for a sustainable integration of D&I values and conduct. We working closely with Faculty Diversity Officers, we set up a D&I grant for students and a Gender Equality Plan.

Over het D&I Office

De Diversity & Inclusion Office van de TU Delft is in 2017 opgericht met als doel het bevorderen van een rechtvaardige, diverse en inclusieve omgeving voor alle medewerkers en studenten. In het strategic framework 2018-2024 van de TU Delft wordt diversiteit specifiek benadrukt als een van de zes kernwaarden. Wij streven ernaar deze concepten van diversiteit en inclusie te vertalen in het omarmen van verschillen en het bevorderen van saamhorigheid. Ons bureau richt zich op een groot aantal cruciale kwesties en ontwikkelingen, en we streven ernaar deze aan te pakken met passend beleid en aanbevelingen. We stimuleren ook de ontwikkeling van een D&I-infrastructuur en -deskundigheid in de hele organisatie, voor een duurzame integratie van D&I-waarden en -gedrag. We werken nauw samen met Faculty Diversity Officers en hebben een D&I-beurs voor studenten en een Gender Equality Plan opgezet.

More information

Want to learn more? In the digital learning portal for employees, the Learning Hub, you can follow training courses on **Diversity & Inclusion**.

The confidential advisors - If you are confronted with undesirable behaviour or suspect a breach of integrity at TU Delft, you can go to one of the **confidential advisors** for support and advice.
The Ombuds Officer staff - Is there a problem in the workplace that could lead to a dilemma or conflict and you can't work it out together? **Contact the Ombuds Officer staff**.

The Integrity Roadmap for Staff - Get any help you might need regarding integrity matters.

TU Delft image database

The importance of diversity & inclusion

As a leading STEM university, we believe that optimising equity, diversity, and inclusion (EDI) is a core responsibility. It is our moral duty to be equally accessible to all. It is also our moral responsibility to be an inclusive campus where everyone can take part in the organisation, feels safe and can flourish. We need to make sure that each person is valued and respected for their individual differences. Optimising inclusion also benefits our societal impact by increasing our wellbeing, which in turn is required for optimal creativity and productivity. In addition, diversity is broadly recognised as a valuable asset that could maximise the performance of groups; diversity provides a pathway for world class research and innovation, and strengthens our commitment to excellence. Our search for knowledge and innovation depends on bringing the greatest variety of viewpoints and voices together on the challenges that societies today are facing.

The TU Delft enhances and develops the expertise of tomorrow's engineering leaders. By providing for an inclusive environment and developing basic principles and skills for equity, diversity and inclusion during their time at the TU Delft, we expect our engineers to become inclusive leaders and contribute to social coherence in society in the future.

Het belang van diversiteit & inclusie

Als een vooraanstaande technische universiteit geloven wij dat het bevorderen van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie (EDI) een kernwaarde is. Het is onze morele verplichting om gelijkwaardig toegankelijk te zijn voor iedereen. Het is ook onze morele verantwoordelijkheid om een inclusieve campus te zijn waar iedereen deel kan nemen in de organisatie, zich veilig voelt en de ruimte krijgt om te floreren. We moeten ervoor zorgen dat iedere persoon gewaardeerd en gerespecteerd wordt voor hun individuele verschillen. Het optimaliseren van inclusie heeft ook voordelen voor onze maatschappelijke impact doordat het ons welzijn bevordert, dat weer nodig is voor een optimale creativiteit en productiviteit. Daarnaast is diversiteit een algemeen erkend waardevol aspect dat de prestatie van groepen maximaliseert; diversiteit biedt een weg naar wereldklasse onderzoek en innovatie, en het versterkt onze ambitie om excellentie. Onze zoektocht naar kennis en innovatie is afhankelijk van het samenbrengen van de grootste variëteit van perspectieven en stemmen om gezamenlijk de maatschappelijke uitdagingen van vandaag aan te pakken.

De TU Delft bevordert en ontwikkelt de expertise van de ingenieursleiders van morgen. Door te zorgen voor een inclusieve omgeving en het ontwikkelen van basisprincipes en vaardigheden voor gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie, verwachten wij dat onze ingenieurs inclusieve leiders worden en dat zij zullen bijdragen aan de sociale samenhang van de maatschappij in de toekomst.

Our team at the D&I Office consists of dedicated people:

Chief Diversity Officer - David Keyson

"By respecting in a genuine and fair way the unique, authentic self, we can foster a high sense of belongingness and inclusion in our daily lives."

D&I Project Lead & Research – Anoeshka Ishwardat

"We must strive to include everyone towards promoting social justice. We are in this together and we need to develop stories to make sure no one is left behind. Building community, fostering alliances and strengthening coalitions, and caring for each other will help us transform systems with more equal opportunities."

D&I Policy Advisor – Marije Severs

"I feel unsettled by unequal opportunities for people in organisations, communities, and in science. We can see the results of systems of exclusion in the numbers, but we can also hear them in the lived experiences of people. I believe we should do all we can to create an open culture and a norm that is inclusive for all, so the world becomes a fairer place."

Diversity & Inclusion coordinator - Fatima Ait Bari

"I believe inclusion is only possible if we are willing to identify the inequity of social structures in society and thus in our organisation. This starts with being critical about our own behaviour and mindset and willingness to reflect upon it. As follows we can comprehend how inclusive we are prepared to be as individuals and as an organization."

D&I Office Assistant – Martha de Bruijn

"Diversity for me means listening to each other and having conversations to explore each other's worlds. Without excluding or shaming anyone. This topic is infinitely multi-faceted like a human being. There is no simple question nor answer which makes this topic so incredibly interesting yet complex."

D&I Office Trainee - Tyrone Hunte

"An inclusive environment means having a diverse environment, and we can only have that if we are willing to combat the societal and structural challenges that hinder the progress of all peoples. Once these challenges fade away, we will truly realize the beautiful potential everyone innately possesses."

The staff includes D&I Coordinator Fatima Ait Bari and we are supported by the Faculty Diversity Officers and a D&I Board: D&I staff.

Kick-Off: Humans of the Future

On 3 October 2022 the second Diversity & Inclusion Week organized by TU Delft's own D&I Office in collaboration with Heritage & Belonging, faculties, support departments, and networks was kicked off at the TU Delft Library. This year the theme was "Strength & Connections" and the Kick-Off event focused on the concept of Humans of the Future. You can (re)watch it here.

Op 3 oktober 2022 werd de tweede Diversity & Inclusion Week, georganiseerd door TU Delft's eigen D&I Office in samenwerking met Heritage & Belonging, faculteiten, ondersteunende afdelingen en netwerken, afgetrapt in de TU Delft Bibliotheek. Dit jaar was het thema "Strength & Connections" en het Kick-Off evenement richtte zich op het concept van Humans of the Future. Het kan hier (terug)gekeken worden.

Marije Severs
D&I Policy Advisor

Tyrone Hunte
D&I Office Trainee

The lights dimmed and an angelic voice filled the spacious library. Several students on their way to their daily studies stopped and searched for the source of this mesmerizing tune. Rikkert van Huisstede gradually made his way to the front and blessed the crowd with his mellifluous tune. His appearance and his voice challenged the very fabric of societal conformity. His frame donned elegant high heels, a dazzling red left earring, and a contrasting white pantsuit, while a red ring perched on the ring finger of his hand that clutched the microphone. Van Huisstede's performance and appearance sent us a clear message: Why conform to the (gender) binary?

De lichten dimden en een engelachtige stem vulde de ruime bibliotheek. Verschillende studenten op weg naar hun dagelijkse studie stopten en zochten naar de bron van deze betoverende melodie. Rikkert van Huisstede kwam geleidelijk naar voren en zegende de menigte met zijn welluidende melodie. Zijn uiterlijk en zijn stem daagden de maatschappelijke conformiteit uit. Hij droeg elegante hoge hakken, een schitterende rode linker oorbel en een contrasterend wit broekpak, terwijl aan de ringvinger van zijn hand, die de microfoon vasthield, een rode ring zat. Het optreden en uiterlijk van Van Huisstede gaven ons een duidelijke boodschap: Waarom zouden we moeten conformeren aan (gender) binaire regels?

Hussain, D.M. (2021). Boy standing besides green leaves. Kuala Lumpur.

Binary thinking

Rikkert van Huisstede's performance opened the event and TU Delft's Chief Diversity Officer David Keyson took the stage to welcome everyone to the Diversity & Inclusion Week. He briefly mentioned key issues and learning experiences in addressing topics pertaining to diversity and inclusion at TU Delft. Examples include increasing the percentage of women studying and working at TU Delft, improving the social safety for students, and addressing inclusive communication towards the LGTBQIA+ community.

Professor Keyson gave the floor to Vice-Rector Magnificus/Vice-President Education Rob Mudde Professor Mudde stressed the importance of diversity, inclusion, and open-mindedness by using both general arguments and his personal experiences. He told the crowd about how cultural differences can lead to miscommunication by mentioning a personal experience in which he unknowingly made a mistake in an intercultural setting with a Japanese colleague.

Binary thinking

Het optreden van Rikkert van Huisstede opende het evenement en David Keyson, Chief Diversity Officer van de TU Delft, betrad het podium om iedereen welkom te heten op de Diversity & Inclusion Week. Hij noemde kort de belangrijkste kwesties en leerervaringen bij het aanpakken van onderwerpen op het gebied van diversiteit en inclusie aan de TU Delft. Voorbeelden hiervan zijn het verhogen van het percentage vrouwen dat aan de TU Delft studeert en werkt, het verbeteren van de sociale veiligheid voor studenten en het verbeteren van de inclusieve omgang met de LGTBQIA+ gemeenschap.

Professor Keyson gaf het woord aan Vice-Rector Magnificus/Vice-president Education Rob Mudde.Professor Mudde benadrukte het belang van diversiteit, inclusie en ruimdenkendheid aan de hand van zowel algemene argumenten als zijn persoonlijke ervaringen. Hij vertelde het publiek hoe culturele verschillen tot miscommunicatie kunnen leiden door een persoonlijke ervaring te noemen waarin hij onbewust een fout maakte in een interculturele setting met een Japanse collega.

"Van Huisstede's performance and appearance sent us a clear message: Why conform to the (gender) binary?"

Engels, P.M.W. (3 October, 2022). Andjenie Cheng-A-June presenting the Kick-Off: Humans of the Future. TU Delft.

The Vice-Rector Magnificus used this experience to highlight how crucial intercultural awareness can be. After wrapping up his welcoming speech, the main part of the Kick-Off event commenced. Moderator Andjenie Cheng-A-June introduced the four speakers and Jens van Tricht was first up.

The Future is Human

Van Tricht, founder of Emancipator, would thematically follow Rikkert van Huisstede's artistic performance and make the argument that the gender binary is suffocating for everyone regardless of gender.

De vicerector gebruikte deze ervaring om te benadrukken hoe cruciaal intercultureel bewustzijn kan zijn. Na zijn welkomstwoord begon het hoofdgedeelte van het Kick-Off evenement. Moderator Andjenie Cheng-A-June introduceerde de vier sprekers en Jens van Tricht was als eerste aan de beurt.

The Future is Human

Van Tricht, oprichter van Emancipator, volgde de artistieke performance van Rikkert van Huisstede thematisch op en betoogde dat het gender binaire model voor iedereen, ongeacht gender, verstikkend is.

He presented two circles, one filled with pink dots and the other filled with blue dots, one symbolizing supposed feminine traits and the other symbolizing supposed masculine traits. He argued that these circles are not stagnant, rather that they are in a continuous dynamic process. While society has long been subject to a patriarchy, the categorisation of dominant (masculine) traits constantly shifts. One factor that historically contributed to these changes has been the relentless struggle of feminism to attain more and better rights. However, Van Tricht noted that women have been forced to conform to supposed masculine traits to be taken more seriously in all levels of society, and that feminine traits have not been rewarded as much. The norm for success has been guided by the proliferation of traditionally male traits, and it is by gravitating towards that norm that women have been able to achieve their own successes.

Jens van Tricht further explained that this has been perceived as a threat by men who feel that their domains and traits are being co-opted. He also acknowledged that there have been men who embrace their own feminine traits in the way that some women have assumed more masculine traits. Van Tricht went on to use a normal distribution of male/female characteristics to visually demonstrate how men and women have systematically been forced to conform to exclusive feminine or masculine traits, but this standard of conformity ignores the vast area that overlaps between men and women. Jens van Tricht used these visuals to make an appeal to people to embrace those traits that are not normally part of their gender identity. Van Tricht's argument is twofold: we need to recognise that men and women are human beings and can therefore possess the same human traits, and we need to value those traits - whether they are called masculine or feminine - equally! There is a world to be won for both men and women if we break the gender binary. At the end of his presentation Van Tricht posed two important questions: Who wants change? Who wants to change? We all want the world to change, but perhaps we must be willing to make the changes ourselves on a personal level.

Hij presenteerde twee cirkels, de ene gevuld met roze stippen en de andere gevuld met blauwe stippen, de ene symboliseert vermeende vrouwelijke eigenschappen en de andere vermeende mannelijke eigenschappen. Hij betoogde dat deze cirkels niet stilstaan, maar in een voortdurend dynamisch proces verkeren. Hoewel de samenleving al lang een patriarchaat kent, verschuift de categorisering van dominante (mannelijke) eigenschappen voortdurend. Een factor die historisch heeft bijgedragen tot deze veranderingen is de niet-aflatende strijd van het feminisme om meer en betere rechten te verkrijgen. Van Tricht merkt echter op dat vrouwen gedwongen zijn zich te conformeren aan vermeende mannelijke eigenschappen om serieuzer genomen te worden in alle lagen van de samenleving, en dat vrouwelijke eigenschappen daardoor minder beloond worden. De norm voor succes wordt bepaald door de verspreiding van traditioneel mannelijke eigenschappen, en het is door zich naar die norm te richten dat vrouwen hun eigen successen hebben kunnen behalen.

Jens van Tricht legde verder uit dat dit als een bedreiging is ervaren door mannen die het gevoel hebben dat hun domein en eigenschappen worden overgenomen. Hij erkende ook dat er mannen zijn die hun eigen vrouwelijke trekken omarmen, zoals sommige vrouwen meer mannelijke trekken hebben aangenomen. Van Tricht gebruikte vervolgens een normale verdeling van mannelijke/vrouwelijke eigenschappen om visueel aan te tonen hoe mannen en vrouwen systematisch gedwongen werden zich te conformeren aan exclusieve vrouwelijke of mannelijke eigenschappen, maar deze norm van conformiteit gaat voorbij aan het enorme gebied dat mannen en vrouwen overlappen. Jens van Tricht gebruikte deze visuele elementen om een oproep te doen aan mensen om die eigenschappen te omarmen die normaal gesproken geen deel uitmaken van hun genderidentiteit. Van Tricht's betoog is tweeledig: we moeten erkennen dat mannen en vrouwen mensen zijn en dus over dezelfde menselijke eigenschappen kunnen beschikken, én we moeten die eigenschappen - of ze nu mannelijk of vrouwelijk genoemd worden - gelijk gaan waarderen! Er is een wereld te winnen voor zowel mannen als vrouwen als we de binaire genderdimensie doorbreken. Aan het eind van zijn presentatie stelde Van Tricht twee belangrijke vragen: Wie wil verandering? Wie wil veranderen? We willen allemaal dat de wereld verandert, maar misschien moeten we bereid zijn om zelf de veranderingen op persoonlijk niveau ook door te voeren.

"While society has long been subject to a patriarchy, the categorisation of dominant (masculine) traitsconstantly shifts. One factor that historically contributed to these changes has been the relentless struggle of feminism to attain more and better rights."

Engels, P.M.W. (3 October, 2022). Joris Luyendijk's talk at the Kick-Off: Humans of the Future. TU Delft.

Becoming an Ally

Joris Luyendijk's speech focused on the relation between diversity and socio-economic classes. He figuratively took the audience on a journey through a typical office building. The ground floor can be seen as a (near) true representation of Dutch society. Here the members of the cleaning staff, the receptionists, and security dominate the space. Women, men, gay, straight, bisexual, short, tall, black, brown, white, neurodiverse, neurotypical, transgender, cisgender, varying hair color, tattoos – it seems as if nearly everyone is represented on this floor.

Becoming an Ally

De toespraak van Joris Luyendijk ging over de relatie tussen diversiteit en sociaaleconomische klassen. Hij nam het publiek figuurlijk mee op een reis door een typisch kantoorgebouw. De begane grond kan gezien worden als een (bijna) perfecte weergave van de Nederlandse samenleving. Hier domineren de leden van het schoonmaakpersoneel, de receptionisten en de beveiliging de ruimte. Vrouwen, mannen, homoseksueel, heteroseksueel, biseksueel, klein, lang, zwart, bruin, wit, neurodivers, neurotypisch, transgender personen, cisgender personen, verschillende haarkleuren, tatoeages - het lijkt alsof bijna iedereen op deze verdieping vertegenwoordigd is.

Move up one floor and this diversity gradually starts to fade. Move up another floor and it lessens even more. Keep moving up and suddenly you will find yourself on a floor with the higher ups of the company: mostly white, cisgender, heterosexual men who speak with standardized posh accents.

Ga een verdieping hoger en deze diversiteit begint geleidelijk te vervagen. Nog een verdieping hoger en het wordt nog minder. Blijf omhooggaan en plotseling bevind je je op een verdieping met de machtigste personen van het bedrijf: meestal witte, cisgender, heteroseksuele mannen die spreken met gestandaardiseerde, zogenaamde nette accenten.

"Keep moving up and suddenly you will find yourself on floor with the higher ups of the company: mostly white, cisgender, heterosexual men who speak with standardized posh accents."

They themselves might not all originally come from the same socio-economic class, but they are sometimes able to hide this part of their identity. Luyendijk connected this to the way diversity is treated in certain cases, where it is perceived by the higher ups as a mere corporate checkmark rather than an actual strategy and goal to strive for. He added that persons in postions of power are also more often willing to listen to him rather than people who are not white, cisgender, heterosexual men.

Zelf komen ze misschien niet allemaal oorspronkelijk uit dezelfde sociaal-economische klasse, maar ze weten dit deel van hun identiteit soms goed te verbergen. Luyendijk bracht dit in verband met de manier waarop diversiteit in bepaalde gevallen wordt behandeld, waarbij het door de personen in machtige posities wordt gezien als een louter zakelijk vinkje in plaats van een werkelijke strategie en doel om na te streven. Hij voegde eraan toe dat personen in machtige posities ook vaker bereid zijn naar hem te luisteren dan naar mensen die geen witte, cisgender, heteroseksuele man zijn.

“... people in powerful positions need to take the struggle for diversity and inclusion seriously if change is ever to be attained.”

Luyendijk demonstrated both by his office building metaphor and by his meta comment that people in powerful positions need to take the struggle for diversity and inclusion seriously if change is ever to be attained. His speech can be seen as a plea for empathy and allyship.

Luyendijk liet zowel door zijn kantoorgebouw-metafoor als door zijn meta-opmerking zien dat mensen op machtige posities de strijd voor diversiteit en inclusie serieus moeten nemen, wil er ooit verandering komen. Zijn toespraak kan worden gezien als een pleidooi voor empathie en bondgenootschap.

Engels, P.M.W. (3 October, 2022). Zoë Papaikonomou's talk at the Kick-Off: Humans of the Future. TU Delft.

Power Structures

Journalist Zoë Papaikonomou returned to the core principles of the D&I week in her presentation, which are diversity, inclusion, and equity. First, she argued that diversity is still often seen as a necessity laden with negative associations. Why is a “diversity hire” sometimes mentioned but is a “homogeneity hire” never spoken of? When the usuals are hired at a homogeneous company or organization, no one dares to say, “here we have another homogeneity hire!” Second, Papaikonomou emphasized the need for clear definitions of diversity, inclusion, and equity.

Power Structures

Journaliste Zoë Papaikonomou kwam in haar presentatie terug op de kernwaardes van de D&I-week, namelijk diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Ten eerste betoogde zij dat diversiteit nog steeds vaak wordt gezien als een noodzaak met negatieve connotaties. Waarom wordt een “diversity hire” soms genoemd, maar wordt er nooit gesproken over een “homogeneity hire”? Wanneer bij een homogeen bedrijf of organisatie de gebruikelijke mensen worden aangenomen, durft niemand te zeggen: “hier hebben we weer een homogeneity hire!”. Ten tweede benadrukte Papaikonomou de noodzaak van duidelijke definities van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

“If you are not explicitly working on diversity, you are being exclusive.”

She defines these crucial concepts: 1) Diversity pertains to personal differences. 2) Inclusion is about what is done with those differences. 3) Equity has to do with the power (im)balances between the aforementioned differences (not to be confused with equality). She outlined how these concepts are all part of an “endless inclusion marathon.” We are constantly fighting for a more diverse, inclusive, and equitable environment, but there is not a fixed end to this fight. She added a thought-provoking statement to this idea: If you are not explicitly working on diversity, you are being exclusive.

Ze definieert deze cruciale concepten als: 1) Diversiteit heeft betrekking op persoonlijke verschillen. 2) Inclusie gaat over wat er met die verschillen wordt gedaan. 3) Gelijkwaardigheid heeft te maken met de machts(on)balans tussen de voornoemde verschillen (niet te verwarren met gelijkheid). Zij schetste hoe deze concepten allemaal deel uitmaken van een “eindeloze inclusiemarathon”. We strijden voortdurend voor een meer diverse, inclusieve en gelijkwaardige omgeving, maar er is geen vast einde aan deze strijd. Ze voegde aan dit idee een tot nadenken stemmende verklaring toe: als je niet expliciet werkt aan diversiteit, ben je exclusief bezig.

"... there is no magic formula to solve issues regarding inclusion. This is reminiscent of her concept of the endless inclusion marathon, we must constantly keep fighting for a better world."

Papaikonomou pointed at the abuse of power and discrimination as fundamental obstacles in the endless inclusion marathon. People in powerful positions at times lack sufficient awareness regarding diversity because of the power dynamics. Society systemically rewards the corrupting power of those who are in advantaged positions. A manager might not realize the hardships of an intern, extraverts might not give room for introverts during meetings, and the general population might not value the opinions and thoughts of those who are not white, cisgender, heterosexual men. Papaikonomou concluded her presentation by stating that there is no magic formula to solve issues regarding inclusion. This is reminiscent of her concept of the endless inclusion marathon, we must constantly keep fighting for a better world.

Papaikonomou wees op machtsmisbruik en discriminatie als fundamentele obstakels in de eindeloze inclusiemarathon. Mensen op machtige posities zijn zich soms onvoldoende bewust van diversiteit vanwege de machtsdynamiek. De maatschappij beloont op systematische wijze de corrumperende macht van degenen die in een bevoorrechte positie verkeren. Een manager realiseert zich misschien niet de ontberingen van een stagiair, extraverte mensen geven tijdens vergaderingen misschien geen ruimte aan introverte mensen, en de algemene bevolking hecht misschien geen waarde aan de meningen en gedachten van mensen die geen witte, cisgender, heteroseksuele mannen zijn. Papaikonomou sloot haar presentatie af met de opmerking dat er geen toverformule bestaat om problemen rond inclusie op te lossen. Dit doet denken aan haar concept van de eindeloze inclusiemarathon: we moeten voortdurend blijven strijden voor een betere wereld.

Beyond Inclusion

Everard Findlay concluded the Kick-Off event with a presentation about how binary thinking is becoming archaic once again and how this relates to sustainability. He regaled the audience with a tale about developing a piece of land and an interaction with an indigenous person. The indigenous person was reluctant to follow Findlay and his team's strategy and instead this person gave them a new way of thinking by stating:

Beyond Inclusion

Everard Findlay sloot het Kick-Off evenement af met een presentatie over hoe het binaire denken opnieuw archaïsch wordt en hoe dit verband houdt met duurzaamheid. Hij vermaakte het publiek met een verhaal over het ontwikkelen van een stuk land en een interactie met een inheemse persoon die daarbij plaats nam. De inheemse persoon was terughoudend om de strategie van Findlay en zijn team te volgen en in plaats daarvan gaf deze persoon hen een nieuwe manier van denken door te zeggen:

"When you cut a tree, it can never grow again, when the shaman cuts the tree, they know when and how to cut the tree so that the tree can grow again. We take care of Mother Earth and Mother Earth takes care of us."

This quote brought Findlay to think about how binary thinking limits the struggle for a sustainable planet and how it limits increasing the connectivity of people around the world. Findlay went on to present a project that makes connections between people in terms of waste reduction, composting, and recycling visuals. He conceptualized the "Planetary Self," which he defined as how the individual self is connected to the entirety of the planet. This is essentially what the indigenous person was trying to explain to Findlay and his team.

Dit citaat zette Findlay aan het denken over hoe binair denken de strijd voor een duurzame planeet beperkt, en hoe het beperkend werkt voor het vergroten van de verbondenheid van mensen over de hele wereld. Findlay presenteerde vervolgens een project dat de verbindingen tussen mensen op het gebied van afvalvermindering, compostering en recycling visualiseert. Hij ontwikkelde het concept "Planetaire Zelf", dat hij definieerde als hoe de individuele zelf verbonden is met het geheel van de planeet. Dit is in wezen wat de inheemse persoon probeerde uit te leggen aan Findlay en zijn team.

All people on Earth are connected regardless of the multitude of differences in identities and backgrounds, and an effort must be made to celebrate that diversity for those connections to thrive.

Alle mensen op aarde zijn met elkaar verbonden, ongeacht de vele verschillen in identiteit en achtergrond, en er moet een inspanning worden geleverd om die diversiteit te vieren om die verbindingen te laten bloeien.

This Kick-Off event offered a concise yet profound view into what was to come from the entire Diversity & Inclusion Week. Topics such as feminism, binary thinking, awareness, homogeneity, and inclusion were discussed in great depth. Zoë Papaikonomou, Everard Findlay, Joris Luyendijk, Rikkert van Huisstede, and Jens van Tricht each offered a unique approach to discussing and thinking about these topics. It is safe to say that the Kick-Off event successfully opened the Diversity & Inclusion Week.

Dit Kick-Off evenement bood een beknopte maar diepgaande kijk op wat de hele Diversity & Inclusion Week te bieden had. Onderwerpen als feminisme, binair denken, bewustzijn, homogeniteit en inclusie werden uitgebreid besproken. Zoë Papaikonomou, Everard Findlay, Joris Luyendijk, Rikkert van Huisstede en Jens van Tricht boden elk een unieke benadering om over deze onderwerpen te discussiëren en na te denken. We kunnen stellen dat het Kick-Off evenement de Diversity & Inclusion Week succesvol heeft geopend.

Engels, P.M.W. (3 October, 2022). Panel talk with Van Tricht, Luyendijk en Papaikonomou. TU Delft.

Binary thinking: Rikkert van Huisstede

Coppejans, E. (2018). BOYS WON'T BE BOYS: Speler Rikkert van Huisstede.

Rikkert van Huisstede (29) is a singer, cabaret artist, programme maker and director. He has an innovative take on themes such as gender, sexuality and love and a singing voice with a range of four octaves. With his performance BOYS WON'T BE BOYS, he gives space to all kinds of boys, men, people to step outside the narrow ideal image of men.

Rikkert van Huisstede (29) is zanger, kleinkunstenaar, programmamaker en regisseur. Hij heeft een vernieuwende kijk op thema's als gender, seksualiteit en liefde en een zangstem met een bereik van vier octaven. Met zijn voorstelling BOYS WON'T BE BOYS geeft hij ruimte aan allerlei jongens, mannen, mensen om buiten het krappe ideaalbeeld van de man te stappen.

How did you start the movement of BOYS WON'T BE BOYS?

Whenever people pointed out to me how 'special' or 'different' they thought I was, the feeling of loneliness came over me. It seemed like I was the only man who didn't feel comfortable within the norms and expectations around being a man. Wanting to find out if that was true, I contacted the Emancipator Foundation and put out a call on the internet. It turned out there were many other men who also wanted to move forward. We now bring all these different stories to the stage.

Are you experiencing that more and more men are standing up and making their own identity rather than conforming to social expectations?

Yes, it seems to be very easy throughout the Netherlands to find men who are interested in the project. There is a lot of demand for inspiring examples of 'new masculinity' or new ways of being human.

Hoe ben je de beweging van BOYS WON'T BE BOYS begonnen?

Wanneer mensen mij erop wezen hoe 'bijzonder' of 'anders' ze mij vonden kwam bij mij het gevoel van eenzaamheid naar boven. Het leek net alsof ik de enige man was die zich niet comfortabel voelde binnen de normen en verwachtingen rondom het man-zijn. Ik wilde ontdekken of dat waar was en zocht contact met Stichting Emancipator en deed een oproep op internet. Er bleken veel andere mannen te zijn die zich ook verder wilden ontwikkelen. Al die verschillende verhalen brengen we nu naar het podium.

Ervaar jij dat er steeds meer mannen opstaan en een eigen invulling geven aan hun identiteit in plaats van zich te conformeren naar sociaal-maatschappelijke verwachtingen?

Ja, het blijkt in heel Nederland heel makkelijk om mannen te vinden die interesse hebben in het project. Er is veel vraag naar inspirerende voorbeelden van 'nieuwe mannelijkheid' of nieuwe manieren om mens te zijn.

What is your future perspective for BOYS WON'T BE BOYS?

The norms around masculinity are changing not only in the Netherlands, but all over the world. We hope we can inspire people worldwide to be more than what is expected of them, to develop further. In addition, we also work precisely locally with the performance; for example, next year we will make a local version in Friesland, Zundert, the Bijlmer, but also in Finland and on Curaçao. That way, vulnerability and caring will have a bigger place in the world.

What were the first steps you taken to free yourself from the stereotypical male image? And what was that experience?

I started experimenting with clothes and immediately noticed a change in how people treated me. I found this very instructive because it might be close to how women are treated. I am also trying to listen more and make myself vulnerable. I no longer want to make people feel that I can do everything myself and have no doubts about anything. Allowing my own doubt makes more room for the people I work and live with. Through this learning process, I have become more empathetic and can work better together, I feel more connection and love in my life.

Wat is jouw toekomstperspectief voor BOYS WON'T BE BOYS?

De normen rondom mannelijkheid zijn niet alleen in Nederland, maar over de hele wereld in beweging. Wij hopen dat we wereldwijd mensen kunnen inspireren om meer te zijn dan er van ze wordt verwacht, om zich verder te ontwikkelen. Daarnaast werken we ook juist lokaal met de voorstelling, we maken bijvoorbeeld komend jaar een lokale versie in Friesland, Zundert, de Bijlmer, maar ook in Finland en op Curaçao. Op die manier krijgt kwetsbaarheid en zorgzaamheid een grotere plek in de wereld.

Welke stappen heb jij als eerst gezet om jezelf te bevrijden van het stereotype manbeeld? En hoe was die ervaring?

Ik ben met kleding gaan experimenteren en merkte meteen een verandering van hoe mensen met mij omgingen. Dit vond ik erg leerzaam omdat het misschien in de buurt komt van hoe er met vrouwen wordt omgegaan. Ook probeer ik meer te luisteren en mezelf kwetsbaar op te stellen. Ik wil niet meer aan mensen het gevoel geven dat ik alles zelf kan en nergens over twijfel. Door mijn eigen twijfel toe te laten is er meer ruimte voor de mensen met wie ik samenwerk en leef. Ik ben door dit leerproces empathischer geworden en kan beter samenwerken, ik voel meer verbinding en liefde in mijn leven.

Hein, D. (2022). BOYS WON'T BE BOYS Gala. Stadsschouwburg Utrecht.

Dear men,

I must tell you a secret. The biggest secret. People experience violence for it, people get yelled at, children are thrown out of their homes for it. And yet it is actually not so secret at all: we are vulnerable. And the loneliness that comes with keeping it a secret, we carry in silence, strong and independent as we are.

When I was allowed to tour with my solo performance, I also felt lonely. A man in a dress on stage? That's a joke. When he comes on, the audience is in a huff. That's an old rule in theatre. That it is vulnerable to do such a thing, I then had to explain. Preferably in a funny way. 'I'm with you!'' was the reaction of many visitors. 'Look, I don't have that need myself, but that you do it, I think it's clever!' you said. In short: you were normal and I was crazy. You could easily see that I was 'different' because I expressed myself, while you remained silent.

Hoping not to be the only one, I started asking questions back: 'How are you?', 'Why did you feel uncomfortable?', 'What would you like to do that you don't dare to do now?' Conversations ensued about fatherhood, bisexuality, performance pressure, abuse, muscle, faith, cultural differences; about what it's like to be a man. We learned to see how we deal with that in different ways. Together, we found out that no one man fits exactly into the narrow 'man box'. Those parts of your identity that fall outside it we are allowed to celebrate and show. This is what 70 people are already doing in the movement BOYS WON'T BE BOYS. We sing, rap, poet, dance, joke and open ourselves. We reveal the secret. Sorry, it really is time. Dear men, we are really not that strong and independent, we are vulnerable and we need each other.

P.S. you can hear from our performers in advance via our theatre phone: 0642280481 and you can find the dates we perform at www.boyswontbeboys.nl.

Love, Rikkert

Lieve mannen,

Ik moet jullie een geheim vertellen. Het grootste geheim. Er vallen klappen om, er wordt om gescholden, kinderen worden ervoor uit huis gezet. En toch is het eigenlijk helemaal niet zo geheim: wij zijn kwetsbaar. En de eenzaamheid die bij het geheimhouden daarvan ontstaat, dragen we in stilte, sterk en zelfstandig als we zijn.

Toen ik met mijn solo voorstelling op tournee mocht voelde ik me ook eenzaam. Een man in een jurk op het toneel? Dat is een grap. Wanneer hij opkomt, ligt de zaal in een deuk. Dat is een oude regel in theater. Dat het kwetsbaar is om zoiets te doen, moest ik vervolgens uitleggen. Het liefst op een grappige manier. 'Ik sta achter jou!' was de reactie van veel bezoekers. 'Kijk, ik heb zelf die behoefte niet, maar dat jij het doet, vind ik knap!' zeiden jullie. Kortom: jullie waren normaal en ik was gek. Dat ik 'anders' was kon je makkelijk zien, want ik uitte me, terwijl jullie zwegen.

In de hoop niet de enige te zijn, begon ik vragen terug te stellen: 'Hoe is het met jou?', 'Waarom voelde je je ongemakkelijk?', 'Wat zou jij willen doen, wat je nu niet durft?'. Er ontstonden gesprekken over vaderschap, biseksualiteit, prestatiedruk, misbruik, spierbundels, geloof, cultuurverschillen; over hoe het is om een man te zijn. We leerden zien hoe we daar op verschillende manieren mee omgaan. Samen kwamen we erachter dat geen één man precies in het krappe 'hokje man' past. Die delen van je identiteit die erbuiten vallen mogen we vieren en laten zien. Dat doen inmiddels al 70 mensen in de beweging BOYS WON'T BE BOYS. We zingen, rappen, dichten, dansen, grappen en openen onszelf. We verklappen het geheim. Sorry, het is echt tijd. Lieve mannen, we zijn echt niet zo sterk en zelfstandig, we zijn kwetsbaar en we hebben elkaar nodig.

P.S. je kunt van onze performers alvast iets horen via onze theatertelefoon: 0642280481 en de data waarop we optreden kun je vinden op www.boyswontbeboys.nl.

Liefs, Rikkert

Brouwer, B. (2022). BOYS WON'T BE BOYS Gala. Stadsschouwburg Utrecht.

The Future is Human: Jens van Tricht

Jens van Tricht studied Women's Studies at the University of Amsterdam and specialised in the changing social roles and perceptions of men and masculinities. Van Tricht explored the subject of men and masculinities both scientifically and in social practice, connecting women's rights and men's engagement, locally, nationally, and globally, on a personal, political, and professional level.

Jens van Tricht studeerde Vrouwenstudies aan de Universiteit van Amsterdam en specialiseerde zich in de veranderende sociale rollen en percepties van mannen en mannelijkheid. Van Tricht onderzocht het onderwerp mannen en mannelijkheid, zowel wetenschappelijk als in de sociale praktijk, en verbond vrouwenrechten en de betrokkenheid van mannen, lokaal, nationaal en wereldwijd, op persoonlijk, politiek en professioneel niveau.

What conservative ideas about masculinity and femininity are there (still) in society? What are the effects and what can this lead to?

The most conservative ideas about masculinity and femininity are the ideas that they are meaningful categories, fundamentally different, essentially related to respectively male and female bodies, that they are each other's opposites, that there is such a thing as a war between the sexes and that they are and should be hierarchically ordered with masculinity on top. Most problematic effects in the world are related to the problematic gender practices that find their origin in these problematic ideas.

Welke conservatieve ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid bestaan er (nog) in de samenleving? Wat zijn de effecten en waar kan dit toe leiden?

De meest conservatieve ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid zijn de ideeën dat het betekenisvolle categorieën zijn, fundamenteel verschillend, wezenlijk gerelateerd aan respectievelijk mannelijke en vrouwelijke lichamen, dat ze elkaars tegenpolen zijn, dat er zoiets bestaat als een oorlog tussen de seksen en dat ze hiërarchisch geordend zijn en moeten worden met mannelijkheid bovenaan. De meeste problematische effecten in de wereld houden verband met de problematische genderpraktijken die hun oorsprong vinden in deze problematische ideeën.

How can we transform perceptions of masculinity? Where do we start? And what is our role as women?

Conceptions of masculinity can be transformed anywhere because they are everywhere. The best place to start is with ourselves and in connection with our immediate environment, by examining and questioning and expanding the beliefs and associated behaviours we have acquired and/or unlearned with regard to. masculinity. This obviously applies to women too because women too have learned to relate to traditional conceptions and behaviours of masculinity and to reproduce or not reproduce them in themselves and/or others correctly. Moreover, we live in a still patriarchal society that values what we associate with men and masculinity higher than what we associate with women and femininity.

In order to emancipate and be taken seriously and more or less successfully claim and gain access to and advance in traditionally male-dominated (often public) domains such as politics, science and the labour market, these domains have required women to discover, develop and deploy their supposedly masculine traits.

Since women are also part of and participate in patriarchal society, women can therefore begin to transform masculinity there too. Just like men.Incidentally, I think it is still important to note here that (among other things, according to the insights of Bronfenbrenner's socio-ecological model) we achieve real and sustainable social change only by engaging in simultaneous and interconnected

Hoe kunnen we de opvattingen over mannelijkheid transformeren? Waar beginnen we? En wat is onze rol als vrouw-zijnde?

Opvattingen over mannelijkheid kunnen we overal transformeren want ze zijn overal. Beginnen kunnen we het best bij onszelf en in verbinding met onze directe omgeving, met onderzoeken en bevragen en verruimen van de opvattingen en bijbehorende gedragingen die we ten aanzien van mannelijkheid aan- en/of afgeleerd hebben. Dit geldt uiteraard ook voor vrouwen want ook vrouwen hebben geleerd zich tot traditionele opvattingen en gedragingen van mannelijkheid te verhouden en deze in zichzelf en/of anderen juist wel of niet te reproduceren. Bovendien leven we in een nog altijd patriarchale maatschappij die wat we met mannen en mannelijkheid associëren hoger waardeert dan wat we met vrouwen en vrouwelijkheid associëren.

Om te emanciperen en serieus genomen te worden en min of meer succesvol toegang te claimen en verwerven tot en om vooruit te kunnen komen in traditioneel door mannen gedomineerde (vaak publieke) domeinen zoals politiek, wetenschap en arbeidsmarkt, deze domeinen hebben vrouwen hun zogenaamd mannelijke eigenschappen moeten ontdekken, ontwikkelen en inzetten.

Aangezien vrouwen ook deel uitmaken van de patriarchale samenleving en er ook aan meedoen kunnen vrouwen daar dus ook beginnen mannelijkheid te transformeren. Net als mannen. Overigens vind ik het nog belangrijk hier op te merken dat we (onder andere volgens de inzichten

change at different social levels: individual, interpersonal, organisational, community, and institutional. So we should not just start somewhere and then end, it is especially important to start and not stop. And even at the 'higher' levels, change often starts with individuals feeling responsible and taking ownership to set it in motion and then not letting go!

What influence do women have in shaping ideas about masculinity?

For once, I think we should pay particular attention to the role of men in transforming masculinity, striving for gender equality and preventing violence. It is striking how often it still comes back to the responsibility of women when we try to put the role of boys and men on the agenda. Women in Christianity have been held responsible for everything that goes wrong in the world since the so-called Fall, it is high time to break this victim blaming for once. Especially at a male-oriented university like Delft University of Technology, I think it is a good idea for men to start talking to themselves and each other about new ways of being a man that contribute to a better world, fair relations and the prevention of violence.

van het socio-ecologische model van Bronfenbrenner) werkelijke en duurzame maatschappelijke verandering alleen bereiken door in te zetten op gelijktijdige en met elkaar verbonden verandering op verschillende maatschappelijke niveaus: individueel, interpersoonlijk, organisatorisch, gemeenschap, en institutioneel. We moeten dus niet zomaar ergens beginnen en dan weer eindigen, het is vooral belangrijk dat we beginnen en niet meer ophouden. En ook op de 'hogere' niveaus begint verandering vaak bij individuen die zich verantwoordelijk voelen en eigenaarschap nemen om het in gang te zetten en vervolgens niet meer loslaten!

Welke invloed hebben vrouwen in het vormen van ideeën over mannelijkheid?

Ik vind dat we nu eens vooral aandacht moeten besteden aan de rol van mannen bij het transformeren van mannelijkheid, het streven naar gendergelijkheid en het voorkomen van geweld. Het is opvallend hoe vaak het toch weer over de verantwoordelijkheid van vrouwen gaat wanneer we proberen de rol van jongens en mannen op de agenda te zetten. Vrouwen worden in het Christendom al sinds de zogenaamde zondeval verantwoordelijk gehouden voor alles wat er mis gaat in de wereld, het is de hoogste tijd deze victim blaming eens te doorbreken. Helemaal op een mannenbolwerk als de TU Delft lijkt het me goed dat mannen eens met zichzelf en elkaar in gesprek gaan over nieuwe invullingen van man-zijn die bijdragen aan een betere wereld, rechtvaardige verhoudingen en het voorkomen van geweld.

The sex overlap exists, but we don't want to select on competencies that may be correlated with sex. How do you feel about the quote for specialist fields?

Research on social, psychological and behavioural characteristics consistently shows that there are more similarities than differences between men and women, and that the differences between men and women among themselves are greater than the differences between men and women as categories. This means that even to the extent that there are generalisable physical differences between men and women in terms of, say, genes, hormones and/or brains, these need not lead to personally or socially very relevant outcomes with regard to social, psychological and behavioural characteristics.

De overlap tussen de sekse bestaat, maar we willen niet selecteren op competenties die met sekse gecorreleerd kunnen zijn. Hoe denk jij over de quote voor vakgebieden?

Uit onderzoek naar sociale, psychologische en gedragskenmerken blijkt steeds weer dat er meer overeenkomsten dan verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, en dat de verschillen tussen mannen en vrouwen onderling groter zijn dan de verschillen tussen mannen en vrouwen als categorieën. Dit betekent dat zelfs voor zover er generaliseerbare lichamelijke verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van bijvoorbeeld genen, hormonen en/of hersenen zijn, deze niet tot persoonlijk of maatschappelijk heel relevante uitkomsten ten aanzien van sociale, psychologische en gedragskenmerken hoeft te leiden.

So it remains to be seen how many 'extremes of competences that may be correlated with gender' are left when we stop 'nurturing', making differences that need not be there, hanging personal and societal differences on physical characteristics with which no direct causal link can be demonstrated.

Moreover, with the emergence of and insights into inter- and transdisciplinary sciences, it is becoming increasingly clear that connection between disciplines is what is increasingly important to be able to do specialisms well and place and analyse them in context. Again, for this necessary connection, one could say that traits traditionally named as supposedly feminine are a crucial and indispensable addition to the traditionally supposedly masculine-based science.

Het is dus maar de vraag hoeveel 'extremen van competenties die met sekse gecorreleerd kunnen zijn' er overblijven wanneer we ophouden met 'nurture', met verschil te maken dat er niet hoeft te zijn, met persoonlijke en maatschappelijke verschillen op te hangen aan lichamelijke kenmerken waarmee geen direct causaal verband aantoonbaar is.

Bovendien wordt met de opkomst van en inzichten over inter- en transdisciplinaire wetenschappen steeds duidelijker dat verbinding tussen vakgebieden van toenemend belang is om specialismen goed te kunnen doen en in hun context te kunnen plaatsen en analyseren. Ook voor deze noodzakelijke verbinding zou je weer kunnen zeggen dat traditioneel als zogenaamd vrouwelijk benoemde eigenschappen een cruciale en onmisbare toevoeging aan de traditioneel op zogenaamd mannelijke leest geschoeide wetenschap zijn.

Becoming an ally: Joris Luyendijk

Doomernik, M. (Jaartal). Portret Joris Luyendijk. Locatie

Joris Luyendijk (Amsterdam, 1971) is a writer and journalist, currently based in Amsterdam. Trained as an anthropologist, Luyendijk has lived in the United States, Egypt, Lebanon, the occupied territories of Palistine and the United Kingdom. He worked for The Guardian, de Volkskrant and NRC Handelsblad and his work has appeared in Le Monde Diplomatique, Frankfurter Allgemeine Zeitung, De Standaard and many other European newspapers and magazines. Mr Luyendijk has written seven books, of which the most recent is 'De Zeven Vinkjes, hoe Mannen zoals ik de Baas Spelen' (The Seven Ticks, how Men like me Run the Show). Mr Luyendijk has been awarded the NS Publieksprijs (the National Book Award) twice and his books have appeared in over two dozen countries in Asia and Europe.

Joris Luyendijk (Amsterdam, 1971) is schrijver en journalist. Hij is opgeleid als antropoloog and woonde in de VS, Egypte, Libanon, de bezette Palestijnse gebieden en het Verenigd Koninkrijk. Hij werkte voor The Guardian, de Volkskrant en NRC Handelsblad en zijn journalistieke werk verscheen onder andere in Le Monde Diplomatique, Frankfurter Allgemeine Zeitung en De Standaard. Luyendijk is de auteur van zeven boeken, meest recentelijk van De Zeven Vinkjes, Hoe Mannen zoals Ik de Baas Spelen. Hij won twee keer de NS Publieksprijs en zijn werk is verschenen in meer dan twintig landen in Azië en Europa. Sinds 2017 woont Luyendijk weer in Amsterdam.

Stacking education gives life experience, but stacking vocational education also gives a lot of practical knowledge of the trade. Why is this seen as a disadvantage? And is it threatening?

It is assumed that the Cito test and other such tests are adequately able to identify cognitive talent, so that people who suddenly scored the highest, and thus went straight to Vwo/ Gymnasium, would be the best. The reality is very different, see Human's Classes series. But this is very deep.

Het stapelen van opleiding geeft levenservaring, maar het stapelen van beroepsonderwijs geeft ook veel praktische kennis van het vak. Waarom wordt dat als nadeel gezien? En is het bedreigend?

Er wordt vanuit gegaan dat de Cito toets en andere toetsen van dien aard adequaat in staat zijn cognitief talent te identificeren, zodat mensen die ineens het hoogste scoorden, en dus meteen naar Vwo/ Gymnasium gingen, de besten zouden zijn. De realiteit is heel anders, zie de serie Klassen van Human. Maar dit zit heel diep.

Isn't creating privilege for the majority a central function of culture? How do you see it?

I haven't looked at it that way yet. 'Culture' is extremely difficult to define anyway. Anthropologists say: culture is everything that is not nature. But others use culture for 'cultural expressions' like music or literature or folk dancing.

Your book is named 'The Seven Ticks'. Are there any categories you hesitated to add to those seven?

Health, divorced parents, religion, region, neurodiversity, external beauty and corps membership.

Is het creëren van privileges voor de meerderheid niet een centrale functie van cultuur? Hoe zie jij dat?

Zo heb ik er nog niet naar gekeken. 'Cultuur' is hoe dan ook extreem moeilijk te definiëren. Antropologen zeggen: cultuur is alles wat niet natuur is. Maar anderen gebruiken cultuur voor 'culturele uitingen' zoals muziek of literatuur of volksdansen.

Je boek heet 'De Zeven Vinkjes'. Zijn er categorieën waarover je getwijfeld hebt om die toe te voegen aan die zeven?

Gezondheid, gescheiden ouders, religie, regio, neurodiversiteit, uiterlijke schoonheid en corps lidmaatschap.

How do you get 7-wing men to develop a deeper level of empathy? And understand what exclusion is?

I think it will go a long way when men like me start understanding that we cannot understand everything, that empathy and curiosity are not enough, and that direct life experience is sometimes decisive. If I close my eyes, I still don't know what it's like to be blind. If I tie a pillow around my belly, not yet what pregnancy feels like. There are workshops where people learn to feel what exclusion is, but it's still not the same I think, because you know that after that workshop, you return to a world where you are the norm.

How do you deal with the powerful and conservative backlash at TU Delft?

I am afraid I have no idea because I don't work at TU. I would try to play off the people behind that backlash, by looking for allies there too.

Hoe zorg je ervoor dat 7-vinkjes mannen een dieper niveau van het empathisch vermogen ontwikkelen? En begrijpen wat exclusie is?

Ik denk dat het al heel wat is wanneer mannen zoals ik gaan begrijpen dat we niet alles kunnen begrijpen, dat empathie en nieuwsgierigheid niet genoeg zijn, en dat directe levenservaring soms bepalend is. Als ik mijn ogen dicht doe, weet ik nog niet hoe het is om blind te zijn. Als ik een kussen om mijn buik bind, nog niet hoe zwangerschap voelt. Er zijn wel workshops waarin mensen leren voelen wat uitsluiting is, maar dat is toch niet hetzelfde denk ik, want je weet dat je na die workshop weer terugkeert naar een wereld waarin jij de norm bent.

Hoe ga je om met de machtige en conservatieve backlash op de TU Delft?

Ik vrees dat ik geen idee heb want ik werk niet op de TU. Ik zou proberen de mensen achter die backlash uit elkaar te spelen, door ook daar op zoek te gaan naar bondgenoten.

Power structures: Zoë Papaikonomou

Luong, R.J. (Jaartal). Portret Zoë Papaikonomou. Locatie

Zoë Papaikonomou, is an author, investigative journalist and lecturer. Her work is focused on diversity, equity and inclusion. Not only by researching this field, but also by challenging current structures and norms especially in mainstream media. She just published her second book, The Inclusion Marathon, about the world of DEI in the Netherlands together with Kauthar Bouchallikht. In 2018 she published her first book together with Annebregt Dijkman: 'Got an angry Muslim for me?' "Suppose you want to run a marathon. Would you then sign up for the Rotterdam Marathon and appear cheerfully at the start line, without intensive training of body and mind? No. As an inexperienced runner, you will first find out exactly what it means to run a marathon and what training you need to do so. Training for a marathon requires self-reflection, balance, flexibility and a realistic build-up. And above all: stamina."

Zoë Papaikonomou is schrijfster, onderzoeksjournaliste en docente. Haar werk richt zich op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Ze onderzoekt daarbinnen vooral de werking van macht. Zoë is auteur van twee boeken: 'Heb je een boze moslim voor mij?' (2018), en 'De inclusiemarathon' (2021). "Stel je wilt een marathon gaan lopen. Zou je je dan aanmelden voor de Marathon van Rotterdam en vrolijk aan de start verschijnen, zonder intensieve training van lijf en geest? Nee. Je gaat als onervaren loper eerst uitzoeken wat het precies inhoudt om een marathon te lopen en welke training je daarvoor nodig hebt. Trainen voor een marathon vraagt om zelfreflectie, balans, flexibiliteit en een realistische opbouw. En vooral om: uithoudingsvermogen."

Power can be abused, but could it also be used for good?

Everyone has power in relation to diversity and inclusion also on the different dimensions I mentioned during my talk, but so you can also share that power and indeed use it for good and use that power to achieve certain things.

Macht kan worden misbruikt, maar kan het ook ten goede gebruikt worden?

Iedereen heeft macht in relatie tot diversiteit en inclusie ook op de verschillende dimensies die ik heb genoemd tijdens mijn talk, maar je kan dus ook die macht delen en inderdaad ten goede inzetten en die macht gebruiken om bepaalde dingen te bereiken.

How is power related to responsibility?

We begin our chapter on the manager in Inclusion Marathon with the quote, “with power comes responsibility.” This quote dates back to the 18th century, but has been revived in the Spider-Man comics. In it, Spider-Man’s uncle tells him that because of his superpowers, he also has great responsibility. So if you have power then you also have the responsibility to use it carefully and that should actually be constantly present in how you work and how you treat people.

Should TU Delft stop using consultancies that are themselves insufficiently diverse?

As a big institution, like TU Delft, you have power, because you hire all kinds of services and people. Of course, you can impose conditions on that. TU Delft itself still has a lot to gain in terms of diversity, equity, and inclusion. So completely stopping hiring non-diverse services is a bit hypocritical, but TU Delft could certainly impose conditions on agencies or people it hires and include diversity, equity, and inclusion as a major factor in deciding whether or not to hire a consultancy firm.

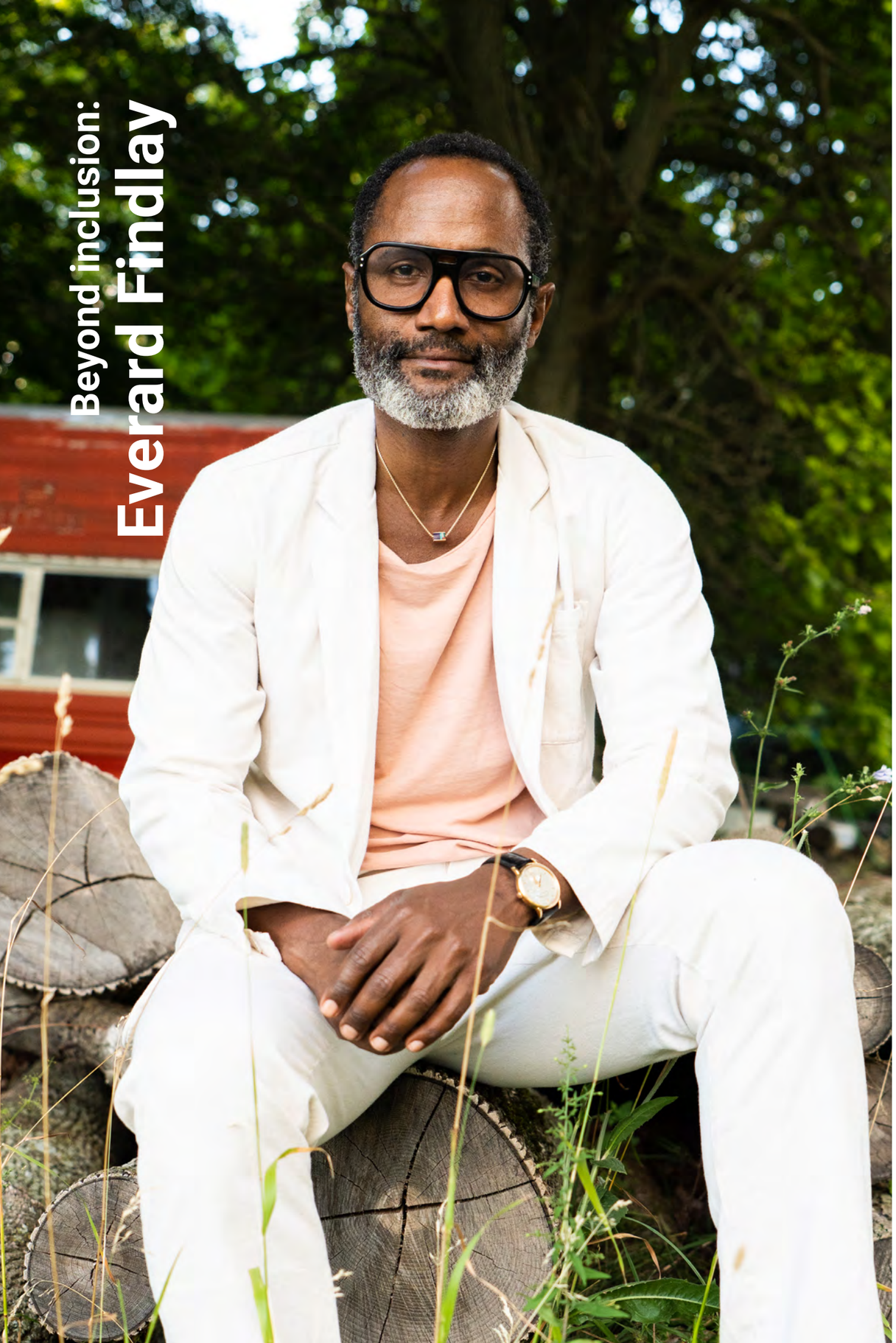
Hoe hangt macht samen met verantwoordelijkheid?

We beginnen ons hoofdstuk overde manager in de Inclusiemarathon met de quote: “met macht komt verantwoordelijkheid.” Deze quote stamt uit de 18e eeuw, maar is nieuw leven ingeblazen in de strips van Spider-Man. Daarin zegt de oom van Spider-Man tegen hem dat hij vanwege zijn superkrachten ook grote verantwoordelijkheid draagt. Dus als je macht hebt dan heb je ook de verantwoordelijkheid om daar zorgvuldig mee om te gaan en dat zou eigenlijk continu aanwezig moeten zijn in hoe je werkt en hoe je met mensen omgaat.

Zou de TU Delft moeten stoppen met adviesbureaus die zelf onvoldoende divers zijn?

Als groot instituut, zoals de TU Delft, heb je macht, omdat je allerlei diensten en mensen inhuurt. Daar kan je dan natuurlijk ook voorwaarden aan verbinden. Er valt bij de TU Delft zelf nog wel wat te winnen op het vlak van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Geheel stoppen met het inhuren van niet-diverse diensten is dan een beetje hypocriet, maar TU Delft zou zeker wel voorwaarden kunnen stellen aan bureaus of mensen die ze inhuurt. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie kan als een grote factor meegenomen worden bij de beslissing of je een adviesbureau wel of niet inhuurt.

Beyond inclusion: Everard Findlay



Everard Findlay builds strategies for global leaders, with the core value of creating opportunities for greater cross-disciplinary understanding, innovation and growth. For the past 20 years, Everard Findlay LLC has been widely recognized as a global thought-leader, providing targeted strategic consultancy and brand development for clients ranging from countries to cities, regions, corporations, recording and visual artists, Ivy-league universities, and foundations.
Findlay is actively engaged in fostering alignment across the public, private and NGO fields to achieve healthy economic, environmental, and social growth.

Everard Findlay bouwt strategieën voor wereldleiders, met als kernwaarde het creëren van kansen voor meer interdisciplinair begrip, innovatie en groei. De afgelopen 20 jaar wordt Everard Findlay LLC algemeen erkend als een wereldwijde thought-leader, die gerichte strategische consultancy en merkontwikkeling biedt aan klanten variërend van landen tot steden, regio's, bedrijven, opname- en beeldend kunstenaars, Ivy-league universiteiten en stichtingen.
Findlay is actief betrokken bij het bevorderen van afstemming tussen de publieke, private en NGO-velden om een gezonde economische, ecologische en sociale groei te bereiken.

Get to know Everard Findlay:
Aspire to Inspire Creative Change an interview with Everard Findlay. Get a behind the scenes look at a photoshoot with creative changemaker Everard Findlay as he and Sarah Kjelleren discuss their journeys as creatives and visions for a better world (**watch here**).

Maak kennis met Everard Findlay:
*Aspire to Inspire Creative Change een interview met Everard Findlay. Neem een kijkje achter de schermen bij een fotoshoot met creatief veranderaar Everard Findlay terwijl hij en Sarah Kjelleren praten over hun reizen als creatieven en visies voor een betere wereld (**bekijk hier**).*

"Every person has an inalienable connection to Planet Earth, and to the whole of humanity. We build community through the creation of activations and spaces where radical and lasting connection can occur across every conceivable strata of society. We do this to strengthen societal bonds as well as our collective planetary bond as we move together towards the future."

In the lecture, you talked about how climate change and social inequality are related. As a practical example, you talked about the Planetary Self. Can you talk a bit more about how social inequality contributes to climate change?

The evolutions in climate and environment are not only worrisome in themselves, but create new social inequalities and reinforce those that already exist. People in poverty (part of the capitalist system) are much more exposed to the consequences of climate and environmental changes. Think of the pollution that is more present in the environment where they live. Moreover, these groups are often more vulnerable to pollution because of poorer health status.

In de lecture sprak je over hoe klimaatverandering en sociale ongelijkheid samenhangen. Als praktijkvoorbeeld vertelde je over de Planetary Self. Kun je iets meer vertellen over hoe sociale ongelijkheid bijdraagt aan klimaatverandering?

De evoluties in klimaat en milieu zijn niet alleen op zich zorgwekkend, maar creëren nieuwe sociale ongelijkheden en versterken de reeds bestaande ongelijkheden. Mensen in armoede (onderdeel van het kapitalistische systeem) worden veel meer blootgesteld aan de gevolgen van klimaat- en milieuveranderingen. Denk aan de vervuiling die meer aanwezig is in de omgeving waar ze wonen. Bovendien zijn deze groepen vaak kwetsbaarder voor vervuiling wegens een slechtere gezondheidstoestand.

Also, the presence of and access to nature is equally problematic for people in poverty: a living environment with little green space and the mobility constraints. Furthermore, situations of poverty lack the levers for sustainable behaviour and choices, in particular a decent income. This makes energy-efficient household appliances, quality food or sustainable and fair-trade clothes, for example, virtually unattainable. At the same time, the environmental and climate impact of people living in poverty - their ecological footprint - is often smaller than that of the average citizen. For instance, in most cases they already do energy and water conservation and recycling out of necessity and thus a forced choice.

Besides climate and environmental changes, a number of evolutions in different areas of life also reinforce social inequalities. To mention two examples, privatisation in the energy domain puts pressure on the right to energy, and digitalisation - ubiquitous in our society - creates obstacles in everyday life. For example, when using the various means of transport, to make an appointment with the doctor or specialist, when installing and using digital energy meters and budget meters, following education, and in the labour market, from applying for a job to functioning within the work environment. All these inequalities and their interrelationships are structural in nature.

Ook is de aanwezigheid van en toegang tot natuur is voor mensen in armoede even goed problematisch: een woonomgeving met weinig groen en de mobiliteitsbeperkingen. In situaties van armoede ontbreken bovendien de hefbomen voor duurzaam gedrag en duurzame keuzes, in het bijzonder een menswaardig inkomen. Dit maakt bijvoorbeeld energiezuinige huishoudtoestellen, kwalitatieve voeding of duurzame en fair trade kleding zo goed als onbereikbaar. Tegelijk is de impact op het milieu en klimaat van mensen in armoede – hun ecologische voetafdruk - vaak kleiner dan die van de gemiddelde burger. Zo doen zij in de meeste gevallen al aan energie- en waterbesparing en hergebruik vanuit noodzaak en dus een gedwongen keuze.

Naast klimaat- en milieuveranderingen versterken ook een aantal evoluties op verschillende levensdomeinen de sociale ongelijkheden. Om twee voorbeelden te noemen: de privatisering in het energiedomein zetten het recht op energie onder druk, en zorgt de digitalisering – alom aanwezig in onze samenleving - voor obstakels in het dagelijks leven. Bijvoorbeeld bij het gebruik van de verschillende vervoersmiddelen, om een afspraak maken met de dokter of specialist, bij de installatie en gebruik van digitale energiemeters en budgetmeter, het volgen van onderwijs, en op de arbeidsmarkt, van solliciteren tot aan het functioneren binnen de werkomgeving. Al deze ongelijkheden en hun onderlinge samenhang zijn van structurele aard.

Striving for sustainability therefore means investing in people and an equal and human existence. People today are expected to change their behaviour and choose a more sustainable lifestyle. However, that means having the opportunities to do so.

The relationship between social inequality and climate and environmental change is therefore characterised by a vicious circle, interdependence (intersectionality) and is structural in nature. Social inequalities cause marginalised groups to be affected by climate and environmental change on several levels: (a) there is increased exposure of disadvantaged groups to climate hazards, (b) increased susceptibility to damage caused by climate, and (c) reduced ability to cope with and recover from the damage.

The climate ''discussion'' is still and too often about the physical and social impacts of climate and environmental change, while the focus on social inequalities is essential and crucial as outlined above. More attention also needs to be paid to the impacts elsewhere in the world, especially those experienced by indigenous populations.

Streven naar duurzaamheid betekent dan ook investeren in mensen en een gelijkwaardig en menselijk bestaan. Er wordt vandaag van mensen verwacht dat ze hun gedrag aanpassen en kiezen voor een duurzamere levensstijl. Dat betekent echter dat je over de mogelijkheden daartoe moet beschikken.

De relatie tussen sociale ongelijkheid en klimaat- en milieuverandering wordt dan ook gekenmerkt door een vicieuze cirkel, onderlinge samenhang (intersectionaliteit) en is van structurele aard. Sociale ongelijkheden zorgen ervoor dat gemarginaliseerde groepen op verschillende niveaus geraakt worden door klimaat- en milieuverandering: (a) er is een verhoogde blootstelling van kansarme groepen aan klimaatgevaren, (b) een verhoogde vatbaarheid voor schade veroorzaakt door het klimaat, en (c) een verminderd vermogen om met de schade om te gaan en ervan te herstellen.

De klimaat ''discussie'' gaat nog altijd en te vaak over de fysieke en sociale effecten van klimaat- en milieuverandering, terwijl de focus op sociale ongelijkheden essentieel en cruciaal is zoals hierboven geschetst. Ook moet er meer oog zijn voor de effecten elders ter wereld, met name de effecten die inheemse bevolkingen ondervinden.

Mitigating (read: minimising) climate change and helping Mother Earth recover requires human-centred and intersectional innovation. Specifically, this means not only considering the end-user of a service or product, but researching the social inequalities and the interrelationships that play a role in this and that can possibly be reinforced by that 'innovative' solution precisely in the design process. So too is the design process itself. We have to be careful that solving one problem does not contribute to another (new) problem.

Om klimaatverandering tegen te gaan (lees: minimaliseren) en moeder aarde te helpen herstellen is mensgerichte en intersectionele innovatie nodig. Dit betekent concreet niet alleen rekening houden met de eindgebruiker van een dienst of product, maar juist in het designproces de sociale ongelijkheden en de onderlinge samenhang oonderzoeken die hierin een rol spelen en die eventueel versterkt kunnen worden door die 'innovatieve' oplossing. Zo ook het designproces zelf. We moeten ervoor waken dat het oplossen van het ene probleem niet bijdraagt aan een ander (nieuw) probleem.

"...this means not only considering the end-user of service or product, but researching the social inequalities and the interrelationships that play a role in this and that can possibly be reinforced by that 'innovative' solution... We have to be careful that solving one problem does not contribute to another (new) problem."

More about the Planetary Self project

Everard spoke about one of his Planetary Self projects: Feed it Forward. This is a movement to raise awareness and funds for GrowNYC - the largest entity impacting New York City's greenness and sustainability and the well-being of New Yorkers. GrowNYC is making New York, New York. The beauty of GrowNYC is that it exists across all segments of society; bringing the same quality produce and farm products to both those who dine at Michelin-starred restaurants and those who make the most of their SNAP allowance. Every New Yorker can be part of GrowNYC. Without our farmers' markets, recycling programmes and school and community gardens, New York would look very different.

GrowNYC does more for the health, well-being and beauty of New York residents than any other organisation. GrowNYC has been doing this for 50 years and yet it is not widely known.

For every New Yorker to have a sense of stewardship for GrowNYC and by extension, for New York City, we suggest establishing a series of structured dinners. As a guest at a Feed it Forward dinner event, we ask you to either donate to GrowNYC, to share GrowNYC's work with ten other New Yorkers, or to agree to host your own Feed it Forward dinner. Each participant will take on the stewardship of their own dinner based on a loose structure.

Meer over het Planetary Self project

Everard sprak over een van zijn Planetary Self-projecten: Feed it Forward. Dit is een beweging om bewustzijn te creëren en fondsen te werven voor GrowNYC - de grootste entiteit die invloed heeft op de groenheid en duurzaamheid van New York City en het welzijn van New Yorkers. GrowNYC maakt van New York, New York. Het mooie van GrowNYC is dat het in alle segmenten van de samenleving bestaat; het brengt dezelfde kwaliteitsproducten en boerderijproducten naar zowel degenen die in Michelin-sterrenrestaurants dineren als naar degenen die hun SNAP-uitkering optimaal benutten. Iedere New Yorker kan deel uitmaken van GrowNYC. Zonder onze boerenmarkten, recyclingprogramma's en school- en gemeenschapstuinen zou New York er heel anders uitzien.

GrowNYC doet meer voor de gezondheid, het welzijn en de schoonheid van de bewoners in New York dan welke andere organisatie dan ook. GrowNYC doet dat al vijftig jaar en toch is het niet algemeen bekend.

Om iedere New Yorker een gevoel van rentmeesterschap voor GrowNYC en daarmee voor New York City te geven, stellen we voor een reeks gestructureerde diners te organiseren. Als gast bij een Feed it Forward diner, vragen we je om te doneren aan GrowNYC, om het werk van GrowNYC te delen met tien andere New Yorkers, of om je eigen Feed it Forward diner te organiseren. Elke deelnemer neemt het beheer van zijn eigen diner op zich op basis van een losse structuur.

Each dinner will be a creative panoply of food, fun, and farm-to-table joy; a celebration of making New York City a more green, livable city for all New Yorkers—that can be shared via word of mouth and on social media.

Our end goal? Build a critical mass of support and expanded connection and awareness leading up to our 50th gala event. Learn more about the projects via **The Planetary Self**.

Elk diner wordt een creatieve uitrusting van eten, plezier, en farm-to-table vreugde; een viering van het maken van New York City een meer groene, leefbare stad voor alle New Yorkers - dat kan worden gedeeld via mond-tot-mondreclame en op sociale media.

*Ons einddoel? Een kritische massa van steun opbouwen en de verbinding en het bewustzijn vergroten in de aanloop naar ons 50e gala-evenement. Meer informatie over de projecten vind je via **The Planetary Self**.*

Brooklyn Grange

DEWIS - Theatre Play

‘Danger: Implicit Bias at Work!’

4 October 2022

Delft Women in Sciences (DEWIS)

Delft Women in Science (DEWIS), organized the interactive Theatre Play: ‘Danger: Implicit Bias at Work!’ on Diversity Day, 4 October 2022. The humorous, interactive theatre play by Het Acteursgenootschap, contained four short scenes that examined the language and mechanisms in academia that are discriminating and stigmatizing. The scenes illustrated various forms of implicit bias.

Is it a Man’s World? How does this manifest? What’s implicit in a certain situation? What language is used? What are the unquestioned attitudes? These and many other questions were discussed with almost 300 employees during the interactive theatre production.

We discussed ‘trivial incidents’ in which a woman academic is confronted with implicit bias; all drawn from life’s experience.

Delft Women in Science (DEWIS), organiseerde op de Dag van de Diversiteit, 4 oktober 2022, het interactieve theaterstuk: ‘Danger: Implicit Bias at Work!’. Het humoristische, interactieve theaterstuk van Het Acteursgenootschap, bevatte vier korte scènes die ingingen op discriminerend en stigmatiserend taalgebruik en mechanismen in de academische wereld. De scènes illustreerden verschillende vormen van impliciete bias.

Is het een mannenwereld? Hoe uit zich dat? Wat is impliciet in een bepaalde situatie? Welke taal wordt er gebruikt? Wat zijn de onbetwiste houdingen? Deze en vele andere vragen werden besproken met bijna 300 medewerkers tijdens de interactieve theatervoorstelling.

We bespraken ‘triviale incidenten’ waarbij een vrouwelijke academicus geconfronteerd wordt met impliciete vooroordelen; allemaal uit de praktijk.

We learned that the first step is always to make implicit behaviour explicit. But how? We have heard many different reactions and it seems never to be straight forward and can be very challenging at times. These incidents are perhaps trivial in themselves. But if this sort of thing happens every day? As someone in the film Picture A Scientist says: “a ton of feathers is still a ton”. Also, we talked about the obstacles to promotion and career. The career ladder starts at more or less the same time that women are starting a family and considering buying a home. Is the system weighted against women? The faculty of Aerospace Engineering has launched a parental fund. This new policy helps both men and women who are starting a family. Someone commented this is not helpful; it is the only right thing to do.

We leerden dat de eerste stap altijd is om impliciet gedrag expliciet te maken. Maar hoe? We hebben veel verschillende reacties gehoord en het lijkt nooit rechttoe rechtaan en kan soms zeer uitdagend zijn. Deze incidenten zijn op zich misschien triviaal. Maar als dit soort dingen elke dag gebeuren? Zoals iemand in de film Picture A Scientist zegt: “een ton veren is nog steeds een ton”. Ook spraken we over de obstakels voor promotie en carrière. De carrièreladder begint min of meer op hetzelfde moment dat vrouwen een gezin stichten en overwegen een huis te kopen. Is het systeem in het nadeel van vrouwen? De faculteit Luchtvaart- en Ruimtevaarttechniek heeft een ouderschapsfonds gelanceerd. Dit nieuwe beleid helpt zowel mannen als vrouwen die een gezin stichten. Iemand merkte op dat dit geen hulp is; het is het enige juiste om te doen.

We discussed the physical environment and how this affects a woman's perception of a discipline. Tradition is important, but so is representation. We looked at the academic culture. Micro-aggressions can be reported and should be dealt with appropriately by the confidential advisors and the ombudsperson. TU Delft has a Code of Conduct and undesirable behaviour is simply not accepted.

It is important to acknowledge bias. The simple act of acknowledging that discrimination may persist despite people's best intentions is a key step. Change can happen when advantaged group members express their readiness to call out unequal treatment, and when the organisation is open to suggestions to improve its procedures.

We bespraken de fysieke omgeving en hoe die de perceptie van een discipline door vrouwen beïnvloedt. Traditie is belangrijk, maar representatie ook. We hebben gekeken naar de academische cultuur. Micro-agressies kunnen worden gemeld en moeten door de vertrouwenspersonen en de ombudspersoon adequaat worden afgehandeld. De TU Delft heeft een gedragscode en ongewenst gedrag wordt simpelweg niet geaccepteerd.

Het is belangrijk om vooroordelen te erkennen. De eenvoudige erkenning dat discriminatie kan blijven bestaan ondanks de beste bedoelingen van mensen is een belangrijke stap. Verandering kan plaatsvinden wanneer bevoordeelde groepsleden zich bereid verklaren ongelijke behandeling aan de kaak te stellen en wanneer de organisatie openstaat voor suggesties om haar procedures te verbeteren.

Caspar Chorus, Dean of the Faculty of Industrial Design Engineering: "For me, the event raised a familiar mixed feeling of optimism (such insightful and open discussions!) and uneasiness (so much work still to be done, and no 'easy' solutions). Important to go through this though, and especially to listen to colleagues who have learned many important lessons the hard way and are ready to help management to up their game." Open discussions continued at lunch and during drinks.

Caspar Chorus, decaan van de faculteit Industrieel Ontwerpen: "Voor mij riep het evenement een bekend gemengd gevoel op van optimisme (zulke inzichtelijke en open discussies!) en ongemak (zoveel werk dat nog gedaan moet worden, en geen 'gemakkelijke' oplossingen). Belangrijk om dit mee te maken, en vooral om te luisteren naar collega's die veel belangrijke lessen op de harde manier hebben geleerd en klaar staan om het management te helpen te verbeteren."

D&I in IDE:

How Do You Design, Research, Teach, and Recruit with an Inclusive Mind in Academia?

5 October 2022

Elif Ozcan
IDE Faculty Diversity & Inclusion Officer

The D&I Collective of the Faculty of Industrial Design Engineering (IDE) reflected on the role of design and designers in shaping a world that is easily accessible and more just for all. Annemiek van Boeijen discussed how morality is carried by designed objects and demonstrated how culture-sensitive design with its own tools and methods can help tackle politically sensitive issues such as exclusion by skin colour, gender identity, and practices of religion. It was also discussed that inclusive design that has roots in providing ergonomic advantages to physically restricted people has moved from issues of physical safety to social and psychological safety.

Gijs Huisman and Maria Luce Pupetti reflected on how embodied AI algorithms and AI-powered tools mirror the implicit biases of AI engineers and fail to support the real needs of people with limited abilities.

Het D&I Collective van de faculteit Industrieel Ontwerpen (IO) reflecteerde op de rol van design en ontwerpers bij het vormgeven van een wereld die voor iedereen gemakkelijk toegankelijk en rechtvaardiger is. Annemiek van Boeijen besprak hoe moraliteit wordt gedragen door ontworpen objecten en liet zien hoe cultuurgevoelig design met zijn eigen tools en methoden kan helpen politiek gevoelige kwesties aan te pakken, zoals uitsluiting door huidskleur, genderidentiteit en religieuze praktijken. Ook werd besproken dat inclusief design, dat zijn wortels heeft in het bieden van ergonomische voordelen aan mensen met een fysieke beperking, zich heeft verplaatst van kwesties van fysieke veiligheid naar sociale en psychologische veiligheid.

Gijs Huisman en Maria Luce Pupetti bespraken hoe belichaamde AI-algoritmen en AI-hulpmiddelen de impliciete vooroordelen van AI-ingenieurs weerspiegelen en er niet in slagen de werkelijke behoeften van mensen met beperkte capaciteiten te ondersteunen.

They introduced the Dutch network DEI4EmbodiedAI and how the network acts as a platform for co-creating narratives, practices, and methods with introspection and openness to change. Finally, project coordinator Elisa Giaccardi and Alex de Haan (Central HR) exemplified a human-centered talent recruitment process for the European DCODE NETWORK which relied on standardised gender-bias tests, incorporating the right use of language to avoid gender stereotypes and to show explicit kindness and encouragement for those who were not selected. The session continued with a panel discussion organised by Rebecca Price and Matthijs Netten on the individual experiences of the successful PhD candidates (Grace Turtle and Rozalia Natalia Avlona) and on how and when to take risks in the hiring process.

Ze introduceerden het Nederlandse netwerk DEI4EmbodiedAI. Het netwerk fungeert als een platform voor het co-creëren van verhalen, praktijken en methoden met introspectie en openheid voor verandering. Tot slot illustreerden projectcoördinator Elisa Giaccardi en Alex de Haan (Central HR) een op de mens gericht wervingsproces voor talent voor het Europese DCODE NETWORK dat gebaseerd is op gestandaardiseerde gender-bias tests, met het juiste taalgebruik om genderstereotypen te vermijden en om expliciet vriendelijkheid en aanmoediging te tonen voor degenen die niet werden geselecteerd. De sessie werd vervolgd met een paneldiscussie georganiseerd door Rebecca Price en Matthijs Netten over de individuele ervaringen van de succesvolle promovendi (Grace Turtle en Rozalia Natalia Avlona) en over hoe en wanneer risico's te nemen in het aanwervingsproces.

De decaan, Caspar Chorus, stond tijdens het IO-evenement ook stil bij het doel van diversiteit en inclusie (D&I) in de academische wereld en stelde dat inclusie een waarde op zich zou moeten zijn, waarbij de noodzaak van D&I als 'business case' of 'fairness case' voor organisaties terzijde wordt geschoven.

At the IDE event, the dean, Caspar Chorus, also reflected on the purpose of diversity and inclusion (D&I) in academia and suggested that inclusion should be a value in and of itself discarding the need for D&I as a business or fairness case for organisations. In order to reach the potential of the D&I's value, IDE can provide equal opportunities to students and employees based on uniformity and procedures, remove rank-based discrimination (e.g., full professors vs others) and distribute power in more creative ways, and help support first generation students eliminating privilege.

Yet, what value D&I exactly brings in is yet to be discovered through lived experiences. Encouraging uniqueness without conflict and creating a sense of belonging is one way to explore D&I. What matters the most is that we are all individuals that have a certain stance in life. This stance asks to be satisfied. In our interactions with the world, we want to be recognised for our actions, be physically and mentally comfortable in spaces we occupy, feel a sense of belonging in communities that matter to us, practice spirituality and achieve what we set out to do. Such needs are universally acknowledged across cultures. All humans operate with this same underlying mechanism. The only difference amongst people and cultures is practices. Let us explore this in IDE, and TU Delft at large, with curiosity, openness, kindness, and generosity.

Om het potentieel van de waarde van D&I te bereiken, kan IO aan studenten en werknemers gelijke kansen bieden op basis van uniformiteit en procedures, een einde maken aan discriminatie op basis van rang (bijv. hoogleraren vs. anderen) en de macht op creatievere manieren verdelen, en eerste generatie studenten helpen privileges elimineren.

Welke waarde D&I precies oplevert, moet echter nog worden ontdekt aan de hand van doorleefde ervaringen. Uniciteit zonder conflict aanmoedigen en een gevoel van saamhorigheid creëren is één manier om D&I te verkennen. Het belangrijkste is dat we allemaal individuen zijn met een bepaalde houding in het leven. Deze houding vraagt erom gerespecteerd te worden. In onze interacties met de wereld willen wij erkenning krijgen voor onze daden, ons fysiek en mentaal op ons gemak voelen in de ruimte die wij innemen, het gevoel hebben erbij te horen in gemeenschappen die voor ons van belang zijn, spiritualiteit beoefenen en onze doelen bereiken. Dergelijke behoeften worden in alle culturen erkend. Alle mensen werken met ditzelfde onderliggende mechanisme. Het enige verschil tussen mensen en culturen is de praktijk. Laten we dit in IO, en TU Delft in het algemeen, onderzoeken met nieuwsgierigheid, openheid, vriendelijkheid en vrijgevigheid.

Faculty of Technology, Policy, and Management

Panel on Neurodiversity

5 October 2022

This panel focused on the different dimensions of neurodiversity, the related challenges and good practices. The panelists are experts in this area, including Sietske Sibie, Igor Nikolic, Hanna Denekamp and Caroline Bollen.

Dit panel richtte zich op de verschillende dimensies van neurodiversiteit, de daarmee samenhangende uitdagingen en goede praktijken. De panelleden zijn deskundigen op dit gebied, onder wie Sietske Sibie, Igor Nikolic, Hanna Denekamp en Caroline Bollen.

Highlights 'Panel on Neurodiverity' by TU Delft

An interactive panel on Neurodiversity with Hanna Denekamp (Student Ambassador for Disability), Caroline Bollen (PhD student on Neurodiversity) and Sietske Sibie (student psychologist).

- 30 attendees at TPM
- Anoeshka Ishwardat from D&I attented.
- Nitesh Bharosa moderator
- Many questions from the audience.
- Key discussion points: what are the challenges, what kind of help is there and how can we improve this.
- Neurodivergence is quite common in Delft.
- There are a lot of misconceptions about students with autism, dyslexia and ADHD. For instance that they are not empathic, lazy, uninterested.
- Neurodivergence is a disability when you need pills to function. For instance in the case of autism and ADHD students have difficulty planning, get stressed from tight deadlines and too much groupwork at the same time, in the same period. Stress/ exhasuting due to masking/ gaslighting.
- Teachers can help with simple things: provide more time, don't play to many deadlines at once, help forming balanced and mix student groups etc.
- There is not enough guidance for teachers in how to accommodate neurodivergent student needs.
- Visibility of help is too low. Many students do not know where to get guidance. Initiatives like Student onbeperkt and Horizon should become more visible.

• Waiting time for the student psychologist is more than three weeks on average. This is too long.
• There is no attention and help for neurodivergent teachers at all. What kind of training sessions would help them?
• Teachers differ in their approach to student with disabilities; some grant extra time, some think it is an unfair advantage.
• Simple tricks can help neurodivergent students, including sharing the presentation/ lecture in advance, recording the session for later etc.
• These thricks do not only benefit students with a disability, all students can benefit from these.
• There are already several procedures/support mechanisms for students (e.g. requesting extra time, take retake exams, support groups etc), but many students are not aware.
• 50% of the courses contain unfit learning and teaching methods, leading to delays.
• If you ADHD, and need pills, that is a disability.
• Disability in relation to the environment.
• Onboarding of students (e.g. OWEE) could include courses on neurodiversity
• Prevalance: 20% neurodivergence in Delft
• Some students are unaware of studentonbeperkt and Horizon. Studentonbeperkt is not meant for PhD students (but not closed to them).
• There is too little attention for recognizing and talking about neurodiversity in the UTQ program: constructive alignment.
• There are no explicit training program/support for neurodivergent staff members
• Across the courses and program, there is too little attention for neurodivergent students.

Faculty of Applied Science

Let's Finally Face the Authenticity Dilemma... And Unlock Our Full Potential

5 October 2022

Tyrone Hunte
D&I Office Trainee

Diversity Faculty Officer of Applied Sciences Bertus Beaumont introduced the audience to his concept of "Relevant Authenticity." He defined this concept as the expression of oneself that is congruent between both emotion and rationality. In other words, it is about finding the overlapping area between "how do I feel I want to express myself" and "how do I think I should express myself?" Only when the answers to these two questions perfectly align does someone tap into their relevant authentic self. Bertus Beaumont connected this concept to the topic of inclusion, in the manner that true inclusion follows a true expression of relevant authenticity.

He proposed that a major issue is that a significant number of people feel pressured to suppress their relevant authentic self due to constraints in social safety. How will you express your true (non-white, non-cis gendered, non-hetero, etc.) self if you do not feel safe to do so?

De Diversity Faculty Officer van Technische Natuurwetenschappen, Bertus Beaumont, introduceerde zijn concept "Relevant Authenticity" aan het publiek. Hij definieerde dit concept als de expressie van jezelf die samenhangend is tussen emotie en rationaliteit. Met andere woorden, het gaat om het overlappende gebied vinden tussen "hoe voel ik dat ik me wil uitdrukken" en "hoe denk ik dat ik me moet uitdrukken?". Alleen wanneer de antwoorden op deze twee vragen perfect op elkaar aansluiten, kan iemand zijn relevante authentieke zelf aanboren. Bertus Beaumont verbond dit concept met het thema inclusie, in die zin dat ware inclusie volgt op een ware expressie van relevante authenticiteit.

Hij stelde dat een belangrijk probleem is dat een aanzienlijk aantal mensen zich onder druk gezet voelen om hun relevante authentieke zelf te onderdrukken vanwege beperkingen in de sociale veiligheid. Hoe kan je je ware (niet-witte, niet-cisgender, niet-heteroseksueel, enz.) zelf uitdrukken als je je daar niet veilig voor voelt?

Professor Beaumont followed his presentation with a series of polls to get a sense of the audience's ideas about inclusion and the related obstacles. He arranged a panel of two professors and a board member of a study association to engage in a discussion regarding an inclusive (work) environment. The goal was to have a discussion while the poll scores would show how the audience thought about inclusion. This process allowed for a statistical uncovering of key issues while simultaneously offering qualitative reasoning and solutions.

The main issues that surfaced in the discussion were the need for shared definitions, closedmindedness, the pace of social change, and the necessary actions. An audience member stressed the importance of defining terms such as relevant authenticity, inclusion, and diversity. A panel member built on this by stating that a number of people in powerful positions do not understand the need for diversity and inclusion.

Professor Beaumont volgde zijn presentatie met een reeks peilingen om een idee te krijgen van de ideeën van het publiek over inclusie en de daarmee gerelateerde obstakels. Hij had een panel van twee professoren en een bestuurslid van een studievereniging georganiseerd om een discussie aan te gaan over een inclusieve (werk)omgeving. Het doel was om een discussie te voeren terwijl de pollscores zouden laten zien hoe het publiek dacht over inclusie. Dit proces maakte het mogelijk de belangrijkste problemen statistisch bloot te leggen en tegelijkertijd kwalitatieve redeneringen en oplossingen aan te dragen.

De belangrijkste punten die in de discussie naar voren kwamen waren de behoefte aan gemeenschappelijke definities, geslotenheid, het tempo van de sociale veranderingen en de noodzakelijke acties. Een persoon uit het publiek benadrukte het belang van het definiëren van termen als relevante authenticiteit, inclusie en diversiteit. Een panellid bouwde hierop voort door te stellen dat een aantal mensen in machtige posities de noodzaak van diversiteit en inclusie niet begrijpen.

Essentially the question was asked whether there even is a problem pertaining to diversity and inclusion. This factors into possible closedmindedness that was seen as a feature of a slow pace of social change by certain members of the audience and Bertus Beaumont. The discussion touched upon the question of increasing the speed of social change. Should we force faster change and how can this even be achieved?

Education seemed to be an answer widely given by various people in the audience. A student remarked that having mandatory courses focus on topics (closely) linked to diversity and giving students assignments to delve deeper into these topics allows for a broadening of awareness. This idea of education leading to awareness was echoed in the room by other people, and the comment was subsequently made that it could and should be done on multiple levels. A university should be the perfect environment to listen and learn. The question then becomes: How can we get everyone to want to listen and learn about diversity?

In wezen werd de vraag gesteld of er wel een probleem is met betrekking tot diversiteit en inclusie. Dit houdt verband met mogelijke geslotenheid, die door sommige toehoorders en Bertus Beaumont werd gezien als probleem dat leidt tot traag maatschappelijk veranderingstempo. De discussie ging over de vraag hoe het tempo van de sociale veranderingen kan worden opgevoerd. Moeten we snellere veranderingen afdwingen en hoe kan dit überhaupt worden bereikt?

Onderwijs leek een antwoord dat door verschillende mensen in het publiek werd gegeven. Een student merkte op dat door verplichte vakken te wijden aan onderwerpen die (nauw) verband houden met diversiteit en studenten opdrachten te geven om dieper op deze onderwerpen in te gaan, het bewustzijn kan worden vergroot. Dit idee van onderwijs dat leidt tot bewustwording vond weerklank in de zaal bij anderen, en vervolgens werd opgemerkt dat dit op meerdere niveaus kan en moet gebeuren. Een universiteit zou de perfecte omgeving moeten zijn om te luisteren en te leren. De vraag wordt dan: Hoe kunnen we ervoor zorgen dat iedereen wil luisteren en leren over diversiteit?

X & Student Onbeperkt

Everybody Can Dance

5 October 2022

"No excuses, no limits!" That was the mantra told by @iamredo (Redouan Ait Chitt) during the Everybody Can Dance worksop and talk. It was co-hosted by Student Onbeperkt and it was extremely inspirational. A great lesson about overcoming challenges and finding your passion.

"Geen excuses, geen grenzen!" Dat was de mantra die @iamredo (Redouan Ait Chitt) vertelde tijdens de Everybody Can Dance workshop en discussie. Het werd mede georganiseerd door Student Onbeperkt en het was enorm inspirerend. Een geweldige les over het overwinnen van uitdagingen en het vinden van je passie.

Naam maker, initialen. (2022). Workshop: Everybody Can Dance. TU Delft

Human Resourcement & Talent naar de Top

Boost Your Conscious Bias!

6 October 2022

Tyrone Hunte
D&I Office Trainee

Helene Borgman and Lenner Böhmer gave an interactive, online presentation on conscious bias. They addressed the "what, why, and how" of diversity and inclusion with a special focus on the effects of unconscious bias. They explained how diversity is a broader concept than is often assumed, and they argued that characters such as political views, values, feelings, personality, and more factor into this concept as well. They went on to make a case that diversity is not something that should be shunned but should be explored with good intentions.

The first important step in this process is to acknowledge that everyone has biases, and that we can become aware of these biases. They arranged a small exercise to test this, which allowed the participants to develop their awareness. Borgman and Böhmer demonstrated how leadership is more skewed towards male qualities, but that it is possible to change this to find a better balance between traditionally male and female qualities to the advantage of everyone. Lastly, they advocated for the development of an awareness of our biases and for the continued struggle to promote inclusion.

Helene Borgman en Lennert Böhmer gaven een interactieve, online presentatie over 'conscious bias'. Zij behandelden het "wat, waarom en hoe" van diversiteit en inclusie met speciale aandacht voor de effecten van 'unconscious bias'. Ze legden uit dat diversiteit een breder concept is dan vaak wordt aangenomen, en ze betoogden dat factoren als politieke opvattingen, waarden, gevoelens, persoonlijkheid en meer ook een rol spelen in dit concept. Verder betoogden zij dat diversiteit niet iets is dat moet worden gemeden, maar dat het met goede bedoelingen moet worden onderzocht.

De eerste belangrijke stap in dit proces is de erkenning dat iedereen vooroordelen heeft, en dat we ons bewust kunnen maken van deze vooroordelen. Zij organiseerden een kleine oefening om dit te testen, waardoor de deelnemers hun bewustzijn konden ontwikkelen. Borgman en Böhmer toonden aan dat leiderschap meer gericht is op zogenaamd mannelijke kwaliteiten, maar dat het mogelijk is dit te veranderen en een beter evenwicht te vinden tussen traditioneel mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten ten gunste van iedereen. Ten slotte pleitten zij voor de ontwikkeling van een bewustzijn van onze vooroordelen en voor de voortdurende strijd om inclusie te bevorderen.

Faculty of Aerospace Engineering and their D&I Committee

Policy vs. Experience: The Route to an Inclusive Organisation

6 October 2022

The Faculty of Aerospace Engineering (AE) and their D&I Committee organized a lunch for all AE students and staff to discuss how to achieve an inclusive organisation. A panel was arranged to tackle questions and biases.

De faculteit Luchtvaart- en Ruimtevaart-techniek (LR) en hun D&I Committee organiseerden een lunch voor alle LR-studenten en -medewerkers om te bespreken hoe je een inclusieve organisatie kunt realiseren. Het panel is samengesteld om vragen en vooroordelen aan te pakken.

Study Climate Programme

Fitting in at TU Delft: A Workshop on Intercultural Awareness

6 October 2022

Tyrone Hunte
D&I Office Trainee

Based on Hofstede's principles, we asked our attendees to consider the challenges students from a fictitious country (based on a real country) might face at TU Delft. Furthermore, 'solutions' to these problems had to be proposed. Interestingly, two of our three groups focused on a need for Dutch students and staff to be better 'trained' to deal with diversity, rather than the other way around. A key example was the potential unsettling change that comes from joining a Masters' programme wherein Dutch students might feel unsettled by the number of non-Dutch classmates and lecturers. The workshop was focused and centered on fostering constructive discussion.

Gebaseerd op de principes van Hofstede vroegen we onze deelnemers na te denken over de uitdagingen waar studenten uit een fictief land (gebaseerd op een echt land) aan de TU Delft mee zouden kunnen worden geconfronteerd. Bovendien moesten er 'oplossingen' voor deze problemen worden voorgesteld. Interessant is dat twee van onze drie groepen zich richtten op de noodzaak om Nederlandse studenten en medewerkers beter te 'trainen' in het omgaan met diversiteit, in plaats van andersom. Een belangrijk voorbeeld was de mogelijke verwarrende verandering die optreedt bij het deelnemen aan een masteropleiding, waarbij Nederlandse studenten zich ongemakkelijk zouden kunnen voelen door het aantal niet-Nederlandse klasgenoten en docenten. De workshop concentreerde zich op het bevorderen van constructieve discussies.

Outcomes / Resultaten

Challenges students could face based on the dimensions of Hofstede:

Uitdagingen waar studenten mee kunnen zitten gebaseerd op de dimensies van Hofstede:

- **They are unable to ask questions due to the high power distance.**
- *Door de grote machtsafstand kunnen zij geen vragen stellen.*
- **Students are just focused on getting a degree and making money – potentially short term oriented.**
- *Studenten zijn alleen maar gericht op het behalen van een diploma en het verdienen van geld – mogelijk gericht op de korte termijn.*
- **A student misunderstands an assignment because they are not used to the communication and they are not able to clarify doubts.**
- *Een student begrijpt een opdracht verkeerd omdat hij niet gewend is aan de communicatie en niet in staat is twijfels te verduidelijken.*
- **A student is less assertive in a group of very assertive people and they do not engage with the group.**
- *Een student is minder assertief in een groep van zeer assertieve mensen en gaat niet met de groep om.*
- **A lecturer is not used to students questioning them.**
- *Een docent is niet gewend dat studenten hem vragen stellen.*
- **Student plagiarises - Share not steel mentality.**
- *Student plagieert – 'Delen niet stelen' mentaliteit.*
- **Students unable to speak up on what is on their mind and dealing with directness that they are unfamiliar with.**
- *Studenten zijn niet in staat om uit te spreken wat hen bezighoudt en het omgaan met directheid die zij niet kennen.*
- **A student is used to an informal support system whereas in the Netherlands a 'no' is a 'no.'**
- *Een student is gewend aan een informeel ondersteuningssysteem, terwijl in Nederland een 'nee' een 'nee' is.*
- **A student is not used to the grading system.**
- *Een student is niet gewend aan het beoordelingssysteem.*
- **A student feels unheard and not taken seriously.**
- *Een student voelt zich niet gehoord en niet serieus genomen.*

How can we address these challenges students face in the classroom?
Hoe kunnen we deze uitdagingen waar studenten in een klas mee zitten aanpakken?

- **Bring in more international concepts/trainings/awareness and preparation for Dutch students. Simultaneously integrating internationals into the Dutch culture. Both these directions should be blended so that both the Dutch students and international students have better intercultural awareness and understanding.**
- *Meer internationale concepten/trainingen/bewustzijn en voorbereiding voor Nederlandse studenten. Tegelijkertijd de internationale studenten integreren in de Nederlandse cultuur. Beide richtingen moeten worden gemengd, zodat zowel de Nederlandse studenten als de internationale studenten een beter intercultureel bewustzijn en begrip hebben.*
- **A short mandatory workshop for staff and students – training is essential and must be explicit.**
- *Een korte verplichte workshop voor personeel en studenten – training is essentieel en moet expliciet zijn.*
- **Intensive orientation programme: providing information is essential to awareness. There must be awareness from all parties i.e., Lecturers and students.**
- *Intensief oriëntatieprogramma: informatieverstrekking is essentieel voor bewustwording. Er moet bewustzijn zijn bij alle partijen, d.w.z. docenten en studenten.*
- **A well set up student support system that covers all aspects including cultural awareness and potential challenges that students can face.**
- *Een goed opgezet ondersteuningssysteem voor studenten dat alle aspecten omvat, inclusief cultureel bewustzijn en mogelijke uitdagingen waarmee studenten kunnen worden geconfronteerd.*
- **Within a classroom the student assistant could be a bridge between the lecturer and student when it comes to interacting and creating a safe and welcoming place to ask questions and be heard.**
- *Binnen een klas kan de studenten-assistent een brug vormen tussen de docent en de student als het gaat om interactie en het creëren van een veilige en gastvrije plek om vragen te stellen en gehoord te worden.*
- **Trainings for specific topics like plagiarism etc. – These topics can be seen from vastly different perspectives based on a person's culture and it should be about providing nonaggressive information rather than setting rules in place with no background awareness.**
- *Trainingen voor specifieke onderwerpen zoals plagiaat enz. - Deze onderwerpen kunnen vanuit zeer verschillende perspectieven worden bekeken, afhankelijk van iemands cultuur, en het moet gaan om het verstrekken van niet-agressieve informatie in plaats van het opstellen van regels zonder bewustzijn van de context.*

Faculty of Technology, Policy, and Management

Feminist and Accessible Scholarship

6 October 2022

As an extension of TPM's Intersectional Feminist Philosophy of Technology (IFPT) reading group, IFPT hosted a 3-part speaking series to bring the language, concepts and methods of intersectional studies of technology to TPM's AI research. They adopted the definition of "intersectional feminism" described by Catherine D'Ignazio and Lauren Klein in Data Feminism: "[…] a feminism that is intersectional, meaning it looks at issues of social power related not just to gender, but also to race, class, ability, sexuality, immigrant status, and more. It does so, moreover, by looking to collectives as well as individuals, to structural issues as well as specific instances of injustice." The series aims to help attendees incorporate intersectional research and teaching methods into their own work. And spark collaborations across the faculty. Each 1.5-hour session will begin with a presentation from an invited speaker, where they will also discuss the benefits and challenges of intersectional work, followed by a workshop period. IFTP asked the speaker to share a short reading of their work before the event. The series is funded by TBM's AI Labs.

Als een uitbreiding van Intersectional Feminist Philosophy of Technology (IFPT) leesgroep van TBM, organiseerde IFPT een driedelige spreekserie om de taal, concepten en methoden van intersectionele studies van technologie naar het AI-onderzoek van TBM te brengen. Ze namen de definitie van "intersectioneel feminisme" over die Catherine D'Ignazio en Lauren Klein beschrijven in Data Feminism: "[...] een feminisme dat intersectioneel is, wat betekent dat het kijkt naar kwesties van sociale macht die niet alleen verband houden met gender, maar ook met etniciteit, klasse, vermogen, seksualiteit, immigrantenstatus en meer. Het doet dat bovendien door te kijken naar zowel collectieven als individuen, naar structurele kwesties en specifieke gevallen van onrechtvaardigheid." De serie wil de deelnemers helpen om intersectioneel onderzoek en onderwijsmethoden in hun eigen werk op te nemen. En samenwerking tussen de faculteiten te stimuleren.
Elke sessie van 1,5 uur begint met een presentatie van een uitgenodigde spreker, waarbij ook de voordelen en uitdagingen van intersectioneel werk worden besproken, gevolgd door een workshop. IFTP heeft de spreker gevraagd om voorafgaand aan het evenement een korte lezing van hun werk te delen. De serie wordt gefinancierd door AI Labs van TBM.

Highlights 'Feminist and Accessible Scholarship' by TU Delft

A lecture by Dr. Alex Ketchum. A Collaboration with TPM AI Lab and Intersectional Philosophy of Technology Group. Hybrid event: via Zoom or Pulse-Hall 2, 33.A0.50 (Pulse Building).

• 16 attendees in the room, 13 online via Zoom.
• Dean of TPM attended.
• Dr. Alex Ketchum is a Faculty Lecturer at McGill's Institute for Gender, Sexuality and Feminist Studies. She is also the director of the Just Feminist Tech and Scholarship Lab, which is supported by a multi-year SSHRC Insight Grant.
• Since 2019, she's been organizing the Feminist and Accessible Publishing and Tech speaker and workshop series which covers topics such as artificial intelligence, podcasting and open access scholarship, issues that are prominently featured in her first peer-reviewed book, Engage in Public Scholarship!: A Guidebook on Feminist and Accessible Communication.
• The book is full of tips on how to engage in feminist and accessible communication.
• For readers, researchers, and the public, barriers to accessing information range from paywalls for journal articles, to hard-to-read texts, to not having dependable internet access, to images without alternative text descriptions that pose difficulties for Blind people or people with visual impairments.
• Accessible scholarship seeks to address these class, language, gender, racial, cultural, social, and infrastructural barriers and more. This work is guided by the work of disability activists and disabled scholars.
• A lot of her works and books can be found online (most are open access) via this website or the Press Library.

Faculty of Civil Engineering and Geosciences

Diversity and Inclusion at the Faculty of Civil Engineering and Geosciences: Getting to Know Each Other and Defining Ideas and Activities

6 October 2022

This was a first, informal event to get to know each other and define new ideas. CEG presented the new D&I Team of the Faculty and exchanged ideas and opinions on priorities and future activities. D&I Officers from other Faculties shared their experience with us.

Dit was een eerste, informele bijeenkomst om elkaar te leren kennen en nieuwe ideeën uit te werken. CiTG presenteerde het nieuwe D&I-team van de faculteit en wisselde ideeën en meningen uit over prioriteiten en toekomstige activiteiten. D&I Officers van andere faculteiten deelden hun ervaringen met ons.

Faculty of Technology, Policy, and Management

Talk that Talk: A Serious Game about Sexual Violence against Women

6 October 2022

Do you know how you will react in a situation that involves transgression of a friend's sexual boundaries? And when is going further going too far? If these questions matter to you, or if you just want to learn more about sexual violence against women, then Talk that talk would have been perfect for you, a serious game about sexual violence developed by MSc thesis student Francien Baijanova. First participants were invited to play the game in a small group of students, then Francien presented her research, followed by a panel discussion in which a group of experts discussed questions about sexual violence. This evening surely challenged participants to think and voice their opinions about sexual violence against women.

Weet u hoe u zou reageren in een situatie waarin de seksuele grenzen van een vriend worden overschreden? En wanneer gaat verder gaan te ver? Als deze vragen je bezighouden, of als je gewoon meer wilt weten over seksueel geweld tegen vrouwen, dan was Talk that talk perfect voor jou, een serious game over seksueel geweld ontwikkeld door MSc thesisstudente Francien Baijanova. Eerst mochten deelnemers in een kleine groep het spel spelen, daarna presenteerde Francien haar onderzoek, gevolgd door een paneldiscussie waarin een groep deskundigen vragen over seksueel geweld besprak. Deze avond daagde de deelnemers zeker uit om na te denken en hun mening te geven over seksueel geweld tegen vrouwen.

Highlights ‘Talk that Talk: A Serious Game about Sexual Violence’ by TU Delft

This is developed by Francien Baijanova. Room A (Henk Sol) at TPM.

• 16 attendees in the room, 13 online via Zoom.
• More than 30 attendees at TPM. We expected more and should pay more attention to announcing these kind of sessions.
• SG (Klaas) helped a lot with this session.
• Dean TPM payed for the pizza, D&I office for the bookvouchers.
• David, Martha and Anoeshka from D&I office attended.
• Game was easy to play, revealing, interesting and well received.
• There is a Delta article about the game.
• Strong panel discussion including:
  o Carine van Haaff: activist at Amnesty Delft;
  o Bas Zwiers: project leader at White Ribbon Campagne and IMAGINE;
  o Wouke Lam: Coordinator at Vrouwen in Delft platform;
  o Francien Baijanova: Master Engineering and Policy Analysis and developer of the Talk that Talk game.
• Discussion point. TU Delft did not sign the Amnesty Manifest.
• David: I am ashamed that we did not sign, money is not the problem. It should be about student wellbeing.

Librae

Gender Equality, Personal Leadership, and Entrepreneurship

6 October 2022

Librae

Last Thursday we organised an event about (personal) leadership and entrepreneurship as a part of the Diversity & Inclusion week at the TU Delft. Six role models took the stage and spoke about their experiences and insights about the topic, which they learned along the way of their career.

Key learning points of the evening:

• Anyone can become an entrepreneur, no matter the age or background. Some of the role models never planned on becoming one but ended up starting their own company just by going with the flow.
• Sometimes it’s hard to know what we really want, because we tend to lean towards what’s expected of us, what we’re supposed to want. The extra challenge is to differentiate between those two!
• You don’t always have to explain yourself when you tell someone no. ‘No’ is already the answer!

Afgelopen donderdag organiseerden we een evenement over (persoonlijk) leiderschap en ondernemerschap als onderdeel van de Diversity & Inclusion week op de TU Delft. Zes rolmodellen betraden het podium en spraken over hun ervaringen en inzichten over het onderwerp, die zij in de loop van hun carrière hebben opgedaan.

Belangrijkste leerpunten van de avond:

• Iedereen kan ondernemer worden, ongeacht leeftijd of achtergrond. Sommige van de rolmodellen waren nooit van plan ondernemer te worden, maar hebben uiteindelijk hun eigen bedrijf opgericht door gewoon met de stroom mee te gaan.
• Soms is het moeilijk te weten wat we echt willen, omdat we geneigd zijn te neigen naar wat van ons verwacht wordt, wat er geacht wordt wat we zouden moeten willen worden. De extra uitdaging is om onderscheid te maken tussen die twee!
• Je hoeft niet altijd uit te leggen waarom je nee zegt. ‘Nee’ is al het antwoord!

Human Resourcement

AutismExperienceCircuit

7 October 2022

The AutismExperienceCircuit was for everyone who wanted to learn about autism. The circuit consisted of ten short tasks with tips to better understand autism. For more information visit the website of AutiTalent.

Het AutismExperienceCircuit was voor iedereen die meer wilde weten over autisme. Het circuit bestond uit tien korte opdrachten met tips om autisme beter te begrijpen. Voor meer informatie bezoek de website van AutiTalent.

EEMCS/EDIT

Social Safety in Academia: From Paper to Practice

7 October 2022

A report commissioned by the Dutch Minister of Education, Culture and Science about social safety in Dutch academia was recently released. EDIT invited people to discuss how this report could be used to improve social safety at TU Delft.

Onlangs is in opdracht van de Nederlandse minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een rapport uitgebracht over sociale veiligheid in de Nederlandse academische wereld. EDIT nodigde mensen uit om te discussiëren over hoe dit rapport gebruikt kan worden om de sociale veiligheid aan de TU Delft te verbeteren.

More information

Want to learn more? In the digital learning portal for employees, the Learning Hub, you can follow training courses on **Diversity & Inclusion**.

The confidential advisors - If you are confronted with undesirable behaviour or suspect a breach of integrity at TU Delft, you can go to one of the **confidential advisors** for support and advice.
The Ombuds Officer staff - Is there a problem in the workplace that could lead to a dilemma or conflict and you can't work it out together? **Contact the Ombuds Officer staff**.

The Integrity Roadmap for Staff - Get any help you might need regarding integrity matters.

True-U

Interview with Prince Manvendra Singh Gohil

7 October 2022

In 2006, Prince Manvendra Singh Gohil came out to a local newspaper, becoming India's first openly gay prince. He endured years of conversion therapy – including electroshock treatments – and was publicly disowned by his family. Today, he is fighting to make conversion therapy illegal, and works to advocate for LGBTQ+ rights in the country. True-U interviewed Prince Manvendra Singh Gohil in an MS Teams live event and gave participants the opportunity to ask questions.

In 2006 kwam prins Manvendra Singh Gohil in een plaatselijke krant uit de kast en werd daarmee de eerste openlijk homoseksuele prins van India. Hij onderging jaren van conversietherapie - waaronder electroshocktherapie - en werd openbaar verstoten door zijn familie. Tegenwoordig strijdt hij om conversietherapie illegaal te maken en zet hij zich in voor LHBTQIA+ rechten in het land. True-U interviewde prins Manvendra Singh Gohil in een MS Teams live evenement en gaf deelnemers de kans om vragen te stellen.

Getty Images. (2009). Openly-Gay Indian Prince Raises HIV Preventaion Awareness.

Thank-you note: By Heritage & Belonging

Dear reader,

It was an honor to be the host and moderator of the Kick-Off: Humans of the Future, which focuses on the theme Strength & Connections. On behalf of Heritage & Belonging, I would like to thank TU Delft for choosing us to organize this Kick-Off event for the TU Delft Diversity & Inclusion Week 2022. With great pleasure and inspiration we are looking back on this event.

In cooperation with interesting speakers and our own Heritage & Belonging Changemakers we have aligned the programme with the theme of the week. For this I would like to thank Rikkert van Huisstede for the artistic opening of the day. Thanks to Jens van Tricht for his contribution. We were able to learn more about the changing role of men and masculinities in our current society. Also, we thank Joris Luyendijk for his talk on alliances, allyship and connection, and Zoë Papaikonomou, who spoke about power and equity and took us through her book The Inclusion Marathon.
We thank Everard Findlay for his closing talk in which he brought together the previous themes and highlighted the connection between social inequality and the impact on the world from an intersectional perspective.

Last but not least, I want to thank my Heritage & Belonging partners, Patrick Engels and Melissa Verboeket-Acton, for this collaboration.

Warm regards,

Andjenie Cheng-A-June
On behalf all co-founders of Heritage & Belonging

Top of Minds. (2021). An interview with Andjenie Cheng-A-June for Top of Minds. Amsterdam

Editor's *Afterword*

Humans of the future,

The greatest challenge of our time is humankind. And there also lies the solution. Because whether it is about social injustice, racism and discrimination, burn-outs and depression, poverty and the flood of refugees, climate change and the disappearance of biodiversity, it starts and ends with humans. A day and week in which we explicitly ask for extra attention on diversity and inclusion is therefore more than necessary, it is essential. Only when we understand how our existence and the world (as we know it) relate to each other, how we are interconnected, how one leads to the other, how we need each other, and we embrace the diversity of people and perspectives, we will be able to turn the tide together and come up with innovative solutions to the challenges of our time.

Mensen van de toekomst,

De grootste uitdaging van onze tijd is de mensheid. En daar ligt tevens ook de oplossing. Want of het gaat om sociale onrechtvaardigheid, racisme en discriminatie, burn-outs en depressies, armoede en de vluchtelingenstroom, klimaatverandering en het verdwijnen van biodiversiteit, het begint en eindigt bij de mens. Een dag en week waarin we expliciet extra aandacht vragen voor diversiteit en inclusie is dan ook meer dan nodig, het is essentieel. Pas als we inzien hoe ons bestaan en de wereld (zoals wij die kennen) zich tot elkaar verhoudt, hoe we met elkaar in verbinding staan, hoe het een tot het ander leidt, hoe we elkaar nodig hebben, en we de diversiteit aan mensen en perspectieven omarmen, zullen we in staat zijn om samen het tij te keren en tot innovatieve oplossingen te komen voor de uitdagingen van onze tijd.

Patrick Engels
Co-founder of Heritage & Belonging

TU Delft

In collaboration with

HERITAGE & BELONGING