

## DOSSIER

# Introductie op het themanummer

## Werken aan diversiteit en inclusie in organisaties

*Nanke Verloo\**

### Aanleiding

Op 1 juni 2020, midden in de lockdown in verband met de coronapandemie, gingen duizenden Nederlanders de straat op met spandoeken en leuzen die riepen 'Black Lives Matter!' (BLM). De dodelijke gevolgen van raciaal politiegeweld was op dat moment niets nieuws. Al sinds 2013 kennen we de namen van Trayvon Martin (Miami, Florida, 2013), Eric Garner (New York, 2014), Michael Brown (Ferguson, Missouri, 2014), Tamir Rice (Cleveland, Ohio, 2014), Walter Scott (Charleston, South Carolina, 2015), Alton Sterling (Baton Rouge, Louisiana, 2016), Stephon Clark (Sacramento, Californië, 2018), Ahmaud Arbery (Georgia, 2020), Breonna Taylor (Louisville, Kentucky, 2020). Hun namen vertegenwoordigen de Amerikanen van kleur die zijn doodgeschoten door witte agenten. Nog veel meer namen zijn minder bekend: Dante, Andre, Manuel, Atatiana, Aura Stephon. Ik noem deze namen om ook degenen voor wie geen wereldwijd protest is georganiseerd, te herinneren (zie deze campagne van Aljazeera, 2022). In Nederland kwam in 2015 Mitch Henriquez door politiegeweld om het leven. Maar uiteindelijk was het de dood van George Floyd in mei 2020 in Minneapolis die de roep tegen racisme over de wereld deed verspreiden.

In navolging van demonstranten in Amerikaanse steden werd er ook in Nederland gedemonstreerd tegen racisme en discriminatie. Naast woede en frustratie ging er hoop uit van het protest. Naomie Pieter, een van de drijvende krachten achter de demonstratie in Nederland, reflecteerde een halfjaar later: 'Eindelijk werd er openlijk erkend dat er iets mis is met onze systemen. Zo veel verschillende mensen komen in actie tegen onrecht en vormen van uitsluiting. Ik hoop dat we ons met deze energie hiervoor blijven inzetten' (Pieter in Spijkers, 2020) En die energie ontstond. De protesten zorgden voor een groeiend bewustzijn over racisme in onze samenleving en een gebrek aan diversiteit in de publieke sector, de wetenschap, de overheid en het bedrijfsleven. Als antwoord op de BLM-protesten hadden overheden, publieke organisaties en bedrijven de mond vol van antidiscriminatie en anti-racisme en zijn velen aan de slag gegaan met het formuleren van diversiteitsbeleid. Wij vragen ons af: wat is daar drie jaar later van terechtgekomen?

\* Dr. Nanke Verloo is universitair docent stedelijke planologie aan de Universiteit van Amsterdam en voorzitter van de redactie van *Beleid en Maatschappij*.

Nanke Verloo

## Terminologie

Voordat we ingaan op wat verschillende organisaties doen om inclusie en diversiteit te stimuleren moeten we stilstaan bij ingewikkelde termen als racisme, discriminatie, diversiteit en inclusie. Er bestaat veel wetenschappelijke onenigheid over de definitie van deze termen (Siebers, 2016, 2023; Felten e.a., 2021; Felten, 2023; Omlo e.a., 2023). Desalniettemin is het definiëren en onderscheiden van deze termen van groot belang om heel precies te kunnen duiden waar het over gaat als we stellen dat er institutioneel racisme, discriminatie en uitsluiting plaatsvindt.

Volgens de definitie van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie wordt onder discriminatie verstaan: ‘elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet te doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan ten gevolge heeft’ (1966, artikel I). Discriminatie en racisme duiden beide op processen van uitsluiting en ongelijke behandeling, maar zijn niet hetzelfde (Siebers, 2023). Doorgaans wordt er over discriminatie gesproken als er ongelijke behandeling plaatsvindt op basis van verschillende kenmerken: cultuur, religie, huidskleur, gender, seksuele voorkeur. Racisme wordt volgens de klassieke definitie aangeduid als een ideologie of superioriteitsgevoel op basis van ras. Discriminatie is in die lezing een meervoudig inzetbaar mechanisme, en racisme als concept een van de specifieke ideologische, historische, culturele en structurele contexten waarin het instrumenteel is (Schaap & Essed, 2017, 98).

In de afgelopen jaren zijn de bovenstaande klassieke definities veranderd in de wetenschappelijke literatuur. Verschillende wetenschappelijke studies hebben het onderwerp racisme in de Nederlandse samenleving bespreekbaar proberen te maken (Essed & Hoving, 2014; Davidovic & Terlouw, 2015). Racisme, en specifiek institutioneel racisme, in Nederland werd vaak ontkend, stelt Halleh Ghorashi (2015). Een recent rapport over institutioneel racisme laat echter zien dat er sprake is van institutioneel racisme in vier domeinen: arbeidsmarkt, woningmarkt, politiek en onderwijs (Felten e.a., 2021). Met het uitbrengen van dit rapport werd duidelijk hoeveel spanning er bestaat rondom het onderwerp en de definities van racisme en discriminatie. De auteurs van dit rapport werden op SocialeVraagstukken.nl aangesproken op hun gebrek aan duidelijke definitie, en hun bevindingen van institutioneel racisme werden in twijfel getrokken (Siebers, 2023). Hun repliek was dat de nauwe definitie van racisme, zoals hierboven beschreven, niet langer past bij een samenleving die van vorm verandert (Felten, 2023; Omlo e.a., 2023). Zij hanteren de definitie van het European Union Agency for Fundamental Rights, dat schrijft dat ‘racisme nu niet alleen over gevoelens, denken en handelen vanuit “biologische” superioriteit van de ene ten opzichte van de andere groep gaat, maar ook vanuit het idee van culturele superioriteit’ (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, 2005; Felten, 2023). De Verenigde Naties gebruiken een ver-

gelijkbare definitie van racisme. Waar wetenschappers het wel over eens zijn, is dat de begrippen altijd in hun historische, culturele en politieke context moeten worden begrepen en gedefinieerd (Schaap & Essed, 2017).

In dit themanummer hebben wij de auteurs dan ook niet gevraagd om racisme of discriminatie in hun organisatie te definiëren. Hun bijdragen zijn geen analyse van het bestaan van racisme en discriminatie in de organisaties die worden besproken, maar een analyse van wat deze organisaties doen om te werken aan diversiteit en inclusie. Ook de definities van diversiteit en inclusie zijn zeer uiteenlopend. Diversiteit wordt doorgaans geduid als alle manieren waarop we van elkaar verschillen. Die verscheidenheid of variatie is het tegenovergestelde van homogeniteit (Davidovic & Terlouw, 2015, 21). Door de discussies over de kwetsende figuur Zwarte Piet, de BLM-protesten en nog recenter het toeslagenschandaal is de roep om meer diversiteit in organisaties breder gedeeld dan eerder. Aandacht voor diversiteit kan ervoor zorgen dat mensen zichzelf herkennen in een omgeving en zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen (Çelik, 2019). Diversiteit in organisaties wordt vaak begrepen als het in huis halen van meer mensen met verschillende migratieachtergronden. Maar een inclusieve organisatie betekent veel meer dan dat, bijvoorbeeld ook dat mensen zich in organisaties thuis voelen (Cobigo e.a., 2016). Dat iedereen a priori als deel van de samenleving of organisatie wordt beschouwd (Zemni & Ben Yakoub, 2018). En dat de verantwoordelijkheid voor een gelijkwaardig en volwaardig burgerschap van minderheidsgroepen niet bij die groep wordt gelegd, maar bij de samenleving en organisaties in die samenleving (Kastelein, 2021, 10). Om inclusief te zijn wordt de samenleving als geheel en organisaties daarbinnen gevraagd de obstakels weg te halen die een gelijkwaardige deelname aan het maatschappelijk leven in de weg staan.

### **Diversiteit en inclusie in organisaties sinds de Black Lives Matter protesten**

Dit themanummer van *Beleid en Maatschappij* gaat dus over het *groeïende bewustzijn* op het gebied van antiracisme, antidiscriminatie, diversiteit en inclusie, maar vooral ook over de *concrete acties* die verschillende organisaties hebben ondernomen sinds de BLM-protesten om diversiteit en inclusie in hun organisatie te bewerkstelligen. Wij vroegen hun, ten eerste, hoe zij toewerken naar een organisatie die inclusief is richting mensen met verschillende achtergronden op basis van gender, cultuur, migratieachtergrond, huidskleur, seksuele voorkeur, sociaaleconomische positie of overtuiging. Ten tweede vroegen we dit aan mensen uit verschillende soorten organisaties: een mkb-bedrijf, een universiteit, een gemeente, de politie en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Iedere organisatie heeft immers haar eigen dilemma's in het doorvoeren van beleid en plannen om inclusiever te zijn. Ook leek ons de schaal van belang; een klein mkb-bedrijf heeft minder middelen dan een universiteit of gemeente. Wij wilden begrijpen hoe iedere organisatie het onderwerp binnen haar eigen grenzen, middelen en mogelijkheden aanvliegt. Iedereen heeft zijn eigen invloedssfeer, en kleine acties kunnen een grote impact hebben op het leven van mensen. We wilden bewerkstelligen dat or-

Nanke Verloo

organisaties van elkaar leren, zodat zij door gebrek aan uitwisseling het wiel niet opnieuw hoeven uit te vinden (Van den Brink, 2020). Ten derde vroegen we hun om te schrijven over concrete handelingen op het gebied van diversiteit en inclusie en hun ervaringen en lessen te delen. Dit bleek geen gemakkelijke opgave. Veel organisaties hebben wel ambities op dit gebied, maar het blijkt lastiger om die mooie idealen daadwerkelijk om te zetten in concrete handelingen (Ahmed, 2007). Hoe zijn organisaties verder gekomen dan slechts het opstellen van diversiteitsbeleid? Vijf moedige voorlopers van verschillende typen organisaties zijn in de pen geklommen om met ons te delen wat zij proberen te doen en waar ze tegen aanlopen.

Brigitta Surjadi van het mkb-bedrijf Misc Store schrijft met veel liefde en toewijding over hun actie om een inclusieve kinderboekenplank aan te bieden en de opbrengst te doneren aan goede doelen die strijden voor inclusiviteit.

Sevgi Yilmaz schrijft over hoe haar brandbrief naar aanleiding van de BLM-protesten in de gemeente Rotterdam voor een katalysator zorgde voor nieuw gemeentelijk beleid. Ze organiseerden gesprekken met de stad en binnen het ambtelijk apparaat over ervaringen van racisme en uitsluiting. En uiteindelijk nam zij zelf de rol als expert antiracisme en inclusie op zich bij het stadmariniersteam.

Centrale *diversity officer* Machiel Keestra van de Universiteit van Amsterdam schrijft over de actie om het onderwijs te onderbreken na het zien van de schokkende beelden van de moord op George Floyd. Hij schrijft eerlijk over de drie jaar die volgden met verschillende activiteiten, voornemens, moeilijkheden, en de systematische inzet om racisme en discriminatie te bestrijden aan de universiteit.

Saniye Çelik, lector diversiteit en inclusie, schrijft over hoe de politie volmondig inzet op de ambitie om een inclusieve organisatie te worden. Tegelijkertijd beschrijft ze in detail wat de worstelingen en dilemma's zijn om in de praktijk een 'thuis voor iedereen' te worden en wat inzichten zijn waar ook andere organisaties hun voordeel mee kunnen doen.

Janine Bonenberg en Dick Houtzager interviewden Rabin Baldewsingh, de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, over zijn onuitputtelijke inzet om zichzelf maar ook ministers en anderen die onderdeel zijn van het overheidsapparaat bewust te maken van blinde vlekken op het gebied van racisme en discriminatie.

Marieke van den Brink, professor op het gebied van gender en diversiteit in organisaties, en Saniye Çelik, lector diversiteit en inclusie, schreven een reflectie op de vijf inzendingen uit de praktijk. Met deze reflectie plaatsen zij de praktijkverhalen in een breder perspectief en geven zij vijf zeer constructieve lessen om de lange weg naar inclusieve organisaties te bevorderen. Zij wijzen bijvoorbeeld op de noodzaak om onszelf te onderwijzen op het gebied van racisme, discriminatie en uitsluiting. Deze onderwerpen zijn vaak pijnlijk en geven wrijving in gesprekken. Alleen door verhalen van ervaringsdeskundigen te delen en open te staan voor elkaars ervaring kunnen we deze ingewikkelde en historische kloof overbruggen. De praktijkverha-

len roepen op om met nieuwsgierigheid te blijven kijken naar processen en mensen. Door te lezen over andere organisaties ontstaat er misschien zelfreflectie en inzicht in ons eigen handelen. Maar de verhalen zijn ook een oproep om zelf verantwoordelijkheid te nemen als we uitsluiting en discriminatie tegenkomen.

De dilemma's die ontstaan wanneer mensen in organisaties proberen te werken aan diversiteit en inclusie zijn niet alleen voorbehouden aan die organisaties, ze spreken de hele samenleving aan. Om die wisselwerking tussen dominante normen in de samenleving als geheel en diversiteitsvraagstukken in organisaties te duiden schreef professor diversiteit en integratie Halleh Ghorashi een wetenschappelijke reflectie die het normdenken ter discussie stelt en oproept tot duurzame investeringen in inclusieve structuren.

Traditiegetrouw sluiten wij deze B en M, en dus ook dit themanummer, af met een blinde vlek, dit keer geschreven door Jeff Handmaker en Wim Scholten. Zij leggen de vinger op een zere plek; met de aandacht voor racisme en discriminatie ontstaat er ook een tendens om door te schieten in doelgroepenbeleid. Volgens hen staat een aparte Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding échte bestrijding van antisemitisme in de weg.

Natuurlijk geeft dit themanummer op geen enkele manier een allesomvattend beeld of totaaloverzicht van wat er in Nederland gebeurt op het gebied van diversiteit en inclusie. Dat was ook niet ons doel. Wij wilden in dit nummer een aantal gedetailleerde bijdragen die ingaan op de handelingspraktijk binnen verschillende organisaties, bijeen en met elkaar in verband brengen. Daarbij hebben wij bewust organisaties gevraagd die niet gespecialiseerd zijn op het gebied van diversiteit en inclusie. Natuurlijk zou een themanummer met de handelingen van organisaties zoals het Kennisplatform Inclusief Samenleven, Women Inc, The Black Archives ook een interessant nummer opleveren, maar dat nummer zou een andere vraag behandelen. In deze editie van *Beleid en Maatschappij* willen wij inzicht geven in de manieren waarop verschillende organisaties inclusiever en diverser proberen te worden, ook al is dit niet hun kerntaak. Met deze diversiteit aan invalshoeken, ervaringsdeskundigen en schaalniveaus hopen wij een bijdrage te leveren aan een actiegericht veranderingsproces waarin alle mensen zich gewaardeerd, gerespecteerd en erkend kunnen voelen, en alle typen organisaties hieraan een bijdrage kunnen leveren.

## Literatuur

- Ahmed, S. (2007). 'You end up doing the document rather than doing the doing': Diversity, race equality and the politics of documentation. *Ethnic and Racial Studies*, 30: 590-609.
- Aljazeera (2022). *Know their names. Black People killed by the police in the US*. <https://interactive.aljazeera.com/aje/2020/know-their-names/index.html>, geraadpleegd op 27 februari 2023.
- Brink, M. van den (2020). 'Reinventing the wheel over and over again'. Organizational learning, memory and forgetting in doing diversity work. *Equality, Diversity Inclusion: An International Journal*, 39: 379-393.

Nanke Verloo

- Çelik, S. (2019). Diversiteit vanuit het perspectief van waarden. *Filosofie & Praktijk*, 40 (2): 45-59.
- Cobigo, V., Brown, R., Lachapelle, I., Lysaght, R., Martin, L., Quелlette-Kuntz, H., Stuart, H., & Fulford, C. (2016). Social Inclusion: A Proposed Framework to Inform Policy and Service Outcomes Evaluation. *Inclusion*, 4 (4): 226-238.
- Davidovic, M., & Terlouw, A. (2015). *Diversiteit en discriminatie: onderzoek naar processen van in-en uitsluiting*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Essed, P., & Hoving, I. (red.) (2014). *Dutch racism*, 27: 101-117. Amsterdam: Rodopi.
- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2005). *Racist violence in 15 EU member states. A comparative overview of findings from the RAXEN National Focal Points Reports 2001-2004*.
- Felten, H. (2023). *Racisme ontkennen: drie bekende tactieken blootgelegd*. [www.socialevraagstukken.nl/racisme-ontkennen-drie-bekende-tactieken-blootgelegd/](http://www.socialevraagstukken.nl/racisme-ontkennen-drie-bekende-tactieken-blootgelegd/), geraadpleegd op 3 april 2023.
- Felten, H., Does, S., Winter Koçak, S. de, Asante, A., Andriessen, I., Donker, R., & Brock, A. (2021). *Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Ghorashi, H. (2015). Waarom is racisme taboe in Nederland? In: M. Davidovic & A.B. Terlouw, *Diversiteit en Discriminatie: Onderzoek naar processen van in-en uitsluiting*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 183-200.
- Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1966). [https://wetten.overheid.nl/BWBV0002911/1972-01-09#Verdrag\\_1\\_Verdragtekst\\_DeellIII\\_Artikel17](https://wetten.overheid.nl/BWBV0002911/1972-01-09#Verdrag_1_Verdragtekst_DeellIII_Artikel17), geraadpleegd op 3 april 2023.
- Kastelein, C. (2021). *Inclusie en Diversiteit. Wat, waarom en hoe?* Utrecht: Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.
- Omlo, J., Kaya, A., Charif, S., Butter, E., Kromhout, M., & Ramlakhan, K. (2023). *Misvattingen over racisme onderzoek*. [www.socialevraagstukken.nl/misvattingen-over-racismeonderzoek/](http://www.socialevraagstukken.nl/misvattingen-over-racismeonderzoek/), geraadpleegd op 4 maart 2023.
- Schaap, J., & Essed, P. (2017). De terugkeer van Alledaags Racisme. *Sociologie*, 13 (1): 93-108.
- Siebers, H. (2016). De pot verwijt de ketel... Hoe antiracisme de analyse van racisme een slechte dienst bewijst. *Sociologie*, 12 (2): 225-230.
- Siebers, H. (2023). *Rapporten over institutioneel racisme laten veel steken vallen*. [www.socialevraagstukken.nl/rapporten-over-institutioneel-racisme-laten-veel-steken-vallen/](http://www.socialevraagstukken.nl/rapporten-over-institutioneel-racisme-laten-veel-steken-vallen/), geraadpleegd op 3 april 2023.
- Spijkers, C. (2020). *Halfjaar na het Damprotest: wat heeft het teweeggebracht?* <https://nos.nl/artikel/2358755-halfjaar-na-het-damprotest-wat-heeft-het-teweeggebracht>, geraadpleegd op 31 maart 2023.
- Zemni, S., & Ben Yakoub, J. (2018). Inclusieve maatschappij. *Socius, Steunpunt Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk*, 57-70.