

De inclusiemarathon

*Over diversiteit en gelijkwaardigheid
op de werkvloer*

*Kauthar Bouchallikht
Zoë Papaikonomou*

Amsterdam University Press

Omslagillustratie: Merel Corduwener

Auteursfoto: Martine Kamara

Ontwerp omslag: Coördesign, Leiden

Ontwerp binnenwerk: Crius Group, Hulshout

ISBN 978 94 6372 754 9

e-ISBN 978 90 4855 294 8 (e-pub)

DOI 10.5117/9789463727549

NUR 740

© Kauthar Bouchallikht en Zoë Papaikonou / Amsterdam University Press B.V., Amsterdam 2021

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j^o het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewer

Inhoudsopgave

Voorwoord	9
Inleiding	13
De definities	25
De samenleving	57
De organisatie	95
De manager	157
De diversiteitsprofessional	195
Kennis is macht	239
Tips voor de werknemer	259
Dankwoord	263
Biografieën geïnterviewden	265
Noten	279
Literatuurlijst	289
Aanbevolen literatuur voor verdieping	295
Over de auteurs	303

*Het zijn niet onze verschillen die ons verdelen, maar ons onvermogen
deze verschillen te herkennen, te accepteren en te vieren.*

– Audre Lorde, *Sister Outsider* (1984)

Voorwoord

We kloppen het zand uit onze schoenen na een frisse strandwandeling. Een terugkerend ritueel in het huisje waarin we ons hebben teruggetrokken om te werken aan dit boek. Het uitwaaien is nodig bij het intensief verwerken van de gesprekken die we voerden met 41 diversiteitsprofessionals en -onderzoekers. Want de ervaringen, rake verwoordingen en scherpe inzichten maken eenmaal opgeschreven opnieuw indruk. En doen soms pijn.

Onze geïnterviewden weten treffend te vertellen over hun eigen ervaringen met en kennis over vooroordelen, uitsluiting en discriminatie. Zo lezen we in de uitgewerkte interviews bijvoorbeeld hoe de sollicitatieprocedure van een geïnterviewde abrupt werd stopgezet toen bleek dat ze geen Wajong-uitkering ontving. Haar kwaliteiten deden er niet meer toe, want het draaide er alleen maar om of ze uit een specifiek potje kon worden betaald. We keren op papier weer terug naar het gesprek met een geïnterviewde die vertelt over de leerkrachten die hij ooit trainde. Een van hen kwam tijdens de training tot het besef dat ze tijdens oudergesprekken Fatima's man – wanneer hij vaak het woord neemt – gelijk als onderdrukker ervaart, maar Claudia's man – wanneer hij hetzelfde doet – als betrokken en geëmancipeerd. Een andere zinsnede die ons beiden opnieuw raakt is een uitspraak van een diversiteitsprofessional over hoe kunde en kwaliteit niet bij elke persoon op dezelfde manier wordt gewaardeerd: 'Dezelfde kennis is in een ander lichaam minder waard.'

Een paar maanden na ons werkweekend vindt Zoë bij toeval een meer dan 25 jaar oud briefje terug dat deze uitspraak illustreert. Als elfjarige tikte ze samen met een vriendinnetje een verontwaardigde brief aan de KNVB. Ze waren woedend dat jongens tijdens schoolvoetbal op een heel voetbalveld mochten spelen onder begeleiding van een echte scheidsrechter, terwijl zij het als meisjes moesten doen met een half veld en een meege-reisde leerkracht. Hun mogelijkheden werden letterlijk beperkt:

rommel maar wat aan op een half veld. Het is een klein voorbeeld van wat zich maatschappelijk op verschillende gebieden voordoet. Afhankelijk van het lichaam en de klasse waarin je geboren bent, is er in onze samenleving meer of minder ruimte voor wie je bent en hoe je jouw talenten kunt ontplooiën.

Ook wij weten hoe het is om dat 'andere lichaam' te zijn en wat dat specifiek op de werkvloer betekent. We weten hoe het voelt om onderschat, niet gezien, ondergewaardeerd of actief uitgesloten te worden. Om geen promotie te krijgen, want: 'Ik moet achteraf toch eerlijk toegeven dat ik jou niet als leidinggevende zag, omdat je een jonge vrouw bent.' We hebben te maken gehad met lompe 'grappen' over ons uiterlijk en gedrag, twijfels over onze vermeende 'loyaliteit' of 'kwaliteit' en hoorden achteraf dat onze sollicitatiebrief op de 'allochtonenstapel' terecht was gekomen. We zijn hier op onze eigen manieren mee omgegaan, met dit boek willen we ook aanknopingspunten bieden aan eenieder die met dergelijke situaties te maken krijgt. Maar bovenal willen we werkgevers en leidinggevendenden handvatten aanreiken om te zorgen voor meer diverse, inclusieve en gelijkwaardige werkvloeren. Opdat meer werknemers gezien en gehoord worden en ze hun talent veilig kunnen ontwikkelen. Het toewerken naar een diverse, inclusieve en gelijkwaardige werkvloer is een ingewikkeld verandervraagstuk in een organisatie en niet de verantwoordelijkheid van de individuele werknemer.

Want we weten, net als onze geïnterviewden, dat diversiteit en inclusie op de werkvloer niet alleen maar gaan over gezellige feestjes met lekker eten 'uit allerlei verschillende landen'. Feestjes waarop je wordt uitgenodigd en soms mag meedansen. Maar wanneer je de playlist wilt aanpassen of feedback wilt geven op de organisatie van het feest, ben je al snel een pretbederver. Of sterker nog: je bent helemaal niet meer welkom op het feestje.

We weten ook hoe mooi diversiteit en inclusie kunnen zijn, mits er sprake is van gelijkwaardigheid. Ruimte om jezelf te zijn zonder dat je jezelf verheft boven een ander of dat iemand dat bij jou doet. Het schrijven aan dit boek bevestigde hoeveel mensen dagelijks keihard werken om dat mogelijk te maken. Ook dat is

wat ons raakt. Niet alleen op die dagen aan het strand, maar elke dag. De energie en moed van diversiteitsprofessionals om door te blijven gaan, te werken aan gelijkwaardige werkvloeren, en daarmee bij te dragen aan een gelijkwaardige samenleving. Ook als het moeilijk is, misschien vooral dan.

Kauthar Bouchallikht en Zoë Papaikonomou, juli 2021

Inleiding

Het is een koude ochtend in maart 2020. Nederland raakt steeds meer in de greep van het coronavirus, net als veel andere plekken in de wereld. Onze regering roept met klem op geen handen meer te schudden, 'je handen stuk te wassen' en in je elleboog te hoesten en te niezen. We ontmoeten elkaar een half uur voor onze eerste interviewafspraak in het Lloyd Hotel voor ons onderzoek naar 'de wereld van de diversiteitsprofessional', zoals we ons boek dan nog noemen. Voor dit eerste interview hebben we afgesproken met twee doorgewinterde trainers en experts op het gebied van diversiteit en inclusie: Ismahan Çürük en Marten Bos.

Twee uur lang praten we over het bijzondere, complexe werk van diversiteitsprofessionals – specialisten die zich bezighouden met diversiteit en inclusie. Hun werk is bijzonder omdat het vraagt om persoonlijke ontmoetingen en verbindingen en indringende verhalen, waarin pijn maar ook wijsheid verscholen ligt. Het is werk dat kan leiden tot meer kansen en mogelijkheden voor werknemers die sneller worden uitgesloten vanwege heersende normen en historische ongelijkwaardigheid. En in dat laatste – de redenen en mechanismen die ten grondslag liggen aan uitsluiting – schuilt het complexe van 'diversiteitswerk'. Werken aan meer diverse en inclusieve organisaties is niet altijd gezellig. Diversiteitsprofessionals bevragen de status quo en proberen vastgeroeste normen, ideeën, structuren en werkwijzen te veranderen. Ze leggen machtsverhoudingen en privileges bloot. Ze opereren op het gebied van antidiscriminatie en uitsluiting binnen organisaties. Ze zijn de stoorzenders of *killjoys* die op elke ongelijkwaardige slak zout leggen en de boel scherp houden.¹

Het gesprek met Ismahan Çürük en Marten Bos vormt een mooie start van onze gezamenlijke reis. In het jaar dat volgt zullen we in totaal 41 diversiteitsprofessionals en -onderzoekers interviewen over het steeds verder uitdijende werkveld van diversiteit en inclusie.

Van pandemie tot Black Lives Matter

Zes dagen na ons eerste interview gaat Nederland in lockdown. Scholen, winkels, sportverenigingen – alles gaat dicht. Waar mogelijk werken mensen thuis. Zorgpersoneel draait overuren om de coronapatiënten de beste zorg te verlenen. Binnen enkele weken dringt door: we bevinden ons in een pandemie. En deze pandemie legt op verschillende manieren de ongelijkwaardigheid in onze samenleving bloot, ook als het gaat om werk.

De coronacrisis heeft grote economische gevolgen en in tijden van economische neergang verdwijnt het werken aan diversiteit en inclusie meestal naar de achtergrond.² Dat komt omdat de noodzaak ervan vaak niet wordt ingezien – het is voor veel bedrijven een ‘luxevraagstuk’, zoals Halleh Ghorashi, hoogleraar Diversiteit en Integratie aan de Vrije Universiteit Amsterdam (vu), later in dit boek zal beschrijven. Maar slechts af en toe werken aan diversiteit en inclusie of het werk eraan plots stopzetten is juist bij zo’n gevoelig veranderproces desastreus. De Amerikaanse diversiteitsprofessional en journaliste Janice Gassam Asari vergelijkt het met het trainen van een spier: stop je met trainen, dan verslapt de spier. Het is belangrijk om *in shape* te blijven.³

In een crisisperiode is werken aan diversiteit en inclusie nog eens extra belangrijk, omdat de mensen voor wie de werkvloer nog niet inclusief genoeg is vaak harder worden geraakt. In de Verenigde Staten voedt de ongelijkwaardigheid die door de pandemie wordt blootgelegd de verontwaardiging en strijd over de eeuwenlange achterstelling van bepaalde groepen. Het virus raakt Amerikanen in lagere sociaaleconomische posities het hardst, vooral Zwarte Amerikanen en Amerikanen met een migratieachtergrond.⁴

Wanneer eind mei 2020 de Zwarte Amerikaan George Floyd wordt vermoord door een witte politieagent die minutenlang zijn knie op Floyds nek houdt tijdens een arrestatie, breken er eerst in de vs en vervolgens wereldwijd protesten uit. De pijn van de lange geschiedenis van politiegeweld tegen Zwarte Amerikanen