

LIBERAAL JOURNAAL



DIVERSITEIT

Diversiteit lijkt tegenwoordig een *must*. Organisaties worden geacht 'diverser' te moeten worden, universiteiten hebben *diversity officers* (ook dát schijnt in het Engels te moeten) aangesteld, in films moeten acteurs 'van kleur' en uit de LHBTQI-gemeenschap optreden om nog voor een prijs in aanmerking te kunnen komen, en ga zo maar voort.

Liberalen houden niet van grauwe eenvormigheid. Totalitaire regimes waarin niemand (behalve de partijelite...) uit de pas mag lopen zijn hen een gruwel. Het diversiteitsdenken wordt omarmd, nee actief gepropageerd door de Amerikaanse 'liberals'. Het verschijnsel is dan ook vooral uit de Verenigde Staten komen overwaaien. Is het logisch dat liberalen er blij van worden?

Bij D66, dat de pretentie ophoudt 'sociaal-liberaal' te zijn, denken ze van wel. Daar wordt de diversiteitsmanie net zo gretig omarmd als

bij GroenLinks en Bij1. Maar wat moeten échte liberalen ervan vinden. Het Amerikaanse 'liberalism' is ver van het Europese liberalisme afgedwaald, dus dat 'liberals' zo enthousiast zijn hoeft een liberaal niet per se te verblijden.

Zoals gebruikelijk in een *Liberaal Journaal* wordt ook in deze editie nagegaan hoe een keur aan liberale denkers zich tot 'diversiteit', of 'pluralisme' dan wel een vergelijkbare term, verhoudt. De meeste bijdragen gaan in op verschillende aspecten van diversiteit, in het bijzonder op de vraag wat liberalen ervan zouden moeten vinden. Verschillende onderwerpen komen voorbij, waaronder diversiteitsquota, identiteitspolitiek, de Nederlandse canon en de feminisering van de rechtspraak. In lijn met de liberale openheid laten wij ook anderen aan het woord. Hoe kijkt men bij GroenLinks bijvoorbeeld aan tegen diversiteitsbeleid?

Eén liberale opvatting komt niet naar voren; dat

zou ook niet passen bij een politieke stroming die het geloof in één Waarheid afwijst. Wel kan alvast een klein tipje van de sluier worden opgelicht wat een liberale invulling van 'diversiteit' behelst. Liberalen worden – ook op dit gebied – onrustig wanneer 'diversiteit' gepaard gaat met dwang. Liberalen beoordelen mensen liever niet op uiterlijke kenmerken of op hun seksuele of genderidentiteit dan wel andere groepskenmerken; zij geven er de voorkeur aan iemand te beoordelen op zijn of haar persoonlijke, dus individuele karakter, kwaliteiten en voorkeuren. En is 'diversiteit' wel een doel, of zou het eerder behoren te gaan om een logische uitkomst in een samenleving die aan individuen zo veel mogelijk ruimte laat hun eigen leven vorm te geven?

Namens de TeldersStichting wens ik u veel leesplezier.

Patrick van Schie, directeur



TeldersStichting

“...IF THE GROWTH OF REASON IS TO CONTINUE AND HUMAN RATIONALITY TO SURVIVE, THEN THE DIVERSITY OF INDIVIDUALS AND THEIR OPINIONS, AIMS AND PURPOSES MUST NEVER BE INTERFERED WITH...”

KARL POPPER

DIVERSITEIT IN DE GESCHIEDENIS VAN NEDERLAND

door Fleur de Beaufort

Tegenwoordig wordt ervan uitgegaan dat er zo'n tweehonderd verschillende nationaliteiten in ons land woonachtig zijn. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) meldde recent nog dat per 1 januari 2022 bijna 15 procent van de bevolking niet in Nederland was geboren en daarnaast voor zo'n 12 procent van de inwoners gold dat tenminste één ouder in het buitenland werd geboren. Met recht kan Nederland vandaag de dag dus een zeer divers land voor wat betreft de herkomst van immigranten genoemd worden, maar is dit eigenlijk altijd zo geweest?

De historici Jan en Leo Lucassen onderzochten in hun studie *Vijf eeuwen migratie. Een verhaal van winnaars en verliezers* (2018) de migratiegeschiedenis van Nederland en toetsten daarbij allerlei hedendaagse meningen aan de historische feiten. Een interessant werk om vast te stellen dat migratie en daarmee ook diversiteit in Nederland in feite niets nieuws is.

Het onderzoek van de broers Lucassen begint in de late 16^e eeuw, met name omdat dit het eerste moment is waarop gesproken kan worden van een vorm van massamigratie zoals we die vandaag de dag ook kennen. Evenals tegenwoordig speelde destijds factoren als oorlog en economie een belangrijke rol in de migratiebeweging.

gen. Tijdens de Nederlandse Opstand tegen de Spaanse overheersers werd eind zestiende eeuw duidelijk dat er een grote kans bestond dat de Spanjaarden de Zuidelijke Nederlanden zouden kunnen heroveren en behouden, terwijl ze de Noordelijke Nederlanden zouden moeten prijsgeven. Degenen die in het Zuiden de Opstand hadden gesteund en/of zich tegen het katholieke geloof van de Spaanse overheerser hadden gekeerd restte weinig andere keus dan de vlucht naar het noorden. Deze vlucht legde hen geen windeieren daar het de Noordelijke Nederlanden economisch gezien erg goed ging.

Een eeuw later waren het opnieuw godsdienstige twisten die velen op de vlucht deden slaan richting wat inmiddels de Republiek der zeven Verenigde Nederlanden heette. Toen de Franse koning Lodewijk XIV in 1685 het Edict van Nantes (1598) – een overeenkomst die een grote mate van gewetensvrijheid garandeerde in het land – introk sloegen zo'n 50.000 protestanten ('Hugenoten') op de vlucht. Een groot deel kwam in de economisch welvarende Republiek terecht.

Gedurende de 17^e en 18^e eeuw waren de alom aanwezige Jodenvervolgingen, zowel op het Iberisch Schiereiland als in Midden- en Oost-Europa aanleiding voor de komst van grote groepen Joden naar ons land. Bovendien trok

de relatieve welvaart ook individuele migranten - gelukszoekers zouden we vandaag de dag zeggen - naar de Republiek. Het is de welvaart die de migratie doet aanhouden tot ongeveer halverwege de 19^e eeuw, daarna constateren de onderzoekers Lucassen een afname en zelfs verdwijning van zowel de omvangrijke groeps-gewijze immigratie, alsook van de individuele immigratie. Een tendens die in de tweede helft van de 20^e eeuw weer keerde.

Naast de welvaart was ook de relatieve tolerantie voor veel immigranten een reden om op de vlucht voor de Republiek als toevluchtsoord te kiezen. Zo bouwden Hugenoten, eenmaal aangekomen in Amsterdam, een internationale reputatie op als drukkers en uitgevers van elders verboden werken. Overigens beperkte de tolerantie ten aanzien van vluchtelingen zich zodanig dat zij doorgaans een verblijfsrecht kregen toegekend, mits zij geen beroep deden op de beperkt beschikbare openbare middelen. Verschillende groeperingen migranten dienden zelf voor de armlastigen en behoeftigen in hun gemeenschap te zorgen. Bovendien werden immigranten in de overwegend protestantse Republiek geweerd uit openbare ambten. Het was voor deze minderheden bovendien niet onmogelijk hun godsdienst te beoefenen, mits zij dit niet al te publiekelijk deden. Formele gelijkberechtiging zouden minderheden pas in 1798 met de Bataafse Staatsregeling verwerven, waarbij de kanttekening kan worden gemaakt dat het nog lang zou duren alvorens bijvoorbeeld alle publieke functies daadwerkelijk voor iedereen open zouden staan.

Een kijkje in de geschiedenis leert ons dat immigratie en de daarmee gepaarde gaande diversiteit geen nieuw verschijnsel is. Wel kan worden gesteld dat daar waar diversiteit tegenwoordig samengaat met gelijkwaardigheid en gelijkberechtiging, dit vroeger geenszins het geval was. Bovendien was de immigratie vroeger anders van karakter, immigranten kwamen immers van dichterbij, hadden, ondanks alle verschillende geloofsrichtingen wel een gedeelde joods-christelijke achtergrond en werden getolereerd mits zij volledig in hun eigen onderhoud voorzagen.

Fleur de Beaufort is wetenschappelijk medewerker bij de TeldersStichting.



Emigratie van de Hugenoten, 1566 | Jan Antoon Neuhuys (ca. 1891)

“...DEMOCRACY IS THE MOST REALISTIC WAY FOR DIVERSE PEOPLES TO RESOLVE THEIR DIFFERENCES, AND SHARE POWER, AND HEAL SOCIAL DIVISION WITHOUT VIOLENCE OR REPRESSION...”

CONDOLEEZZA RICE

BEORDEEL MENSEN OP WAT ZE KUNNEN, NIET OP HUN AFKOMST

door Hatte van der Woude

Mensen zijn groepsdieren. Ze delen zichzelf en elkaar in groepen in, want dat is overzichtelijk en geruststellend. Het is heerlijk om bij een clubje te horen waar mensen op je lijken. En een strijd tussen twee groepen, dat vinden we extreem interessant. Indelen in groepen kan nuttig zijn, bijvoorbeeld vanuit medisch oogpunt of vanuit beleidsperspectief. Beleid gericht op tienerzwangerschappen betreft jonge vrouwen, handig om die dan als groep te benaderen.

Beleid gericht op diversiteit richt zich ook op groepen. Het gaat uit van de aanname dat mensen binnen bepaalde groepen (oud, jong, vrouw, man) veel op elkaar lijken en gemeenschappelijke gedragingen en gedachten hebben. Voor het verzamelen van zo veel mogelijk perspectieven is het daarom goed deze groepen maximaal met elkaar te vermengen. Dat resulteert dan weer in een hogere kwaliteit van je onderzoeksvoorstel, project, bedrijf etc. Ik durf te stellen dat de meeste liberalen het hier best mee eens zijn. Dat de cultuur binnen een bedrijf met zowel mannen als vrouwen gezonder is. Dat het mengen van culturen nieuwe en vaak betere inzichten geeft.

Zo bezien is het aan te moedigen dat instellingen, bedrijven en overheden zo veel mogelijk streven naar diversiteit in de breedste zin van het woord. Dus gericht op diversiteit van perspectieven, van ervaringen, van kennis. Onder dat streven zou ik verstaan dat je zo veel mogelijk zoekt naar de perspectieven die je mist, dat je mensen aanmoedigt zich te melden, dat je onderzoekt hoe je aantrekkelijk kan worden voor groepen die bij jou ondervertegenwoordigd zijn. Je laat dan de keuze bij de mensen zelf en dat past bij het liberalisme.

Het gaat echter fout als je algemeenheden tot dogma's maakt. Als je diversiteit versmalt tot uiterlijke kenmerken. Als je verder gaat dan aanmoedigingsbeleid, en aannames over een groep extrapoleert naar een individu via dwingende quota. Als diversiteitsbeleid in feite identiteitspolitiek wordt, en je dat overal – verplicht – wil uitrollen als de haarlemmerolie van deze eeuw. Zonder oog voor de negatieve effecten.

Veel diversiteitsbeleid verengt diversiteit tot diversiteit gebaseerd op afkomst, geslacht, huidskleur, seksuele voorkeur – kenmerken die je bij

de geboorte mee hebt gekregen – en trekt daaruit de verstrekkende conclusie dat je vaak geziene gedragingen of denkbeelden van een groep mag verwachten bij elk individu uit die groep. Erger is dat dit beleid vervolgens ook nog consequenties voor individuen wil verbinden aan die conclusie: omdat jij een man bent, verwacht men bepaald gedrag bij jou, en daarom mag je niet solliciteren bij bedrijf X, want dat heeft al te veel van jouw soort. Het is ook dit denken dat maakt dat 'witte mannen' voor bepaalde onderwerpen gecancelled worden als docent en dat boeken van auteurs met die kenmerken op universiteiten van literatuurlijsten worden gehaald. 'Dekolonisatie' heet dat. Het is in feite pure discriminatie.

Een liberaal zoekt de vrijheid om zich maximaal te kunnen ontplooiën, maar gunt dat ook de ander. Door de maatregelen hierboven word je in je vrijheid beperkt en zelfs gediscrimineerd. Soms is dat legitiem, denk bijvoorbeeld aan de samenstelling van sportteams. Maar voorop moet staan dat dergelijk zware maatregelen alleen worden ingezet als het passend, proportioneel en effectief is, en daarnaast alle andere opties al bekeken zijn. De praktijk blijkt weerbarstiger, er wordt namelijk niet overal resultaat behaald met dit beleid. Vrouwenquota zijn een mooi voorbeeld: ze worden ingevoerd vanuit de aanname dat vrouwen meer vrouwen aannemen, maar uit onderzoek blijkt dat ze dat helemaal niet altijd doen. Vrouwen in hoge posities vertonen vaak dezelfde bias als mannen: mannen nemen mannen aan, en vrouwen nemen ook mannen aan.

Tevens in de wetenschap is de discussie gaande. De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) besloot onlangs onderzoek naar verplichte quota voor mensen van kleur in de wetenschap te subsidiëren. Want, zo wordt gesteld: “Geracialiseerd academisch personeel is buitengesloten in de Nederlandse academische wereld, vooral in vaste functies. Verplichte quota voor deze specifieke groep zijn daarom onmisbaar (...)”. Midden in een wereld vol crises en een wereldwijde strijd om de beste kennis en het beste talent, willen we briljante wetenschappers het nakijken geven omdat ze de verkeerde fysieke eigenschappen hebben. Begrijp me goed: briljante wetenschappers kunnen allerlei fysieke kenmerken hebben. Het zou alleen niet het uitgangspunt voor hun deelname aan een onderzoek moeten zijn.

Het is een extreem voorbeeld, maar wel exemplarisch voor hoe binnen gerenommeerde instituten met diversiteit wordt omgegaan. De neiging tot groepsdenken hebben we echter allemaal, en de uitdaging voor een echte liberaal is wat mij betreft om altijd als uitgangspunt te houden wat iemand doet en zegt, wat iemand kan, en niet wat iemand is. Om niemand te beperken en op voorhand uit te sluiten, en om aan te moedigen en uit te dragen dat anderen dat ook niet doen. Kortom: beoordeel mensen op hun individuele capaciteiten.

Hatte van der Woude is Tweede Kamerlid voor de VVD met de portefeuille Hoger Onderwijs, Wetenschap en Emancipatie.



“...DE NATUUR IS NIET DAAROM ZOO RIJK, DEWIJL ZIJ ÉÉNE KRACHT, MAAR OM-
DAT ZIJ EENE ONEINDIGE VERSCHIEDENHEID AAN WEZENS, IEDER MET EIGEN
KRACHT, ONDER EENE ALGEMEENE WET LAAT WERKEN...”

JOHAN RUDOLF THORBECKE



Gay Pride Parade Amsterdam | Foto: Anjo Kan

BOTSENDE GRONDRECHTEN: ONDERSCHIED OP LIBERALE GRONDEN

door Fleur de Beaufort

Begrippen als gelijkheid en gelijkwaardigheid kunnen voor de nodige verwarring zorgen als wordt gekeken wat ze nou echt betekenen en hoe ze in de praktijk kunnen worden toegepast. Als ieder individu gelijkwaardig is, mag er dan onderscheid gemaakt worden op basis van bepaalde groepskenmerken? Zeker vandaag de dag met alle sensitiviteit in het maatschappelijk debat over de relaties tussen individuen onderling is dit een potentieel gevoelig vraagstuk. Gevoelig, maar daarmee niet minder interessant.

Bij de vraag of er onderscheid gemaakt mag worden op basis van bepaalde groepskenmerken is het in de eerste plaats van belang wie het onderscheid wil(len) maken. Grondrechten kennen een horizontale en een verticale werking. Bij de laatste gaat het om de relatie tussen de overheid en burgers, terwijl het bij de eerste definiëring gaat om de relatie tussen burgers onderling. Daar waar de overheid burgers op basis van artikel 1 van de Grondwet in gelijke gevallen gelijk dient te behandelen, kan worden gesteld dat er voor burgers onderling meer ruimte is om verschil te maken. Doorgaans bieden andere Grondwetsartikelen juist weer ruimte om onderscheid te maken.

De vrijheid van vereniging (art. 8 Gw) biedt burgers de ruimte zich te verenigen met gelijkgestemden en deze vereniging in te zetten voor de behartiging van de groepsbelangen. Van

oudsher waren er bijvoorbeeld beroepsverbanden die de belangen van een beroepsgroep vertegenwoordigden, maar later ontstonden op deze wijze ook vakbonden en bijvoorbeeld politieke partijen. Voor liberalen is de vrije toe- en uitreding een wezenlijk kenmerk van de vrijheid van vereniging. Niemand kan gedwongen worden lid te zijn van een bepaalde vereniging, maar andersom kan een vereniging in de ogen van liberalen ook niet gedwongen worden om mensen op te nemen die niet voldoen aan het uitgangspunt van de vereniging.

Studentenverenigingen staat het bijvoorbeeld vrij eenieder uit te sluiten die niet aan een bepaalde onderwijsinstelling is ingeschreven. Bovendien mogen deze verenigingen nog steeds onderscheid maken tussen man en vrouw op basis van de vrijheid van vereniging. In beginsel mogen ook politieke partijen op basis van de vrijheid van vereniging en overtuiging mensen uitsluiten die de politieke overtuiging niet delen. Zo biedt ook de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging (art. 6 Gw) de ruimte tot het maken van onderscheid tussen burgers. Geloofsgemeenschappen kunnen bijvoorbeeld niet gedwongen worden mensen die de geloofsovertuiging niet vrijwillig onderschrijven toe te laten tot bepaalde rituelen. Daarmee mogen ze medemensen uitsluiten – discrimineren zo men wil.

Tevens de uitingvrijheid (art. 11 Gw) biedt burgers de ruimte hun mening te ventileren, ook als anderen deze mening tegenstaat, mits zij met hun mening geen haatzaaien of direct aanzetten tot

geweld. Een mening kan door anderen als discriminerend worden ervaren, maar is daarmee niet zonder meer verboden.

In de discussie over botsende grondrechten wordt wel eens gesuggereerd dat het beter zou zijn een prioritering aan te brengen tussen de verschillende grondrechten. Door bijvoorbeeld het gelijkheidsbeginsel (art. 1 Gw) boven de andere artikelen te verheffen, zou discussie kunnen worden vermeden. Discriminatie is dan op geen enkele grond meer toelaatbaar, zo is de gedachte, ook niet tussen burgers onderling.

Voor liberalen verdient de prioritering van een grondrecht boven andere grondrechten geen aanbeveling. Daar waar grondrechten botsen is het uiteindelijk aan de rechter om een afweging te maken. Alleen op deze manier blijft de noodzakelijke ruimte bestaan om onderscheid te maken op basis van bijvoorbeeld het recht op vereniging of het recht op vrijheid van godsdienst en levensovertuiging. Daar waar de overheid burgers in gelijke gevallen altijd gelijk moet behandelen en weinig tot geen ruimte krijgt voor het maken van onderscheid, is dat tussen burgers onderling – in de ogen van de liberalen zeer terecht – anders.

Fleur de Beaufort is wetenschappelijk medewerker bij de TeldersStichting.

“...IN THE END WHAT YOU PURSUE MAY NOT BE RECONCILABLE WITH THE ENDS TO WHICH I FIND THAT I HAVE DEDICATED MY LIFE. VALUES MAY EASILY CLASH WITHIN THE BREAST OF A SINGLE INDIVIDUAL; AND IT DOES NOT FOLLOW THAT, IF THEY DO, SOME MUST BE TRUE AND OTHERS FALSE...”

ISAIAH BERLIN

ENKELE KANTTEKENINGEN BIJ DE JURIDISCHE BESCHERMING VAN DIVERSITEIT

door Jip Stam

Om te beklemtonen dat iedere Nederlandse ingezetene recht heeft op gelijke behandeling, ongeacht zijn of haar persoonlijke kenmerken, overtuigingen of voorkeuren, staat artikel 1 van de Grondwet in steen gebeiteld voor het gebouw van de Tweede Kamer. Toch gaat dit artikel, zijn duurzame vastlegging ten spijt, na 40 stabiele jaren op de schop. Aan de opsomming van verboden discriminatiegronden worden namelijk twee discriminatiegronden toegevoegd, te weten ‘handicap’ en ‘seksuele gerichtheid’. Volgens initiatiefneemster Bromet (GroenLinks) is dat “een belangrijke stap voorwaarts in het bestrijden van discriminatie”, en COC-voorzitter Oosenburg sprak van een “overwinning voor de regenbooggemeenschap”.

In meer algemene termen zou je kunnen zeggen dat de wijziging een overwinning is voor de diversiteit. De Grondwet beschermt voortaan een breder palet aan persoonlijke keuzes, kenmerken en eigenschappen, en dat kan de vrijheid van Nederlanders om zichzelf te zijn en hun eigen leven vorm te geven alleen maar vergroten. Toch is het niet zonneklaar dat het uitbreiden van de lijst met beschermde categorieën enkel ten goede zal komen aan de diversiteit in ons land. Achter het steeds nadrukkelijker vastleggen van de bescherming van allerlei groepen mensen gaat namelijk een aantal fundamentele problemen schuil.

In de eerste plaats is het maar de vraag is of het uitbreiden van expliciet genoemde discriminatiegronden in de Grondwet enig effect sorteert. De opsomming van discriminatiegronden in artikel 1 bevatte namelijk al de toevoeging “of op welke grond dan ook”. Discriminatie wegens handicap en seksuele voorkeur was daarom verboden onder de oude redactie. Het expliciet noemen van deze categorieën heeft daarom hooguit een symbolische betekenis. Daar komt bij dat een beroep op artikel 1 van de Grondwet in de juridische praktijk eigenlijk niet voorkomt, omdat burgers voor bescherming tegen discriminatie zijn aangewezen op concrete(re) wetgeving.

Een goed voorbeeld hiervan zijn de strafdelicten groepsbelediging en aan het aanzetten tot haat of discriminatie. Wat meteen aan deze delicten opvalt is dat zij in tegenstelling tot de Grondwet geen enuntiatieve maar een limitatieve opsomming van discriminatiegronden bevatten. Groepsbelediging en het aanzetten tot haat of discriminatie zijn dus niet strafbaar “op welke grond dan ook”



maar uitsluitend ten aanzien van de expliciet in de wet genoemde categorieën. Dat is op het eerste gezicht verstandig, omdat het aantal gronden voor strafbaarheid anders schier oneindig zou zijn, met als gevolg dat nauwelijks valt te voorzien wanneer justitie mag ingrijpen.

Een ander te verwachten probleem bij een ongeremde proliferatie van beschermde groepen is toenemende ‘concurrentie’ tussen groepen. Een treffende illustratie hiervan is de zaak-Van Dijke uit 1998. Van Dijke, destijds Kamerlid voor de Reformistische Politieke Federatie (RPF), vergeleek in een artikel homoseksualiteit met diefstal en werd daarop vervolgd voor groepsbelediging. Dit leidde in eerste instantie tot een veroordeling door de rechtbank, die vond dat Van Dijkes opmerkingen zonder meer beledigend waren voor homoseksuelen. Het hoger beroep daarentegen leidde tot een vrijspraak, omdat het gerechtshof meende dat Van Dijkes uitingen in het teken stonden van zijn christelijke geloofsopvatting. Die omstandigheid ontnam de betreffende uitingen hun beledigende karakter.

Vrijspraak of niet, het mag duidelijk zijn dat hier een fundamenteel probleem optreedt. De bedoeling van de wetgever was om grievende opmerkingen over homoseksuelen tegen te gaan, maar omdat degenen die zulke opmerkingen maken evengoed tot een expliciet beschermde groep kunnen behoren, moet de rechter één van de betrokken groepen ‘voorrang’ geven. Een hells di-

lemma dat nauwelijks door plechtige juridische formules valt te maskeren.

Tegelijkertijd is het alternatief van een limitatieve opsomming ook niet zonder problemen. Zoals blijkt uit ons voorbeeld kan ook bij een beperkt aantal categorieën ‘concurrentie’ tussen groepen optreden – al is het probleem bij een korte opsomming wel enigszins ingeperkt. Nadeel van zo’n voorselectie is echter weer dat het evengoed ruimte biedt voor willekeur, waarbij politieke of strategische overwegingen mee kunnen spelen.

Hier kan tegenin worden gebracht dat willekeur helaas nooit volledig valt uit te bannen, en dat een zorgvuldige en onderbouwde afweging door de rechter daarvoor compenseert. Wie sterk gelooft in de rechtschapenheid en onfeilbaarheid van rechters is daarmee ongetwijfeld gerustgesteld. Maar wie onderkent dat macht altijd gewantrouwd moet worden, zeker als het gaat om de inzet van het strafrecht, geeft de voorkeur aan terughoudendheid. En dat is van oudsher ook het uitgangspunt van liberalen. Vrijheid en diversiteit zijn voor hen belangrijke kernwaarden, maar niet tegen de prijs van die kernwaarden zelf.

Jip Stam is docent staatsrecht en encyclopedie van het recht aan de Open Universiteit. Daarnaast werkt hij aan een proefschrift over het constitutionele spanningsveld tussen de democratie en strafbaarstelling van ‘hate speech’.

“...LIBERALISM DIFFERS FROM OTHER POLITICAL PHILOSOPHIES IN THAT IT REJECTS THE IDEA OF AN ORGANIC AND SPIRITUALLY UNIFIED SOCIAL ORDER IN WHICH THE INTERESTS OF THE INDIVIDUAL ARE BROUGHT INTO PERFECT HARMONY WITH THE INTERESTS OF THE COMMUNITY...”

CHANDRAN KUKATHAS

KANSENGELIJKHEID VERSUS GELIJKHEID VAN UITKOMSTEN: EEN PLEIDOOI VOOR EEN MERITOCRATISCHE SAMENLEVING



door Zohair El Yassini

Zowel in Nederland als daarbuiten zijn er in het huidige debat maatschappelijke en politieke discussies over sociale rechtvaardigheid waarbij twee belangrijke begrippen zich ontploegen: gelijkheid van uitkomsten en kansengelijkheid. Alhoewel beide visies in beginsel sympathiek lijken en pretenderen inclusie en gelijkwaardigheid te bevorderen, is er een wezenlijk verschil tussen beide visies. Waar kansengelijkheid streeft naar het gelijkwaardig behandelen van mensen, ongeacht hun verschillen, zorgt het streven naar gelijkheid van uitkomsten juist voor het accentueren van verschillen met alle problemen van dien.

Kansengelijkheid pleit voor een gelijke startlijn voor iedereen, waarbij iedereen dezelfde kansen krijgt om te slagen, ongeacht hun persoonlijke achtergrond. Het is het fundament van een meritocratische samenleving, een maatschappij waarin mensen worden beoordeeld en beloond op basis van hun verdiensten – hun vaardigheden, talenten en inspanningen. De eigen inzet bepaalt welke positie men kan innemen in de samenleving. In een meritocratie krijgen mensen dus wat ze verdienen op basis van prestaties en daden, niet op basis van wie ze zijn en wat ze verwachten of eisen.

Tegelijkertijd houdt gelijkheid van uitkomsten in dat iedereen hetzelfde resultaat behaalt, ongeacht zijn of haar inzet, talenten of opofferingen. Het negeert namelijk de verscheidenheid aan menselijke ambities, capaciteiten, perspectieven en inspanningen. Het idee van gelijkheid van uitkomsten kan leiden tot een oneerlijke verdeling van

beloningen, waarbij individuen die harder werken of meer opofferen niet meer krijgen dan degenen die dat niet doen. Gelijkheid van uitkomsten, waarbij iedereen het recht heeft op geluk, een positie of succes ongeacht inzet, talent of opoffering is een pad dat leidt tot rampzalige gevolgen voor onze samenleving.

Een meritocratische samenleving waarin kansengelijkheid centraal staat, zal leiden tot een sterkere, meer dynamische en innovatieve samenleving. Geen ziel in medische nood zal pleiten voor een arts of chirurg die zijn positie te danken heeft aan een opeisbaar recht op gelijkheid. Op het moment van ziekte willen we allemaal de beste arts en chirurg aan ons bed hebben. Ook bevordert deze benadering hard werken, eerlijke concurrentie, en stimuleert het excellentie.

Er is echter een belangrijk punt dat we niet uit het oog mogen verliezen: om kansengelijkheid te waarborgen, moeten we ons actief inzetten tegen selectie op basis van uiterlijke kenmerken zoals huidskleur, etniciteit, geaardheid en geslacht. Deze factoren zijn irrelevant voor iemands capaciteiten en potentieel en moeten als zodanig worden behandeld.

Het is noodzakelijk om te begrijpen dat het streven naar kansengelijkheid niet betekent dat we verschillen tussen mensen ontkennen. Integendeel, we erkennen en waarderen de diversiteit van menselijke ervaringen en capaciteiten en geloven dat iedereen de kans moet hebben om zijn of haar potentieel te realiseren. Als je stuurt op gelijke kansen

is het gevolg diversiteit. Maar als je stuurt op diversiteit door in te zetten op gelijkheid van uitkomsten, sneuvelen als eerst de gelijke kansen. Vervolgens sneuvelt de waardigheid van mensen door ze te reduceren tot hun etniciteit of gender.

Een gelijkwaardige samenleving is niet noodzakelijkerwijs een samenleving waarin iedereen hetzelfde krijgt, maar een samenleving waarin iedereen dezelfde kansen krijgt om te slagen. Dit betekent niet dat we sociale ongelijkheden negeren, integendeel. We moeten de waarde van individuele verschillen, talenten en inspanningen erkennen en belonen, en de ongelijkheden die voortkomen uit ongerelateerde kenmerken actief bestrijden. Dit kan door onderwijskansen te verbeteren, door werk te maken van de kwaliteit van onderwijs en jongeren beter te begeleiden bij hun studieus.

Ik blijf pleiten voor een meritocratische liberale samenleving die kansengelijkheid bevordert en zich verzet tegen selectie op basis van ongerelateerde uiterlijke kenmerken. In zo'n samenleving is er geen plaats voor discriminatie op basis van huidskleur, etniciteit, geaardheid of geslacht. Dit is de sleutel tot een rechtvaardigere, productievere en inclusievere samenleving.

Zohair El Yassini is Tweede Kamerlid namens de VVD en woordvoerder mbo en groen onderwijs, racisme, discriminatie en arbeidsmarktdiscriminatie.

“...WE HAVE NOT BECOME A MELTING POT BUT A BEAUTIFUL MOSAIC. DIFFERENT PEOPLE, DIFFERENT BELIEFS, DIFFERENT YEARNINGS, DIFFERENT HOPES, DIFFERENT DREAMS...”

JIMMY CARTER

FEMINISERING VAN DE RECHTERLIJKE MACHT: LEGT DE FEMINISERING EEN TEKORT VAN DE RECHTERLIJKE MACHT BLOOT?

door Meta van der Starren

In 2009 waren er in Nederland voor het eerst meer rechters en raadsheren vrouw dan man. Uit het jaarverslag van de Rechtspraak bleek dat er in 2021 in totaal 2.562 rechters en raadsheren waren, waarvan 1013 man en 1557 vrouw. Met de toename van vrouwen in de rechterlijke macht kwamen stemmen op die hun bezorgdheid uitten en zich afvroegen of mannen en vrouwen niet evenredig vertegenwoordigd dienen te worden.

Als liberaal bekruipt me toch altijd weer een irritatie dat het, bij de uitvoering van een beroep, moet gaan over sekse of andere elementen van een mens waarover je zelf geen keuze hebt. Voor het liberalisme moet het gaan om wat iemand doet, hoe iemand handelt, waar iemand voor staat. Niet om wat iemand denkt, gelooft of tot welke etnische groep iemand behoort. Ook voor de Rechtspraak staat voorop dat het voor een rechter niet mag uitmaken waar zijn wieg heeft gestaan, als deze maar deskundig, onpartijdig en onafhankelijk is.

Met de feminisering worden wellicht ook een aantal tekortkomingen blootgelegd. Zoals reeds aangehaald door Gerard Spong in de *NRC* in 2014 laten verschillende onderzoeken zien dat er wel degelijk onderdelen zijn waarin vrouwelijke en mannelijke rechters tot een andere uitspraak

komen. Uit Amerikaans onderzoek blijkt dat er een verschil is in berechting tussen mannen en vrouwen in vooral gewelds- en zedenzaken. Zo vatten vrouwelijke rechters mishandeling ernstiger op en bestraffen dit zwaarder dan mannelijke rechters. De onderzoekers zien hiervoor als verklaring dat vrouwelijke rechters veroordelen vanuit sympathie met het, vaak vrouwelijke, slachtoffer en niet vanuit een sterk verlangen om de dader te straffen. Ook bleek uit Amerikaans onderzoek dat mannelijke rechters in een gemengde kamer de neiging hadden de standpunten van hun vrouwelijke collega's over te nemen.

Deze resultaten lijken te worden ondersteund door het onderzoek verricht door Bijleveld en Elffers uit 2010¹. Uit dit onderzoek, gehouden onder studenten, bleek dat mannelijke student-rechters vrouwen lichter straffen, vooral bij geweldsdelicten. Zij vonden twee andere verklaringen die dit verschil zouden kunnen onderbouwen, namelijk de ridderlijkheids- en de *perceptual shorthand*-theorie. De ridderlijkheidstheorie stelt dat vrouwen lichter gestraft worden omdat vrouwen, volgens traditionele opvattingen, beschermd moeten worden en anders behandeld dienen te worden als beschermsters van huis en haard. In dit verband is ook aannemelijk gemaakt dat rechters de mate van zorg die vrouwelijke daders leveren aan hun omgeving zwaarder laten wegen dan de financiële zorg die mannelijke daders bieden. De *perceptual shorthand*-theorie stelt dat rechters

aan daders bepaalde kenmerken toeschrijven, die lichter straffen verdedigbaar maken. Vrouwen worden dan als minder gevaarlijk beschouwd of de gepleegde delicten worden minder verwijtbaar geacht.

Ook in 2017 is er nog onderzoek verricht door Rachlinski en Wistrich naar de onpartijdigheid van rechters in hun beslissingen rondom, onder andere, gender². Hierin kwam naar voren dat bij ras- en genderdiscriminatiezaken zwarte rechters meer sympathie tonen tegenover slachtoffers dan witte rechters. Ook zou bij ras- en genderdiscriminatie de aanwezigheid van een vrouwelijke rechter in een meervoudige kamer eerder leiden tot een positieve uitslag voor een slachtoffer dan een meervoudige kamer met alleen mannelijke rechters.

Uit voorgaande onderzoeken blijkt dat er door rechters verschillend geoordeeld wordt op basis van kenmerken die er eigenlijk niet toe zouden moeten doen. Ook de verklaringen die hiervoor worden gegeven lopen uiteen. Natuurlijk hebben we in Nederland een rechtssysteem waarin verschillende controlemechanismen, zoals hoger beroep, zijn ingesteld om fouten te corrigeren. Als het aandeel van vrouwelijke en mannelijke rechters echter nog schever komt te liggen, lijken de uitkomsten van voorgaande onderzoeken toch reden om meer onderzoek te verrichten om de door liberalen en rechterlijke macht zo gewenste onafhankelijke, onpartijdige en deskundige rechter zeker te stellen.

Meta van der Starren is wetenschappelijk medewerker bij de TeldersStichting.

1. Zie: C. Bijleveld & H. Elffers, 'Sekse en straf-toemeting: Een experiment', *Tijdschrift voor Criminologie*, 2010, nr. 4, pp. 365-373.

2. Zie: J.J. Rachlinski & A. J. Wistrich, 'Judging the Judiciary by the Numbers: Empirical Research on Judges', *Annual Review of Law and Science*, 2017, vol. 13, pp. 203-229.



“... “DIVERSITY MAY BE THE HARDEST THING FOR A SOCIETY TO LIVE WITH, AND PERHAPS THE MOST DANGEROUS THING FOR A SOCIETY TO LIVE WITHOUT...”

WILLIAM SLOANE COFFIN JR.

LIBERALE DENKERS OVER DIVERSITEIT

Diversiteit in het Verlichtingsdenken

door Patrick van Schie

De Verlichting – de periode tussen ongeveer 1670 en 1800 – vormt de voornaamste bron van het liberale denken. Vrijwel alle Verlichtingsdenkers zochten naar de drijfveren die mensen overal ter wereld deelden, wat Voltaire omschreef als ‘de geest van de mensheid’. Welke passies bewegen de mens, zowel negatieve (bv. afgunst en haat) als positieve (bv. hulpvaardigheid en liefde)? Zulke drijfveren werden geacht aanwezig te zijn in de menselijke soort.

Die menselijke gevoelens en vermogens werden ook bij slaven verondersteld. Dat een slaaf bovendien in het bezit van de rede was bleek reeds uit het feit dat hij zich van zijn onvrijheid bewust was. Met betrekking tot vrouwen meenden veel Verlichtingsdenkers weliswaar nog dat zij minder redelijke wezens waren, zich meer lieten leiden door (onnavolgbare) driften en andere emoties, maar de Spaanse Verlichte monnik Feijoo stelde dat vrouwen niet minder konden dan mannen doch louter minder kansen hadden gekregen. Indien vrouwen in de gelegenheid waren gesteld de

boeken te schrijven die mannen nu hadden geschreven, zou juist aan mannen een minder redelijke aard zijn toegeschreven.

Sinds de grote ontdekkingsreizen was men zich in Europa bewust geworden van het bestaan van menselijke gemeenschappen waar heel andere waarden en normen heersten. Die waren niet per se minder, en voor zover ze als minder werden gezien werd veelal gedacht dat ze minder ver waren in hun ontwikkeling. De Schotse Verlichtingsdenkers dachten in fasen van (toenemende) beschaving. ‘Wilden’ hadden ook zo hun deugden, die pasten bij de ontwikkelingsfase van hun samenleving, maar op den duur zouden ook zij op een hoger niveau belanden.

De diversiteit aan menselijke samenlevingen werd niet uitsluitend gezien als een kwestie van ontwikkelingsfase. Nogal wat denkers zochten verklaringen voor alle verschillen in de omgevingsfactoren, in het bijzonder die van het klimaat. De Fransman Montesquieu was niet de eerste maar wel iemand die het thema in zijn *De l'esprit des loix* (1748) vergaand uitwerkte. Wie in een warm klimaat woonde, was volgens hem lethargisch en inert, wie in een koud klimaat leefde hyperactief en agressief. De meeste Europeanen konden dankzij het gematigde klimaat

hun passies het beste in bedwang houden en waren tot reflecties geneigd.

Uiteindelijk zagen de Verlichtingsdenkers dat de diversiteit aan menselijke vormen van samenleving, tussen die in Europa en daarbuiten maar tevens binnen Europa zelf, mede het gevolg was van de verschillende keuzes die volkeren in de loop van hun geschiedenis hadden gemaakt.

Isaiah Berlin (1909-1997)

door Patrick van Schie

Geboren in Riga uit Joodse ouders, groeide Isaiah Berlin op in Petrograd waar hij als jongen de Russische Revolutie (1917) meemaakte. Het gezin ontsnapte begin 1921 aan het nieuwe communistische regime en kwam in Groot-Brittannië terecht. Isaiah studeerde aan de universiteit in Oxford, waar de ideeën-historicus en filosoof hoogleraar zou worden.

Pluralisme is een kernbegrip in het denken van Isaiah Berlin. Zijn ervaringen in Rusland maakten hem afkerig van alle denksystemen die één leer als de enig juiste en als hogere ‘waarheid’ aanprezen en doordramden, of dat nu het communisme, het nationaal-socialisme, een vorm van theocratie of een andere autoritaire stroming was. Mensen verschillen van elkaar, de landen en culturen waarin zij opgroeien eveneens, en zulke diversiteit dient volgens Berlin te worden gewaardeerd en gerespecteerd.

Berlin wees het natuurrecht, door tal van andere liberale denkers juist aangehangen, af. Hij schreef: “Er bestaat geen centraal zuiver, natuurlijk wezen dat tevoorschijn komt wanneer je alle kunstmatige overtuigingen, gewoonten, waarden, levensvormen en gedrag hebt weggeschraapt. [...] Ik geloof niet dat alle mensen ‘onderhuids’ in de relevante aspecten hetzelfde zijn, ik geloof dat variëteit deel is van het menselijk bestaan.”

Veel filosofen zoeken naar één formule die het goede leven weergeeft, welke de verschillende waarden in hun juiste onderlinge verhouding zet. Zo’n formule bestaat volgens Berlin niet. Niet alle waarden versterken elkaar. Toewijding aan je werk kan ten koste gaan van je gezinsleven. Recht doen aan een beklagde

Isaiah Berlin, 1969 | Michel Strauss



“...HOE WIL JE EEN LAND BESTUREN WAAR 258 SOORTEN KAAS BESTAAN?...”

CHARLES DE GAULLE

kan tot gevolg hebben dat een slachtoffer geen genoegdoening krijgt. Meer gelijkheid bevorderen zal afdoen aan ieders vrijheid. Waarden kunnen en zullen veelal met elkaar in conflict komen. Welke de juiste verhouding tussen de verschillende waarden is, moet ieder voor zichzelf uitmaken. Dit zal ook naar plaats en tijd, en per cultuur telkens weer anders zijn.

Berlin was geen waardenrelativist. Hoewel hij meende dat ook vrijheid niet moest worden verabsoluteerd, benadrukte hij wel de bijzondere waarde van ‘negatieve vrijheid’, door hemzelf omschreven als ‘*the absence of obstacles to possible choices and activities*’. Bovendien zijn zaken als slavernij, marteling, moord en despotie altijd afkeurenswaardig; niemand wil ze immers zelf ondergaan.

Berlins pluralisme, of diversiteit, spruit voort uit zijn afwijzing van het vermeende bestaan van één waarheid. Elk individu moet zijn eigen keuzes en eigen waardenafweging kunnen maken. Een van bovenaf opgelegde ‘diversiteit’ welke een (groot) deel van de samenleving in haar eigen keuzes fnuikt, schept een despotisch klimaat waarvoor Berlin waarschuwde.

Amartya Sen (geboren in 1933) door Wilbert Jan Derksen

Amartya Sen is een Indiase econoom en filosoof die vooral bekend is van zijn werk over economische ontwikkeling, maar die ook heeft geschreven over de betekenis van cultuur en identiteit. Zijn visie daarop is vooral gevormd door een incident dat hij in zijn jeugd meemaakte. In 1944 zag hij in India hoe een moslimjongen die naar zijn buurt was gekomen om werk te vinden, werd vermoord door een groep hindoes alleen omdat hij moslim was. Sen wijst in zijn werk op het gevaar van het beschouwen van de ander als een persoon met slechts één homogene identiteit. Naast dat dit tot immoreel gedrag kan leiden, stelt hij dat het ook feitelijk onjuist is. Ieder individu behoort namelijk tot vele verschillende identiteitsgroepen. Naast moslim was de vermoorde jongen bijvoorbeeld ook (werkzoekend) arbeider, Indiër, Aziat en mens geweest. In plaats van individuen te reduceren tot een enkele identiteitsgroep waarmee we in conflict zijn, zouden we moeten inzien dat zij ook andere identiteitskenmerken hebben die we wellicht gemeen hebben met elkaar.

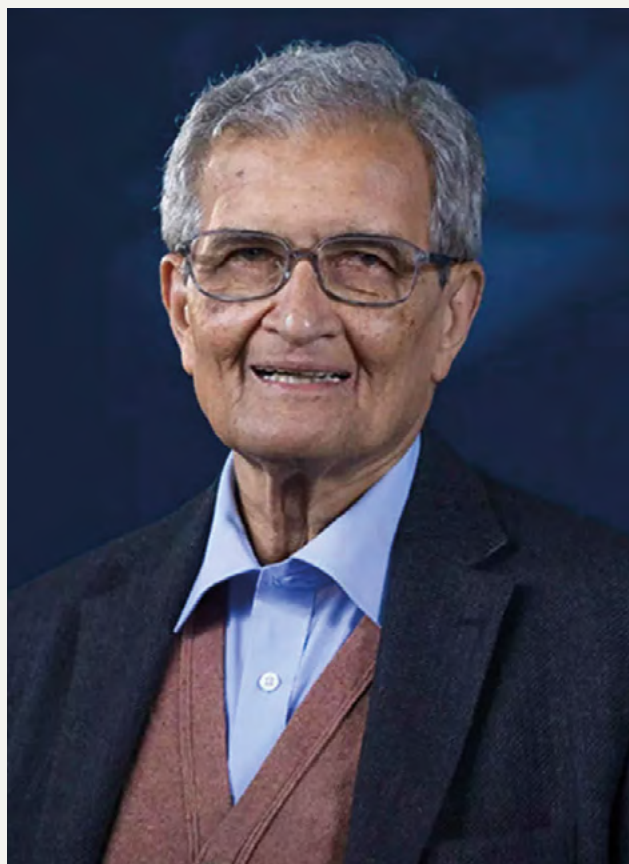
Ook culturen zijn volgens Sen minder uniform en losstaand dan wel eens gedacht wordt aangezien er continu sprake is van wederzijdse beïnvloe-

ding en vermenging. Sen verwerpt dan ook Samuel Huntingtons stelling dat er nu een ‘*clash of civilizations*’ (uit zijn gelijknamige boek uit 1996) plaatsvindt, waarbij de wereldbevolking is op te delen in verschillende cultuurgroepen die met elkaar in strijd zijn.

Tevens beschrijft Sen waarom de ‘multiculturele samenleving’ in zijn ogen heeft gefaald. Hij pleit voor culturele vrijheid: individuen moeten afscheid kunnen nemen van oude culturele normen en nieuwe culturele gebruiken kunnen omarmen. Onder het mom van multiculturalisme is er echter juist ruimte geboden aan cultuurconservatisme, dat wil zeggen: culturen die culturele vrijheid in de weg zitten. Denk bijvoorbeeld aan ouders die hun kinderen verbieden een relatie aan te gaan met iemand die niet dezelfde culturele achtergrond heeft.

Sen stelt dat met name religie intolerant is tegenover culturele vrijheid. Hij is dan ook bepaald geen fan van religieuze scholen, waar volgens hem het bijbrengen van een religieuze identiteit belangrijker wordt gezien dan het leren om kritisch na te denken. Dergelijke scholen zorgen voor polarisatie, segregatie en mogelijk zelfs conflict. Kijk naar de problemen tussen de katholieken en protestanten in Noord-Ierland. Sen meent dan ook dat de overheid in de multiculturele samenleving in moet zetten op integratie, interactie en participatie en dat zij afzondering juist moet voorkomen.

Amartya Sen



Brian Barry (1936-2009) door Fleur de Beaufort

De Engelse denker Brian Barry was gespecialiseerd in de politieke theorie en de moraalwetenschap. Hij publiceerde verschillende werken over sociale rechtvaardigheid, waaronder *The Liberal Theory of Justice* (1973; als reactie op John Rawls’ standaardwerk *A Theory of Justice*), *Theories of Justice* (1989) en *Why Social Justice Matters* (2005). Daarnaast publiceerde hij in 2001 een kritiek op het multiculturalisme, een stroming waarvan hij zelf aanvankelijk aannam dat deze wel vanzelf zou bezwijken onder zijn intellectuele zwakte. Door de aanhoudende populariteit van het multiculturalisme zag Barry zich genoodzaakt tot het leveren van een inhoudelijke kritiek: *Culture and Equality: An Egalitarian Critique of Multiculturalism* (2000).

Barry keert zich niet alleen tegen het multiculturalisme als zodanig, maar beargumenteert bovendien dat het gevaarlijk is voor liberale gelijkheid, omdat de erkenning van groepsrechten de samenleving fragmenteert en daarbij fundamentele liberale grondrechten verwerpt. Het multiculturalisme kan, aldus Barry, alleen bestaan voor zover het niet conflicteert met de morele uitgangspunten van liberale gelijkheid. “The fundamental liberal position on group rights, which received its classic formulation in *On Liberty* [John Stuart Mill, FdB], is that individuals should be free to associate together in any way they like, as long as

Brian Barry



“...OUR ABILITY TO REACH UNITY IN DIVERSITY WILL BE THE BEAUTY AND THE TEST OF OUR CIVILIZATION...”

MAHATMA GANDHI

they do not in doing so break laws designed to protect the rights and interests of those outside the group.”

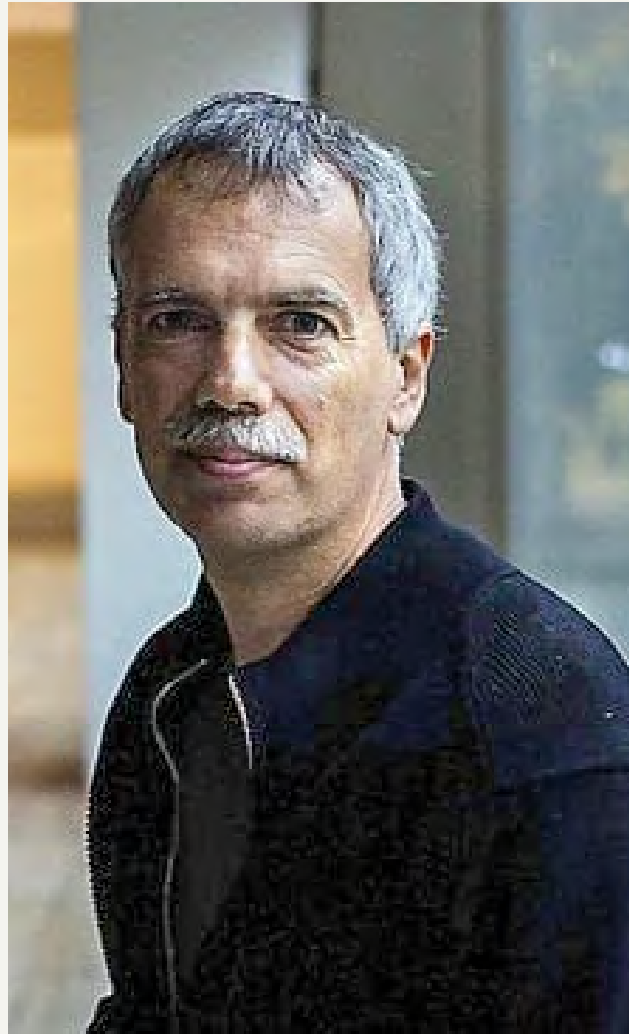
Barry meent dat groepen de rechten van individuen in velerlei opzicht weliswaar mogen beperken als voorwaarde voor het ‘groepslidmaatschap’, doch dat de grens daar getrokken moet worden waar individuen niet langer zelfstandig mogen beslissen over deelname aan de groep. Met andere woorden, geheel vrije toetreding is een essentiële voorwaarde voor liberale gelijkheid en deze mag nooit worden opgeofferd onder het mom van multiculturalisme.

Critici menen dat Barry in zijn theorie te optimistisch is over de mate waarin universele rechten voor de mens op basis van gelijke behandeling ook daadwerkelijk voor gelijkheid en rechtvaardigheid zorgen in pluriforme samenlevingen. Barry beargumenteert andersom juist dat multiculturalisme en cultuurrelativisme de beoogde rechtvaardigheid niet bevorderen, maar juist aantasten.

Will Kymlicka (geboren in 1962) door Fleur de Beaufort

In tegenstelling tot Brian Barry is de Canadese politiek-filosoof Will Kymlicka er juist van overtuigd dat multiculturalisme niet in strijd hoeft te zijn met liberalisme. In zijn werk *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights* uit 1995 beargumenteert hij dat groepsrechten niet alleen compatibel met het liberalisme kunnen zijn, maar in bepaalde situaties voor liberalen zelfs een vereiste kunnen zijn. Het is immers juist de liberale ideologie die oog heeft voor minderheden.

In zijn boek maakt Kymlicka onderscheid tussen twee soorten van culturele diversiteit, enerzijds de etnische minderheden die zijn ontstaan als gevolg van migratie, anderzijds de nationale minderheden (zoals de Maori in Nieuw-Zeeland of de Indianen in de Verenigde Staten). Ten aanzien van deze minderheden onderscheidt Kymlicka drie soorten van groepsrechten: 1) ‘self-government rights’; 2) ‘poly-ethnic rights’; en 3) ‘special representation rights’. Daarbij zijn ‘self-government rights’ van belang voor nationale minderheden, die binnen de samenleving een recht hebben op een zekere mate van politieke autonomie. Immigranten daarentegen kunnen, aldus Kymlicka, geen ‘self-government rights’ claimen, maar ko-



Will Kymlicka

men wel in aanmerking voor ‘poly-ethnic rights’ ofwel specifieke maatregelen voor een minderheidsgroepering. Een voorbeeld is de uitzondering op de regel dat motorrijders helmen moeten dragen die in het Verenigd Koninkrijk voor Sikhs wordt gemaakt vanwege hun tulband. De ‘special representation rights’ kunnen voor beide vormen van diversiteit (al dan niet tijdelijk) van belang zijn als oplossing voor systematisch nadeel binnen de samenleving.

Kymlicka ziet twee belangrijke liberale rechtvaardigingsgronden voor rechten van minderheden: “individual freedom is tied in some important way to membership in one’s national group; and [...] group-specific rights can promote equality between the minority and majority”. Liberalen gaan immers uit van individuele vrijheid, maar dit betekent voor Kymlicka “not primarily the freedom to move beyond one’s language and history, but rather the freedom to move around within one’s societal culture, to distance oneself from particular cultural roles, to choose which features of the culture are most worth developing, and which are without value”. Immigranten die doorgaans vrijwillig een nieuwe woonplaats in een andere cultuur hebben gezocht, kunnen geen recht claimen op een volledig afgeschermd eigen



Chandran Kukathas

cultuur binnen de cultuur van hun nieuwe woonplaats. Ze kunnen wel gefaciliteerd worden en de ruimte krijgen om binnen de nieuwe samenleving te integreren met behoud van bepaalde eigen culturele tradities. Kymlicka meent dat de liberale nadruk op vrijheid geen assimilatie verlangt, maar wel integratie. Daarbij blijft het van belang dat individuen over vrije toe- en vooral ook uitreding uit groepsverbanden beschikken.

Chandran Kukathas (geboren in 1957) door Patrick van Schie

De in Maleisië geboren Australische politiek-filosoof Chandran Kukathas was jarenlang verbonden aan de London School of Economics. Momenteel bekleedt deze klassiek-liberale denker de leerstoel politieke wetenschappen aan de universiteit van Singapore.

Diversiteit staat in zijn denken centraal. Maar voor Kukathas is diversiteit geen (liberale) waarde op zichzelf, maar gewoonweg een ‘fact of life’. Diversiteit tussen mensen vormt enerzijds een bron van vooruitgang maar bergt anderzijds altijd spanningen en conflict in zich. Volgens Kukathas

“...WE BELIEVE THAT EVERYONE HAS THE RIGHT TO BE UNEQUAL BUT TO US EVERY HUMAN BEING IS EQUALLY IMPORTANT...”

MARGARET THATCHER



Francis Fukuyama

is het liberalisme de meest geschikte manier om diversiteit te beheersen, en wel door haar te aanvaarden.

Het liberalisme erkent namelijk het feit “that people think differently, see the world differently, and are inclined to live – or even think they must live – differently from the way others believe they should”. Dit begint met en volgt uit de belangrijke liberale waarden gewetensvrijheid en tolerantie. Niemand mag worden gedwongen tegen zijn geweten te handelen. De meest wezenlijke tolerantie vraagt volgens Kukathas echter *niet* dat we voor andersdenkenden respect, laat staan waardering moeten uitspreken. De beste tolerantie is een minimale vorm van onverschilligheid: leven en laten leven, juist ook wanneer je een andere levenswijze hardgrondig verfoeit.

Kukathas beschouwt de vrijheid van vereniging als essentieel. Voor een liberaal houdt deze vrijheid bovenal in de vrijheid uit een vereniging te mogen treden, en de mogelijkheid tot aansluiting bij of oprichting van een andere vereniging. Zo ontstaat een ‘liberale archipel’ (reeks eilanden) van vrij gevormde verenigingen. Dit moet een vrij proces blijven. Ook binnen één land mag niet van bovenaf naar uniformiteit worden gestreefd. De ‘archipel’ is decentraal, passend bij de liberale afkeer van machtsconcentratie.

Verenigingen mogen illiberaal zijn zolang de vrijheid van uitreden maar blijft bestaan. Als een vereniging bijvoorbeeld homoseksualiteit verbiedt, moet de staat die vereniging ongemoeid laten. Al wat de staat moet waarborgen is dat individuen binnen zo’n vereniging die zich onderdrukt voelen kunnen opstappen.

Kukathas keert zich enerzijds tegen politieke theorieën, van Plato tot Rawls, welke zoeken

naar een gedeelde rechtvaardigheid binnen een politieke eenheid. Anderzijds keert hij zich tegen een poging het liberalisme te verzoenen met het erkennen van culturele gemeenschappen, zoals Kymlicka doet. Kukathas stelt dat de staat gemeenschappen niet moet bevorderen of in stand houden. Aan bijzondere culturele minderheden mogen al helemaal geen voorrechten worden gegeven. Zelfs het bevorderen van gemeenschapszin om de (natie)staat te behouden is uit den boze. De staat is tenslotte ook maar een ‘transitoir’ concept.

Francis Fukuyama (geboren in 1952)

door Wilbert Jan Derksen

De naam van de Amerikaanse politicoloog Francis Fukuyama zal voor altijd verbonden worden aan zijn werk *The End of History and the Last Man* (1992), waarin hij de overwinning van de liberale democratie na de Koude Oorlog als eindpunt van de geschiedenis beschouwde. Een naïeve stelling, zo is sindsdien wel gebleken. Fukuyama heeft echter veel meer te bieden, zo laat zijn publicatielijst ons zien. Op het gebied van diversiteit besteedde hij recentelijk met name aandacht aan het fenomeen van identiteitspolitiek.

De wortels daarvan liggen volgens hem in de Amerikaanse burgerrechtenbewegingen van de jaren 60. Toen waren het Afro-Amerikanen, feministen en homoseksuelen die als gemarginaliseerde groepen in de samenleving voor hun rechten opkwamen. Later is identiteitspolitiek ook aan de rechterkant van het Amerikaanse politieke spectrum opgekomen. Vanaf de jaren 90 is door het proces van globalisering met name de witte onderklasse hard geraakt. Doordat veel productieprocessen naar het goedkopere buitenland werden uitbesteed, verloren veel laaggeschoolden hun baan. Ook door migratie ondervonden zij meer concurrentie op de arbeidsmarkt. Zij voel-

den zich genegeerd door de politiek, die ze als een linkse, kosmopolitische en snobistische elite beschouwden. Daarmee werden zij vatbaar voor racistische en rechts-populistische denkbeelden. Politici als Donald Trump wisten daar handig gebruik van te maken door op dat sentiment in te spelen.

Op die manier is volgens Fukuyama nationale identiteit in het Westen steeds minder om gemeenschappelijke liberale waarden als democratie en vrijheid gaan draaien en steeds meer om zaken als etniciteit. Nationale identiteit wordt daarbij zelfs belangrijker gezien dan economische rationaliteit, zo stelt Fukuyama. Kijk bijvoorbeeld naar de Brexit in het Verenigd Koninkrijk, waar het behouden van een eigen nationale identiteit een cruciale drijfveer was, zelfs als dit mogelijk economische schade zou kunnen opleveren.

Ook elders ter wereld zorgt de strijd om identiteit voor problemen. Zo stelt hij dat uitreizigers die zich bij terreurorganisatie Islamitische Staat voegden voornamelijk daardoor waren gemotiveerd. Vooral ging het om kinderen van migranten die zich niet konden identificeren met de cultuur van hun ouders, maar zich ook niet thuis voelden in de westerse maatschappij. Als jihadist wilden zij onderdeel uitmaken van en opkomen voor de zogeheten ‘oemma’: de wereldwijde moslim-gemeenschap.

Wat al deze bewegingen – van *Black Lives Matter* tot neonazi’s – dan ook met elkaar gemeen hebben, is dat ze vooral streven naar een erkenning van hun groepsidentiteit, die in hun ogen in het verleden onvoldoende is gerespecteerd. Het grote probleem is volgens Fukuyama alleen dat deze focus op groepsidentiteit niet strookt met het idee van de liberale democratie, waarin het individu centraal staat.

“...INSTEAD OF HAVING SHRILL VOICES OF DISCORD, WE NEED A CHORUS OF HARMONY. IN A CHORUS OF HARMONY YOU KNOW THERE ARE LOTS OF DIFFERENCES, BUT YOU CAN HEAR ALL THE VOICES...”

BILL CLINTON

IDENTITEITSPOLITIEK

door Marcel Wissenburg

Identiteitspolitiek: het ondersteunen van een als gemarginaliseerd aangeduide groep of groepen door middel van bijzondere rechten voor of plichten jegens die groep(en). Onze politiek is heel divers geworden door partijen die zich opwerpen als kampioenen voor gemarginaliseerde groepen – van borealen, boeren, burgers, bejaarden en buitenlui tot de LHBTQIA+-gemeenschap, mensen van kleur en Islamiëten. Maar we associëren identiteitspolitiek toch vooral met partijen als Bij1, waarin religie, kleur en gender onder één paraplu worden gebracht en het ‘ondersteunen’ zich vertaalt in radicaal beleid en radicale actie – te radicaal?

Wie het beginsel- en verkiezingsprogramma van Bij1 leest begrijpt waarvoor de Vlamingen de term ‘hallucinant’ uitvonden. Beide teksten combineren een economisch verhaal à la SP-in-Ma-öistische-tijden met postmodern gewauwel over onzichtbare Machten en... een verhaal over individuele vrijheid, gelijkheid en burgerschap dat bijna elke rechtgeaarde liberaal haast woord voor woord omarmt. Juist op de dimensie die Bij1 als identiteitspolitieke beweging kenmerkt, delen we

idealen over vrijheid, gelijkheid en burgerschap – en ergernis: er bestaan in onze samenleving nog steeds beschamende vormen van discriminatie. En juist hier verschillen we beide fundamenteel van Forum – waarvan de profeet in een van zijn visionaire hallucinaties een virtueel gesegregeerd Forumland voorspelde met eigen datingapp, digitale munt, scholen, media, etc.

Waar wij, liberalen en Bij1, het over *oneens* zijn is ook niet gering: hoe discriminatie zich uit; wat de oorzaken zijn; en wat te doen. Om bij het eerste punt te beginnen: we kennen allemaal de zeer diverse reacties op genderneutrale toiletten, anti-Zwarte-Piet-acties, hoofddoekjes als emancipatoire keuze, ‘geachte reizigers’, ‘doubleren’, trans-sporters. Wat die reacties gemeen hebben is de gelijkenis met het wederzijds onbegrip in de klassieke ruzie tussen partners: ‘ik heb het gevoel dat...’ versus ‘nee, dat is niet waar’. Misschien kunnen we hier ooit burgerschapsrelatietherapie voor ontwikkelen...

Het debat over de oorzaken van ervaren discriminatie (de tweede dimensie waarop we anders denken) wordt gedomineerd door ‘*straw men*’. In de logica is een straw man een retorische truc: je

maakt een karikatuur van de argumenten van je tegenstander, een *straw man* (vogelverschrikker), en valt die karikatuur aan. Iedere beginnende politicus leert die truc.

Een zo’n *straw man* is Bij1 beschuldigen van ‘*reverse racism*’. Racisme is een partij minderwaardig vinden en als zodanig behandelen op basis van ‘ras’. Daar valt Bij1 niet op te betrappen. Ja, ze zijn niet mals over ‘witte’ superioriteit maar nee, dat impliceert geen minderwaardigheid. Nog zo’n *straw man* is racisme zelf, een begrip dat graag wordt opgerekt om islamofobie in te sluiten – maar dat doet geen recht aan de subtiele variaties in tirades tegen enerzijds religieus extremisme en anderzijds het onverdund racistische ‘lichtgetintiers’.

En dan is er de favoriete *straw man* van Bij1: alle ‘ismes’, alle onzichtbare Machten, die de schuld krijgen van ongelijkheid en uitsluiting, waardoor discriminatie ook direct ‘structureel’ wordt en een revolutie vraagt: witheid, validisme, seksisme, patriërchaat, heteronormativiteit, masculiniteit, ga zo maar door. Dat uitsluiting deel van een cultuur kan zijn, een aangeleerd automatisme – als liberaal kan ik dat zeker accepteren. Maar als ik het geloof zou opgeven dat we ons bewust kunnen worden van onze eigen achteloosheid, gedachteloosheid, soms zelfs criminele stupiditeit, dat we niet kunnen leren en onszelf kunnen overstijgen – wat heeft politiek dan nog voor zin?

De grote liberale pijn in Bij1 zit niet in de idealen maar in de methoden om die te realiseren. Om heel selectief (ja, *straw man*, ik beken) wat frasen uit het verkiezingsprogramma te halen: diversiteitscommissies, diversiteitsquota, strikt toezicht, representatief en inclusief wervingsbeleid, aandacht (...) voor Nederlandse koloniale geschiedenis en slavernijverleden (...) vanuit het perspectief van de voormalige koloniën (...) verplicht, toezichthouder op diversiteit. Dit zijn niet zomaar Amerikaanse oplossingen voor Amerikaanse problemen (als ergens het Amerikaans imperialisme overwint dan wel in de identiteitspolitiek) – het is de perfecte nachtmerrie: Orwelliaanse middelen voor liberale doelen.

Marcel Wissenburg is hoogleraar Politieke Theorie aan de Radboud Universiteit.



“...DIVERSITEIT IS NIET EEN VERSCHIL VAN GELUIDEN EN TEKENS, MAAR EEN
VERSCHIL VAN WERELDBEELDEN ZELF...”

WILHELM VON HUMBOLDT



DIVERSITEIT: WAT EN WAAROM?

door Bram Buunk

Het benadrukken van diversiteit in organisaties is buitengewoon populair. Ook een gerenommeerd bedrijf als Randstad zingt een lofzang op al het mooie dat diversiteit een organisatie te bieden heeft. Op basis van de visie van het World Economic Forum wordt betoogd dat het samenbrengen van mensen met verschillende achtergronden en ervaringsgebieden zou bijdragen aan de innovatie binnen de organisatie. Ook zou uit diverse onderzoeken van McKinsey blijken dat bedrijven commerciële voordelen kunnen behalen door te zorgen voor diversiteit in teams. Die claim is lichtelijk overtrokken. Er zijn wel aanwijzingen dat bedrijven met diversiteit op het gebied van sekse beter presteren, en dat in organisaties met sekse-diverse managementteams de ‘gender pay gap’ vermindert. Dergelijke resultaten laten zich echter niet generaliseren naar het effect van diversiteit in het algemeen, en niet zelden heeft diversiteit juist een averechts effect. Sterker nog, er is zelfs onderzoek dat laat zien dat in de dienstverlenende sector de productiviteit het hoogste was bij organisaties met sekse-homogene managementteams. De resultaten uit onderzoek zijn echter niet consistent; er is bijvoorbeeld ook onderzoek dat laat zien dat in de gezondheidszorg diverse teams leiden tot een betere patiëntenzorg, meer innovatie, en zelfs sterkere financiële resultaten.

Randstad benadrukt tevens dat steeds meer jongere medewerkers diversiteit belangrijk vinden bij hun keuze voor een organisatie. Dat lijkt niet ondubbelzinnig vast te staan. Er is bijvoorbeeld onderzoek dat laat zien dat organisaties met een wat sekse betreft divers managementteam niet aantrekkelijker werden gevonden door vrouwen. Ook zouden volgens Randstad medewerkers zich sneller gelukkig, betrokken en productief voelen op hun werk als ze zich gesteund, gewaardeerd en gerespecteerd voelen door hun werkgever. Het gaat hier echter niet om diversiteit, maar om inclusie, twee begrippen die volgens Randstad verwijzen naar hetzelfde fenomeen, en die inderdaad in de organisatieliteratuur vaak als identiek worden gezien. Maar in *alle* organisaties zijn dergelijke aspecten heel relevant. Uit tal van onderzoeken in de sociale psychologie is gebleken dat je buitengesloten voelen dramatische effecten heeft op het welbevinden, met mogelijk zelfs depressie of suïcidale neigingen tot gevolg. Gezien degelijke bevindingen is het dan ook niet verbaazingwekkend dat medewerkers die op hun werk discriminatie ervaren, minder tevreden zijn met hun baan. Dat betekent dat het enthousiast doorvoeren van diversiteit wat betreft etnische achtergrond averechts kan werken, want in de meeste organisaties zijn er tal van medewerkers die vooroordelen koesteren jegens etnische minderheden. Er is helaas nogal wat onderzoek waaruit blijkt dat trainingsprogramma's gericht op het reduceren van vooroordelen tegen etnische diversiteit bij

medewerkers geen consistent positieve effecten hebben, ook niet op meer rechtvaardige selectieprocedures.

Diversiteit is een containerbegrip. Meestal denken mensen bij diversiteit in organisaties vooral aan een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen, en aan het in dienst hebben van mensen met uiteenlopende etnische achtergronden. In alle lofzangen op diversiteit wordt echter vaak niet aangegeven dat bijvoorbeeld diversiteit wat betreft leeftijd juist heel relevant kan zijn, en er zijn inderdaad aanwijzingen dat bij organisaties waar mensen werken met verschillende leeftijden de motivatie en prestaties van medewerkers beter zijn, mede doordat jongere medewerkers kunnen profiteren van de kennis en ervaring van hun oudere collega's. Dat sluit aan bij onderzoek dat laat zien dat, terwijl diversiteit in status negatieve effecten had op de prestaties van medewerkers, diversiteit in expertise juist positief uitwerkte.

De voorgaande kritische beschouwing sluit niet uit dat diversiteit in visie, perspectief, achtergrond en cognitieve vermogens kan leiden tot meer afgewogen, creatievere en effectievere beslissingen. Daarvoor zijn inderdaad aanwijzingen. Voorzichtigheid is echter geboden met het ongenueanceerd verkondigen van de positieve effecten van diversiteit zonder te specificeren om welke kenmerken het gaat, en hoeveel diversiteit optimaal is. Kortom, diversiteitsbeleid is een terrein vol valkuilen en klemmen.

Abraham (Bram) Buunk is emeritus Akademie Hoogleraar Evolutionaire Sociale Psychologie (KNAW) aan de Rijksuniversiteit Groningen en Profesor Visitante aan de Universidad Católica del Uruguay.

DIVERSITEIT IN FILMS EN SERIES

door Wilbert Jan Derksen

De diversiteitsdiscussie leeft in alle lagen van de samenleving. Ook de entertainmentindustrie ontkomt er niet aan. In het bijzonder worden films en series tegenwoordig onder een vergrootglas gelegd. Er zou sprake zijn van te weinig diversiteit, met name op het gebied van kleur. Niet geheel onterecht, zo bleek tot voor kort. In zowel 2015 als 2016 waren alle 20 de genomineerde acteurs voor de belangrijkste categorieën bij de Oscars blank. Deze kwam daarop onder vuur te liggen en werd zelfs beschuldigd van racisme. Het gebrek aan diversiteit bij de filmprijs leek echter eerder te liggen aan het feit dat er simpelweg te weinig belangrijke rollen door gekleurde mensen werden vervuld. Daar is sindsdien wel verandering in gekomen, want diversiteit staat tegenwoordig bovenaan de agenda. De vraag is alleen of we niet op bepaalde vlakken zijn doorgeslagen.

In antwoord op de kritiek gaan de Oscars nu diversiteitseisen verbinden aan de prijs voor de beste film, bijvoorbeeld op het gebied van casting of aanneembeleid achter de schermen. Via een *top-down*-benadering wordt zo gepoogd meer diversiteit te creëren. Toch zou dit beter via een *bottom-up*-benadering gerealiseerd kunnen worden. De markt laat namelijk zien dat er sowieso meer behoefte is aan diverse verhalen, waarbij authenticiteit vooropstaat.

Kijk bijvoorbeeld naar de succesvolle Netflix-serie *Narcos* over de drugshandel in Latijns-Amerika. Naast dat er ook echt Spaans wordt gesproken in de serie, zijn bijna alle acteurs afkomstig uit die regio. Of denk aan het succes van de film *Black Panther*, over een Afrikaanse superheld. Bij dergelijke films en series is diversiteit niet een doel op zich, maar een logisch uitvloeisel uit het feit dat het publiek verlangt naar authentieke nieuwe verhalen. Met name door streamingdiensten staan mensen tegenwoordig open voor een breder pallet aan films en series. Zo was in 2021 de hele wereld nog in de ban van *Squid Game*, een Koreaanse serie.

Tegenwoordig zien we daarnaast steeds meer gevallen van *‘racebending’*. In het verleden ging het dan vooral om *‘white-washing’*, waarbij gekleurde karakters vertolkt werden door blanke acteurs. Zo werd westernacteur John Wayne gecast voor de rol van Dzjengin Khan in *The Conqueror* en

Alec Guinness voor de rol van prins Faisel in *Lawrence of Arabia*. Momenteel zien we echter regelmatig het tegenovergestelde gebeuren: ‘blanke rollen’ die door gekleurde acteurs worden vervuld.

Belangrijk is om daarbij een onderscheid te maken tussen fictionele en op geschiedenis gebaseerde (of in historische context afspelende) verhalen. Zo was er onlangs enorme ophef rond de Amazon-serie *The Rings of Power*, die zich afspeelt in het *Lord of the Rings*-universum van schrijver J.R.R. Tolkien. Voor het eerst werden daarin namelijk ook gekleurde mensen gecast. Dit, terwijl Tolkien in zijn verhalen toch een voornamelijk blanke wereld beschreef. Woedende Tolkien-fans besloten de serie daarom te bestoken met slechte recensies. Maar doet het werkelijk afbreuk aan het verhaal als fictionele wezens als gekleurd in plaats van blank worden gecast? Ik betwijfel het. Vooral omdat Tolkiens wereld eigenlijk altijd al zeer divers was, bewoond door verschillende fictionele ‘rassen’ als hobbits, dwergen en elven.

In het geval van historische verhalen is het wel belangrijk om zo dicht mogelijk bij de feiten te blijven. Enige creatieve vrijheid is gepermitteerd, maar de karakters moeten wel passen binnen de historische context van het verhaal. Dit om geen verdraaid beeld van de geschiedenis te geven, maar ook omdat de ongeloofwaardigheid de immersie kan breken. Helemaal een probleem is het wanneer de geschiedenis doelbewust wordt verdraaid of verzwegen. Onlangs verscheen de film *The Woman King* over de Afrikaanse Agojie-

vrouwenkrijgers. Hoewel de Afrikaanse slavernij centraal staat in de film, wordt er nauwelijks aandacht besteed aan het feit dat de helden uit het verhaal – de Agojie – zich ook schuldig maakten aan slavenhandel. Hoogstwaarschijnlijk omdat dit niet in lijn zou zijn met de progressieve boodschap van de film.

Vooral pijnlijk is bovendien de hypocrisie van grote filmproducenten als Disney en Warner Bros. Want hoewel zij tegenwoordig de mond vol hebben van diversiteit en andere inclusieve waarden worden deze snel aan de kant gezet zodra het om geld gaat. De promotieposters voor de films *Star Wars* en *Dune* werden voor de Chinese markt bijvoorbeeld aangepast zodat de zwarte acteurs (waar ze in China klaarblijkelijk geen fan van zijn) niet of nauwelijks te zien waren.

Laten vooral hopen dat de roep om meer diversiteit zich niet alleen beperkt tot de huidskleur van acteurs, maar ook zorgt voor meer diversiteit op het gebied van creativiteit. Want als we kijken naar de eindeloze stroom van *sequels*, *prequals*, *reboots* en *remakes* laat Hollywood momenteel op dat vlak ook nogal de wensen over. Nieuwe verhalen bieden de kans om meer diverse karakters te introduceren, in plaats van al bestaande personages aan te moeten passen. Zorg dus niet alleen voor meer diversiteit, maar vooral ook voor meer originaliteit.

Wilbert Jan Derksen is wetenschappelijk medewerker bij de TeldersStichting.



“...WE ALL SHOULD KNOW THAT DIVERSITY MAKES FOR A RICH TAPESTRY, AND WE MUST UNDERSTAND THAT ALL THE THREADS OF THE TAPESTRY ARE EQUAL IN VALUE NO MATTER WHAT THEIR COLOR...”

MAYA ANGELOU



DIVERSITEITSQUOTA? EEN GOED IDEE ZOLANG ER SPRAKE IS VAN WITTE-MANNEN-VOORKEURSBELEID

door Noortje Thijssen

In een ideale wereld zijn diversiteitsquota overbodig. Wie kansen krijgt, talent heeft en zich voldoende inspant, kan alles bereiken, nietwaar? Dit liberale meritocratische ideaal is dan ook al decennialang dominant in het politiek-maatschappelijke debat. In het boek *De tirannie van verdienste* (2020) rekent Harvardprofessor Michael Sandel echter overtuigend af met deze ‘retoriek van het opklimmen’ die door zowel rechtse als linkse politici wordt bejubeld. Hij laat zien dat het tegenvalt met de sociale mobiliteit, waarbij zijn analyse zich grotendeels richt op de Verenigde Staten.

Hoewel Nederland relatief goed scoort op sociale mobiliteit, zien we ook hier een kloof tussen ideaal en praktijk. Het maakt voor je kansen nogal uit wie je ouders zijn, of je man of vrouw bent en waar je woont. Dat zien we ook terug op de arbeidsmarkt. Met het oog op het debat over quota, beperk ik me nu even tot de top- en sub-topposities in het bedrijfsleven en de publieke sector. Vanwege de machtspositie die de top heeft op werknemers, de omgeving én samenleving, is het van belang dat deze een goede afspiegeling vormt van de samenleving. Bij de publieke sector is dat misschien nog wel belangrijker, omdat de overheid dé plek is waar de samenleving zich als collectief organiseert.

Maar van een goede afspiegeling binnen de top is geen sprake. Terwijl vrouwen tegenwoordig

net zo hoog, zo niet hoger zijn opgeleid dan mannen, zien we dat mannen zijn oververtegenwoordigd in topposities. Wie dat toeschrijft aan eigen ambities en keuzes, is blind voor het feit dat de bedrijfscultuur en -organisatie belangrijke verklarende factoren zijn. Sociale normen, vooroordelen en machtsverhoudingen zijn in het voordeel van mannen.

Qua culturele diversiteit is het nog veel slechter gesteld. Hoewel het opleidingsniveau van Nederlanders met een migratieachtergrond stijgt, vertaalt dat zich niet evenredig in carrièrekansen. De Sociaal Economische Raad verklaart in zijn rapport *Diversiteit in de top, tijd voor versnelling* (2019) de gebrekkige doorstroom naar hogere functies uit het feit dat organisaties geen inclusieve cultuur hebben. “Een inclusieve bedrijfscultuur wordt vaak belemmerd door sterke sociale normen (de ongeschreven regels) en door gebrek aan steun vanuit de dominante groep” (p. 23). En dat is bij de meeste bedrijven nog steeds de witte, heteroseksuele man zonder beperking.

Kennelijk is voorkeursbeleid dus de gewoonste zaak van de wereld – de witte man heeft een streepje voor. Jarenlang is met zachte hand geprobeerd om de top van organisaties een betere afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Tevergeefs, het middel van streefcijfers bleek niet effectief. Omdat het doel de middelen heiligt, is een bindend vrouwenquotum van 30 procent voor de top van grote bedrijven onlangs wettelijk verplicht gesteld. Ook ik vind dat diversiteitsquota gerechtvaardigd

zijn zolang het witte-mannen-voorkeursbeleid de heersende norm is. Het is voor mij een tijdelijke maatregel totdat het bereiken van een diverse top vanzelf gaat.

Mijn probleem met diversiteitsquota is echter vooral dat het bereiken van ‘de top’ het voorgeschotelde ideaal is in dit beleidsdebat. Dat past bij het meritocratische ideaal waarin maatschappelijke waardering vooral uitgaat naar mensen die de sociale ladder zo hoog mogelijk weten te beklimmen. Mensen die niet behoren tot de top worden (impliciet) minder gewaardeerd. Sandel noemt dit treffend ‘de politiek van de vernedering’ (p. 39). In een echte inclusieve samenleving voelt iedereen zich waardig en gewaardeerd. Daar is nog een wereld te winnen.

Noortje Thijssen is directeur van het Wetenschappelijk Bureau GroenLinks.

“...DIVERSITY IS THE ONE TRUE THING THAT WE ALL HAVE IN COMMON...
CELEBRATE IT EVERY DAY...”
WINSTON CHURCHILL

EEN QUOTUM IS NIET MEER DAN EEN VORM VAN SYMPTOOMBESTRIJDING

door Kirsten de Roo

Diversiteit op de werkvloer is een *hot item*. Het is eigenlijk een ‘doodzonde’ wanneer je dat als bedrijf niet bovenaan je prioriteitenlijst hebt staan. Quota moeten dé oplossing hiervoor zijn. Maar is dat ook zo of is het vooral symptoombestrijding en een vorm van ‘*window dressing*’?

Ik ben een groot voorstander van het creëren van diversiteit binnen organisaties. Maar niet door de focus te leggen op bijvoorbeeld geslacht of culturele achtergrond. Kijk juist naar de denkwijze, perceptie, ideeën en visie van mensen. Dáár zitten de verschillen en dat gaat verder dan alleen je culturele afkomst of dat je een man of een vrouw bent. Door daar de focus op te leggen, creëer je diversiteit veel meer op een natuurlijke manier in plaats van dat je per se een specifieke verdeling wilt van man/vrouw of van verschillende culturele achtergronden.

Het gaat erom hoe je elkaar kunt aanvullen in wat een bedrijf nodig heeft om goed te kunnen functioneren. Dat draait om een diversiteit aan talenten, competenties, denkwijzen, percepties, kennis en ervaring. Het is belangrijk dat je niet op zoek gaat naar kopieën van die ‘topmedewerker’ of een kopie van jezelf met dezelfde manier van denken, maar juist diversiteit stimuleert in de verschillende manieren van denken en doen, zodat er ruimte ontstaat voor vernieuwing en ontwikkeling van je bedrijf.

Je kiest voor diversiteit omdat je het DNA van je bedrijf of team wilt verbeteren. Het gaat er daarbij om dat je mensen aanneemt uitgaande van hun kwaliteiten en persoonlijkheid, in plaats van in hokjes te denken en op basis daarvan mensen te selecteren die voldoen aan de criteria man/vrouw/allochtoon/autochtoon etc., zodat je weer een vinkje kunt zetten op de checklist van je diversiteitsbeleid. Veel bedrijven werken momenteel echter wel met dergelijke quota.

Maar daar geloof ik niet in, het is pure symptoombestrijding. De kern zit namelijk in de bewustwording van het feit dat we vooroordelen hebben en op basis daarvan een beeld vormen dat weinig met de werkelijkheid te maken heeft en puur en alleen onze eigen perceptie is. Daardoor worden mensen niet aangenomen die van enorme waarde kunnen zijn, of juist wel toegelaten wanneer dat niet verstandig is.

Dáár zouden bedrijven mee aan de slag moeten in plaats van allerlei quota vast te stellen. Pak het bij de kern aan en ga aan de slag met de heersende vooroordelen binnen organisaties. Neem een vrouwenquotum. Waarom vindt men dat nodig? Wat maakt dat men bijvoorbeeld denkt dat vrouwen minder geschikt zijn voor topfuncties? Kijk ook goed naar de drijfveren van vrouwen. In mijn omgeving zie ik dat vrouwen die kinderen krijgen vrijwel allemaal *parttime* gaan werken. En dat willen ze ook oprecht. Ze hebben andere ambities dan aan de top van een bedrijf te komen. Dus wanneer je daar weinig vrouwen tegenkomt, kan dat ook heel goed komen doordat ze dat gewoonweg niet ambiëren. Dan heeft zo’n quotum weinig zin. Net zoals dat een quotum geen zin heeft wanneer men vanuit de bedrijfscultuur helemaal niet openstaat voor een andere kijk op zaken of andere manier van denken, laat staan dat het mee wordt genomen in de besluitvorming.

De juiste mens op de juiste plek betekent dat je kiest voor de persoon met de meest geschikte eigenschappen die het best past in de rol én de werkomgeving. Een vrouw moet aangenomen worden omdat ze de best passende kandidaat is, niet omdat er een quotum behaald moet worden. Hetzelfde geldt voor

een geweldige docent die vanwege een quotum ineens alleen als iemand met een niet-westerse migratieachtergrond wordt gezien. Of een slimme IT-medewerker met autisme die het stempel ‘arbeidsbeperking’ krijgt. Een quotum reduceert iemand tot simpelweg een achtergrondkenmerk.

Kies mensen die elkaar in alles aanvullen en je hebt geen ingewikkeld quotumbeleid meer nodig. Of iemand nu man of vrouw, dik of dun, wit of zwart is; of iemand Henk of Mohammed, of Ingrid of Bouchra heet; of iemand 30 of 60 jaar is: het zou helemaal niets uit moeten maken wanneer je streeft naar een oprechte diversiteit aan mensen in je bedrijf. Neem mensen aan op basis van wie ze zijn en wat ze kunnen, met al hun kwaliteiten en zaken die extra aandacht vragen. Dan kunnen al die diversiteitsquota de prullenbak in.

Kirsten de Roo is zelfstandig trainer en consultant voor werkgevers. Ze is auteur van het boek Personeelstekort begint bij jezelf (2022).



“...TOLERANTIE IS DE ENIGE REMEDIE
TEGEN DE DIVERSITEIT VAN MENINGEN...”

CHARLES NODIER

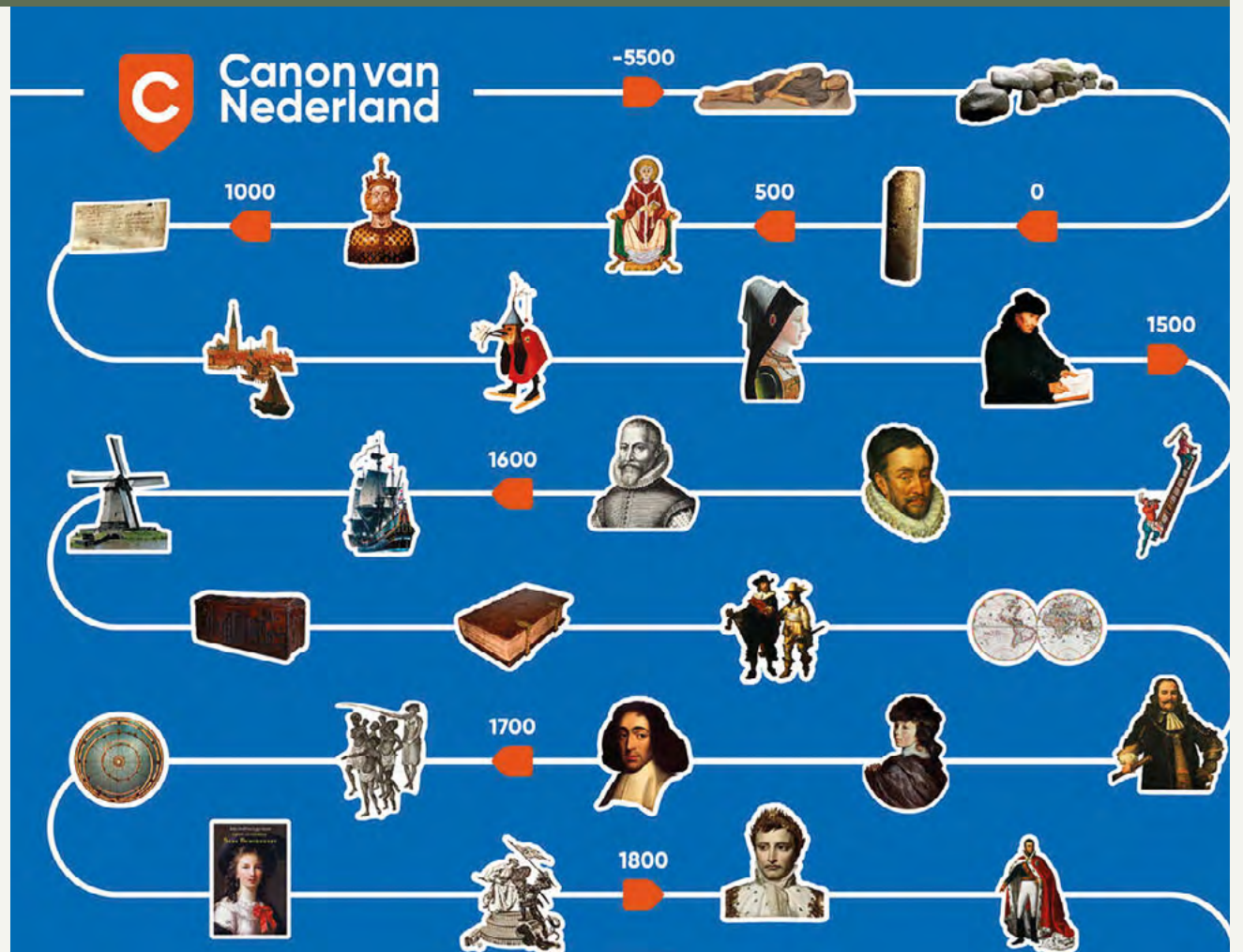
DE ANTI-CANON. HOE DIVERSITEITSDENKEN HET VERLEDEN HERSCHRIJFT

door Frans Willem Lantink

Het Deutsches Symphonie-Orchester uit Berlijn gaf onlangs aan géén programma meer te spelen zonder muziek van ten minste één vrouwelijke componist. Het doel is vanaf het seizoen 2023-2024 een *'feministische programmpolitiek'* te hanteren. Aan de Universiteit Utrecht beleefde ik luide protesten van een groepje studentes tegen het handboek *Wetenschapsfilosofie voor de Geesteswetenschappen* van Michiel Leezenberg en Gerard de Vries: in het boek waren in de tijd voor 1900 namelijk geen vrouwelijke (wetenschaps) filosofen vertegenwoordigd en dat was niet aanvaardbaar!

Deze beide voorbeelden gaan niet alleen over diversiteit maar ook over het denken over de canon: wat is aan ons verleden, aan de geschiedenis van ons denken, van de filosofie, van de kunst, van de muziek, van de architectuur exemplarisch en is een voorbeeld voor volgende generaties. Het gaat om de vormgeving van een klassieke standaard. Deze is historisch gevormd en daarmee meteen feilbaar. Het beste voorbeeld levert de muziek. Johann Sebastian Bach (1685-1750) was niet echt vergeten na zijn dood, maar werd overschaduwd door de aandacht voor de vernieuwingen in de muziek na hem, niet in de laatste plaats door twee van zijn zonen. De componist Mendelssohn herontdekte de Matthäus-Passion in de 19e eeuw en de positie van Bach in de muziekgeschiedenis rees naar de eerste plek. Een ander voorbeeld is het 'vergeten' van de Nederlandse schilder Johannes Vermeer. Ook hij werd herontdekt in de 19e eeuw. Maar die standaardisatie, rangordening van het verleden, had wel een cruciale invloed op hoe we ons eigen verleden zagen en werd een fundament van latere ontwikkelingen. En belangrijker nog, de kwaliteitsnorm werd toen scherper waargenomen dan destijds door de tijdgenoten van Bach en Vermeer. Ideologische of politieke afwegingen werden niet gemaakt.

De componist Richard Wagner, wiens antisemitisme ook voor zijn tijdgenoten berucht was, is (nog) niet uit de canon van de muziekgeschiedenis van de 19e eeuw weg te denken. In de 19e eeuw, de gouden eeuw van de historiografie, werd ook het verleden van bijvoorbeeld de middeleeuwen op wetenschappelijke wijze herontdekt. Ondanks alle vooroordelen, mogelijk nationalistische perspectieven, werd het verleden wel voor het eerst op basis van bronnenonderzoek ontsloten. In de 19e eeuw ontstond ook de canon van



het denken, van de muziek en de filosofie én van de eigen 'helden' van de geschiedenis. Dat laatste was natuurlijk ook subjectief, maar het ging wel om feitelijke geschiedenis, van zeehelden tot ontdekkingsreizigers aan toe.

Pas zeer recent ontstond de nieuwerwetse gedachte in Nederland om een nieuwe nationale canon te maken, met name voor het onderwijs in ons land. Het grote verschil met de klassieke canon was het specifieke, en zeer beperkte, pedagogische doel: nationale onderwijspolitiek. Het was een product van het kabinet-Balkenende IV in 2008. De canon voor Nederland bestond uit vijftig door een commissie van historici geselecteerde 'vensters' met als doel een overzicht te bieden van 'wat iedereen in elk geval zou moeten weten van de geschiedenis en cultuur van Nederland'. Hoewel allerlei ongerijmdheden meteen opvielen (er is géén aparte geschiedenis van Nederland vóór de 16e eeuw), was het resultaat toch nog wel van een brave, schoolmeesterachtige maar acceptabele degelijkheid. De vraag bleef of je het bewustzijn van het verleden van je land niet op een meer dynamische manier kan brengen dan via deze 'moderne' schoolplaat.

Het ging pas echt mis toen op aandrang van D66

de nog tamelijk verse canon herschreven moest worden. Een opgetuigde commissie Herijking Canon van Nederland presenteerde in 2020 de vernieuwde canon. Niet verrassend waren het vooral blanke/witte mannen die het veld moesten ruimen: Floris V, Karel V en Willem Drees. Ook centrale elementen van de Nederlandse politieke en cultuurgeschiedenis: de Republiek en De Stijl sneuvelden. Hier ligt het probleem: Willem Drees, De Stijl zijn ontegenzeggelijk belangrijker, ook in internationale context, dan Marga Klompé (als eerste vrouwelijke minister) of Annie M.G. Schmidt. Iconische mannen zijn in de geschiedenis na 1860 niet meer aanwezig. Alleen de 'antikoloniale' gekleurde man Anton de Kom is overgebleven. Was er op de canon van 2009 al commentaar te geven, dan was dat vooral op basis van een historische kritiek (kan dat nog wel zo'n canon?). De nieuwe canon van 2020 is een totale vertekening van het verleden vanuit een ideologisch perspectief: de 'diverse' canon is de anti-canon.

Frans Willem Lantink is docent-onderzoeker bij de afdeling Politieke Geschiedenis, Departement Geschiedenis en Kunstgeschiedenis van de Universiteit Utrecht.

“...THE NEXT TIME SOME ACADEMICS TELL YOU HOW IMPORTANT DIVERSITY IS, ASK HOW MANY REPUBLICANS THERE ARE IN THEIR SOCIOLOGY DEPARTMENT...”

THOMAS SOWELL

CULTURELE DIVERSITEIT: SLAKOM OF SMELTKROES?

door Wilbert Jan Derksen

We leven in een tijd van veel culturele diversiteit. Migratie heeft allerlei nieuwe culturen binnen onze grenzen gebracht. Maar hoe verhouden deze culturen zich precies tot elkaar? Daar wordt nogal eens verschillend over gedacht, zo blijkt ook in de Nederlandse politiek. Een interessant land om eens een blik op te werpen zijn de Verenigde Staten. Het wordt immers ook wel het ‘land van immigranten’ genoemd, gezien de vele migratiegolven die het land door de geschiedenis heen zag. Er bestaan twee verschillende visies op de culturele samenstelling van de VS.

Sommigen zien de Amerikaanse cultuur als een smeltkroes (Engels: *melting pot*), waarbij de verschillende ingrediënten – culturen van buitenaf – zijn samengesmolten tot een nieuwe cultuur. In de begindagen van de VS brachten de kolonisten (Engelsen, Duitsers, Nederlanders etc.) ieder hun eigen cultuur mee naar het land, maar op den duur versmolten deze met elkaar om zo een geheel nieuwe en eigen Amerikaanse cultuur te vormen. Later kwamen hier weer andere migratiegolven bij, zoals vanuit Italië begin 20e eeuw. Van hen werd verwacht dat zij zich aanpasten aan de Amerikaanse cultuur, al zie je toch ook dat daarop weer wat Italiaanse elementen aan de Amerikaanse identiteit werden toegevoegd. Denk aan Amerikaanse pizza of de culturele impact van Italiaans-Amerikaanse films als *The Godfather*. Toch draait het voor aanhangers van deze visie voornamelijk om het idee van ‘assimilatie’: nieuwkomers dienen zich aan te passen aan (en op te gaan in) de heersende cultuur.

Anderen zien de VS eerder als een slakom (Engels: *salad bowl*), waarbij alle verschillende ingrediënten – culturen – hun eigen vorm behouden en alleen met elkaar verbonden zijn door middel van een lichte dressing: een basale gedeelde identiteit. Tot op zekere hoogte is er wel sprake van een gezamenlijke cultuur, bijvoorbeeld in de vorm van een gemeenschappelijke taal, maar de eigen cultuur blijft vooral behouden. Zo zie je in de VS dat iedere cultuur eigen feestdagen kent die niet door anderen gevierd worden. Denk aan Chinees Nieuwjaar of de Mexicaanse Dag van de Doden. Aanhangers van deze visie kunnen zich dan ook vooral vin-

den in het idee van ‘multiculturalisme’: verschillende culturen kunnen zonder problemen naast elkaar bestaan en nieuwkomers hoeven zich maar gedeeltelijk aan te passen, bijvoorbeeld door de taal te leren.

Op beide visies kan vanuit liberaal perspectief het een en ander aangemerkt worden. Bij de smeltkroes draait het om assimilatie, waarbij nieuwkomers onder druk worden gezet zich aan te passen aan de heersende cultuur en zelfs volledig daarin op te gaan. Zo kan het gevaar ontstaan dat onderlinge verschillen niet worden geaccepteerd. Wie zich niet aanpast aan de norm, wordt buitengesloten of gediscrimineerd. Dat, terwijl liberalen toch van mening zijn dat iedereen het recht heeft zijn leven op eigen manier in te vullen, zolang zij anderen daarbij maar niet schaden.

Het gevaar van de slakom-visie is dat er juist te weinig onderlinge samenhang is in de samenleving en dat er geen basis meer is voor burgerschap. Culturen kunnen zo ver uit elkaar liggen dat ze totaal anders denken over bepaalde fun-

damentele normen en waarden en daarover met elkaar in conflict komen. Op die manier is er een risico dat er een gesegregeerde samenleving ontstaat, waarbij iedereen in een eigen bubbel leeft. Een te grote fixatie op een van beide visies lijkt dus onwenselijk. Er is een balans nodig tussen een gedeelde nationale identiteit enerzijds, maar respect voor onderlinge verschillen anderzijds. Daarbij wel de opmerking dat voor liberalen dit respect voor diversiteit niet betekent dat er ruimte mag ontstaan voor antiliberaal ideeën over bijvoorbeeld de democratische rechtsstaat of de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen.

Wilbert Jan Derksen is wetenschappelijk medewerker bij de TeldersStichting.



“...IF WE CANNOT NOW END OUR DIFFERENCES, AT LEAST WE CAN HELP MAKE THE WORLD SAFE FOR DIVERSITY...”

JOHN F. KENNEDY

In gesprek met Tjarda Struik

“In het belang van inclusie kan het juist goed zijn de verschillen te erkennen”. Aan het woord is Tjarda Struik, die als “bijna blinde liberaal met passie voor sociale rechtvaardigheid en gelijkheid”, zoals ze het zelf omschrijft, bij uitstek ervaringsdeskundig is op het onderwerp van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt. “Vanwege mijn persoonlijke ervaringen heb ik een diep inzicht in de hindernissen die mensen op de arbeidsmarkt kunnen tegenkomen”. Meedenken over het wegnemen van die barrières, zichtbaarheid creëren voor de mogelijkheden die mensen hebben ondanks hun beperking, Tjarda heeft er met haar eigen bedrijf als spreker en adviseur momenteel een dagtaak aan. “Ik ben ervan overtuigd dat iedereen gelijke kansen moet hebben, ongeacht persoonlijke omstandigheden”.

Voor de noodzakelijke omwenteling op de arbeidsmarkt en in de samenleving is het van belang dat mensen met een beperking zichtbaar zijn. Diversiteit en inclusiviteit op de arbeidsmarkt zijn cruciaal, niet alleen omdat ze de basis vormen voor een eerlijke en rechtvaardige samenleving, maar ook omdat ze bijdragen aan innovatie en productiviteit binnen bedrijven.

Het klinkt mooi, maar de vraag is natuurlijk wel hoe diversiteit en inclusiviteit op de arbeidsmarkt ook daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden. Nog te vaak ervaren mensen – om zeer uiteenlopende redenen – dat het niet vanzelf spreekt dat kwaliteiten hoofdzakelijk leidend zijn. Ook Tjarda heeft dat op verschillende momenten ervaren, bijvoorbeeld als ze op een sollicitatiegesprek in eerste instantie moest uitleggen op welke wijze ze met haar beperking om gaat. “Hoewel dat heel begrijpelijk is, is het eigenlijk ook heel vervelend, want je wilt het tijdens een sollicitatie vooral over je kwaliteiten hebben en over de vraag waarom nu juist jij zo geschikt bent voor de baan.”

Daarbij zijn het niet alleen werkgevers die voor belemmeringen zorgen, ook de directe omgeving kan remmend werken. Dat geldt overigens niet alleen ten aanzien van de beperking. “Net als veel vrouwen heb ook ik wel eens de vraag gekregen of ik nou echt zoveel moest werken. Eenmaal moeder kwam deze vraag opnieuw op ten aanzien van de combinatie van het moederschap en een baan. Bij mij komt daar dan nog de beperking bij.”



DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT OP DE ARBEIDSMARKT

Als liberaal gelooft Tjarda sterk in het vermogen van het individu en de kracht van de vrije markt. “Toch ben ik me er ook van bewust dat er systematische barrières zijn die sommige individuen ervan weerhouden om hun volledige potentieel te bereiken. Alleen door serieus te zoeken naar oplossingen voor deze barrières kunnen vrijheid en gelijkheid van kansen daadwerkelijk worden gewaarborgd.”

Daarbij ziet Tjarda voor de overheid een belangrijke rol weggelegd. “Zo kan de overheid stimulerend optreden door het verstrekken van subsidies aan bedrijven die inclusieve arbeidspraktijken implementeren, en door strengere regelgeving tegen discriminatie op de werkplek. Daarnaast kan

de overheid onderwijs en training ondersteunen voor minderheden en mensen met beperkingen.”

De overheid kan ook via quota invloed uitoefenen op een eerlijke en toegankelijke arbeidsmarkt. Tjarda is geen voorstander van een permanente invoering van quota voor welke groep dan ook, maar ziet op de korte termijn wel positieve effecten van de instelling van quota. “Natuurlijk wil niemand aangenomen worden vanwege een quotum. Uiteindelijk zouden individuele kwaliteiten doorslaggevend moeten zijn.” Quota kunnen echter helpen de terughoudendheid jegens het onbekende te overwinnen. “Tegelijkertijd blijft het belangrijk de diepere problemen aan te pakken, zoals betere onderwijskansen en het

“...FROM THE FACT THAT PEOPLE ARE VERY DIFFERENT IT FOLLOWS THAT, IF WE TREAT THEM EQUALLY, THE RESULT MUST BE INEQUALITY IN THEIR ACTUAL POSITION, AND THAT THE ONLY WAY TO PLACE THEM IN AN EQUAL POSITION WOULD BE TO TREAT THEM DIFFERENTLY...”

FRIEDRICH VON HAYEK

tegaan van sociale stereotypering die minderheden op achterstand kan zetten en zo bijdraagt aan een gebrek aan diversiteit.”

Positief als Tjarda in het leven staat wil ze liever naar de kansen en reeds gerealiseerde voorbeelden kijken in plaats van de problemen uit te vergroten. Zo heeft ze als programma-manager bij het Bartiméus Fonds samengewerkt met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Hogeschool van Amsterdam aan het inclusiepact VIP-IT. [Met inclusiepacten poogt het ministerie van VWS op diverse terreinen en met diverse samenwerkingspartners positieve impact te creëren voor de toegankelijkheid voor en inclusie van mensen met een beperking, FdB.] Via VIP-IT werden mensen met een visuele beperking begeleid in een omscholingstraject om hun kansen op een baan in de IT-sector te vergroten.

Liberalen zullen altijd waakzaam zijn ten opzichte van te veel overheidsinvloed of regelgeving die met de beste bedoelingen niet de beoogde effecten heeft. “Hoewel regelgeving noodzakelijk is, moet de overheid ervoor zorgen dat deze geen onnodige bureaucratie creëert die vooral kleine bedrijven kan belemmeren. Bij overheidsingrijpen is evenwicht het sleutelwoord.” Overheidsingrijpen kan in het slechtste geval ook averechts werken. “Zeker als maatregelen te rigide en onvoldoende doordacht zijn, kan dit effect optreden. Dit kan voorkomen worden door beleid te base-

ren op grondig onderzoek en – belangrijker nog – de effecten van beleidsmaatregelen regelmatig te evalueren.” Zo heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het zogenaamde doelgroepenregister vastgesteld, waardoor mensen met bepaalde beperkingen eenvoudiger terug kunnen vallen op het UWV voor een uitkering en – zo is de gedachte – de drempel voor werkgevers lager wordt om sollicitanten met een beperking een kans te bieden. “Het idee is goed, maar de uitwerking moet echt nog sterk verbeterd worden.”

Tjarda is overtuigd van de stelling *onbekend maakt onbemind* en pleit daarom voor zichtbaarheid van mensen met een beperking. “Het feit dat de VVD in de huidige Kamerfractie met Daan de Kort een lid met een visuele beperking heeft, maakt dat iedereen kan zien dat een beperking geen belemmering hoeft te zijn.” Zelf heeft Tjarda de ambitie burgemeester te worden en ook op dat vlak is er sinds vorig jaar binnen de VVD al een voorbeeld met Marcel Oosterveer in de gemeente Waalre. Net als Tjarda ziet Oosterveer z’n visuele beperking niet als een probleem. In een interview voor de lokale media zei hij kort na zijn benoeming: “Mensen die vijf minuten met mij praten zijn mijn visuele beperking vergeten, dus dat is niet belangrijk. Wanneer het wel belangrijk is als iemand met een beperking erover wil praten, dan bied ik een luisterend oor.” Eenmaal op een bepaalde positie speelt een beperking veel minder een rol, maar mensen moeten wel een eerlijke kans krijgen op

zo’n positie. Voorbeelden zijn dan van belang, niet alleen voor anderen met beperkingen of voor mensen uit een minderheidsgroepering, maar in feite voor iedereen. Zelf is Tjarda heel actief op de sociale media met maar liefst 200.000 volgers. Ook hier kan voor anderen een stimulerende werking vanuit gaan merkt ze als mensen haar erop aanspreken.

“In essentie wil iedereen erbij horen en hebben mensen de neiging in de massa op te willen gaan. Als je anders bent moet je daarvoor durven te staan. Verschillen, zowel klein als groot, mogen zichtbaar zijn en creëren uiteindelijk meer samenhang. Als we voor kleine verschillen durven uit te komen, dan mogen grote verschillen er ook zijn.” Diversiteit en inclusie gaan voor Tjarda veel verder dan alleen de implementatie van overheidsbeleid en stimulerende maatregelen, “het vereist een verandering in houding van ons allemaal en de bereidheid om als samenleving te leren en te groeien.”

Meer weten over Tjarda Struik? Neem een kijkje op www.tjardastruik.nl of volg haar op verschillende social media kanalen @tjardastruik. Het gesprek werd opgetekend door Fleur de Beaufort.



*Liberaal Journaal | Diversiteit,
Den Haag, juni 2023.*

Het Liberaal Journaal is een uitgave van de Prof.mr. B.M. TeldersStichting. De auteursrechten berusten bij de auteurs. ISSN: 2542-6168

*Redactieadres:
Mauritskade 21, 2514 HD Den Haag
info@teldersstichting.nl
www.teldersstichting.nl*

*Vormgeving:
Maaïke van Heek-Mojet | Eye & Image*