

'Iedereen moet in de spiegel leren kijken'

Anika van de Wijngaard

Leiden ■ De Black Lives Matter-demonstraties brengen overal ter wereld racisme en discriminatie in de samenleving voor het voetlicht, zo ook in Nederland. „Discriminatie is inherent verbonden aan mijn onderzoek”, stelt lector diversiteit Saniye Çelik van de Hogeschool Leiden.

Ze doet onderzoek naar diversiteit en inclusie bij organisaties. Het voorkomen van uitsluiting van mensen op de werkvloer of arbeidsmarkt vereist niet alleen een doeltreffend diversiteitsbeleid, merkt ze op. Het brengt nog een grotere uitdaging met zich mee want „uitsluiting vindt plaats in de hoofden en harten van mensen”.

Discriminatie in Nederland is een systematisch probleem. Dit verklaarde premier Mark Rutte in een persconferentie over de corona-aanpak nadat de eerste Nederlandse demonstraties hadden plaatsgevonden. Saniye Çelik ziet die erkenning als een stap vooruit, maar om uitsluiting – of het nu gaat om racisme of subtielere vormen van uitsluiting – echt tegen te gaan moet er meer worden gedaan.

Politie

Çelik doet niet alleen onderzoek naar diversiteit en inclusie, organisaties kloppen ook bij haar aan als ze advies willen of hun diversiteitsplannen willen voorleggen. Wat Çelik regelmatig tegenkomt is dat de plannen mooi op papier staan, maar veelal niet erg innovatief zijn. Het komt vaak ook niet verder dan het organiseren van enkele activiteiten.

De aandacht voor diversiteit neemt wel toe: bij veel publieke organisaties speelt het bijvoorbeeld mee bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Organisaties willen wel mensen met een andere achtergrond en etniciteit aannemen, maar daarnaast moeten er ook doorgroei mogelijkheden zijn voor mensen van kleur, merkt Çelik op. De toplaag van publieke organisaties wordt vaak nog steeds gevuld

Hogeschoollector diversiteit Saniye Çelik over racisme

met witte Nederlanders. „Organisaties stellen steeds vaker quota in om vrouwen aan de top te krijgen, maar waarom hebben we zo iets niet voor etnische diversiteit?”

Çelik begon ooit haar loopbaan als politievrouw en werkte er zeventien jaar bij de politie. Ook bij haar voormalige werkgever doet ze onderzoek naar diversiteitsvraagstukken die binnen de organisatie spelen. Niet goed kunnen omgaan met verschillen in de samenleving, maar ook binnen het korps zelf zijn daar voorbeelden van.

Er is nog altijd een groep agenten die in hun privéleven niet of nauwelijks omgaat met mensen van kleur, aldus Çelik. Hoewel zij op hun werk meer te maken hebben gekregen met diversiteit, leven ze in hun eigen sociale bubbel en dit werkt door in de manier waarop ze met mensen van een andere etniciteit omgaan. Een diversiteitbeleid roept volgens haar ook weerstand bij politiemensen op. „Er zijn nog steeds agenten die het onzin vinden”, zegt ze. „We doen toch goed politiewerk, dat wordt er dan vaak tegenin gebracht.”

Tegelijkertijd worden agenten van kleur hier vaak persoonlijk door geraakt. „Maar ze vinden het niet altijd makkelijk om daar wat van te zeggen omdat ze anders binnen de organisatie als klokkenluider gezien kunnen worden”, vertelt Çelik.

Het gebrek aan diversiteit binnen de politiekorpsen is een dilemma waar de Nederlandse politie aan moet werken, daarnaast erkent de politie ook dat etnisch profileren op straat meer dan incidenteel voorkomt. „Als agent moet je continue snel schakelen”, zegt Çelik. Ze benadrukt dat het belangrijk is dat agenten hun keuzes achteraf beschou-

wen. „Je moet je eigenlijk elke keer afvragen: waarom heb ik die persoon staande gehouden”, vertelt ze. „Reflecteren zou een kerncompetitie moeten zijn van de politie.”

Het zou helpen als het opleidingsniveau bij de Nederlandse politie omhoog zou gaan, adviseert Çelik. Agenten die hoger opgeleid zijn, zijn volgens haar beter in staat om complexe maatschappelijke vraagstukken te analyseren en te begrijpen. Bij de politie heeft slechts 11 procent van de medewerkers een hbo- of universitaire studie afgerond. Bij dat percentage zijn ook de medewerkers in leidinggevende posities meegeteld. In onze samenleving is percentage ongeveer 40 procent en onder jongeren is het zelfs hoger. Waarom heeft een kerninstituut als de politie niet een evenwichtig opleidingsniveau, vraagt ze zich af.

Privilege

Uitsluiting is overigens niet iets dat alleen door witte mensen wordt gedaan, vindt Çelik. We hebben allemaal de neiging om liever toe te trekken naar mensen die op ons lijken en daarmee anderen buiten te sluiten. „Dat is niet alleen een *white privilege*, ook mensen van kleur sluiten keihard uit. Iedereen moet in de spiegel leren kijken en zich afvragen: hoe inclusief ben ik?” Ze merkt op dat de politiek ook een voorbeeldfunctie zou kunnen innemen als het aankomt op de bevordering van inclusie. Want eveneens in de politiek is de diversiteit beperkt. Politici moeten vaker mensen van kleur voordragen voor belangrijke functies zoals fractieleider, wethouder of burgemeester, aldus Çelik.

Waar de Black Lives Matter-demonstraties toe gaan leiden in Nederland vindt ze moeilijk te voorspellen. „Je ziet bij de protesten dat vooral jonge mensen de barricade op gaan.” Ook bij de politie valt het haar op dat jongere agenten het gesprek over diversiteit makkelijker aan lijken te gaan dan dat hun oudere collega's dat doen. „Ik ben optimistisch door de jonge generatie”, zegt ze.

