

We zijn allemaal verschillend en dat blijft



“Zie je Piet daar, straks moet jij betere papieren hebben dan Piet om een baan te krijgen. Als jij en Piet dezelfde papieren hebben dan kiezen ze jou niet want jij bent een Marokkaan.” Dit zijn de woorden van de broer van de overleden Ali el B[i] op de vrijdagavond editie van Nova.[ii] Ik herinner me ze nog als de dag van gister. Het zijn woorden die iedereen die iets van de norm afwijkt kent. Er zijn meerdere versies van deze “volkswijsheid.” Ambitieuze vrouwen leren van jongs af dat zij beter moeten zijn dan mannen als zij het glazenplafond willen omzeilen. Oudere werknemers doen hun best

om maar niet als ouderwets bestempeld te worden. Jongetjes die niet openlijk uitkomen voor hun homoseksualiteit moeten een overdreven stoer gedrag vertonen om maar niet verdacht over te komen. Dit is de stand van zaken in ons land. De witte heteroseksuele Nederlandse man van middelbare leeftijd vertegenwoordigt nog steeds de norm.

Ik ook heb een versie van deze volkswijsheid gekend. Mijn moeder, een trotse Surinaamse vrouw, vertelde mij van jongs af aan dat mijn diploma mijn eerste man is. Of in het Surinaams gezegd: you papira na you masra. In de context van Suriname betekende dit dat een vrouw nooit afhankelijk moest zijn van een man. Hier in Nederland waar ik geboren en getogen ben, betekende het dat ik als kind van Surinaamse ouders harder moest werken om de maatschappelijke ladder te beklimmen. Mijn huidskleur was immers buiten de norm. En hoewel het één en andere is verandert, zie bijvoorbeeld Jetty Mathurin voor uitverkochte zalen optreedt, Kathleen Ferrier in de tweede kamer zit, Ruth Jacott ons land mocht vertegenwoordigen bij het Eurovisie songfestival, ons Nederlandse elftal jongens met een migratie geschiedenis kent, en zonnestudio's goede zaken doen, een natuurlijke donkere huidskleur blijft iets allochtoons. Dingen veranderen. Maar ze veranderen omdat wij, hoe zal ik ons noemen, wij de “afwijkingen,” wij vrouwen, jongeren en ouderen, generaties migranten, homoseksuelen, en vooruitstrevende

witte mannen dit afdwingen.

Ook ik ben zo een voorvechter voor gelijkheid en wil hier enkele memoires uit de tijd dat ik diversiteitsambassadeur[[iii](#)] was opschrijven. Mijn taak was om gemeentelijke organisaties te motiveren om te werken aan diversiteitsbeleid en aan het introduceren van gedragscodes die verschil accommoderen dit alles om te zorgen dat iedereen er behoorlijk kon werken en samenleven. Ik zat daar dankzij de strijd van vrouwen die mij voor zijn gegaan, witte, zwarte, migranten, en vluchtelingen vrouwen, vrouwen afkomstig van de burgerij en de volksklasse, vrouwen die weigerden door het leven te gaan als “afwijkingen.” Degene die zeiden en nog steeds beweren dat diversiteit de eenheid van vrouwen als een politieke categorie versplintert heeft het goed mis. Verschil versterkt de vrouwen beweging!

In de eerste dagen heb ik me beziggehouden met het telefonisch rekruteren van gemeenten die ontvankelijk waren voor een gesprek. In een tijd waarin multiculturalisme en diversiteit als drama worden getypeerd was dit geen éenvoudige taak, denk maar eens aan het beruchte artikel van Paul Scheffer over het multiculturele drama. Ik heb toen snel moeten leren dat de manier hoe je een boodschap verpakt, het omhulsel, minstens zo belangrijk is als de boodschap. Om de boodschap over te brengen had ik de aandacht van de gemeente ambtenaren nodig. En hun besef dat ik iets anders te vertellen had dan één van de vele commerciële bedrijven die, vergeef de uitdrukking, “handel” doen in diversiteit.

Het moment dat ik daadwerkelijk de aandacht had bracht ik de boodschap over. En mijn boodschap was simpel. Ik vertelde hen dat als een gemeentelijke organisatie, de naam gemeentelijke organisatie waardig wilde zijn, het wel iets met diversiteit moest doen. De ambtenarij moest toekomst gericht zijn, en dat betekende dat zij niet de populaire liedjes moesten repeteren dat “we ons moesten gaan bezinnen, nu de multiculturele samenleving had gefaald.” Dat liedje moesten zij overlaten aan populistische politici, column schrijvers, publieke intellectuelen, en journalisten. Het project van een multiculturele samenleving had niet gefaald, het kan niet falen. Want het maakt deel uit van een omvattend project om een non-seksistische, multi-etnische, oecumenische samenleving te creëren waar er ook respect was voor ouderen en mensen met een andere seksuele voorkeur. Dat project kon niet falen omdat het gebaseerd is op het inzien van wat Nederland vandaag de dag is. Als gemeentelijke organisaties een weerspiegeling waren van hun gemeenten, dan moesten zij dit uitstralen in hun

personeelsbeleid en gedragscodes. Deze formule bleek succesvol aangezien de meeste gemeenten die ik heb gebeld, mij uitgenodigden voor een gesprek.

Het was tijdens één van die gespreken dat ik me opnieuw bewust werd van het feit dat mensen zien als “afwijkingen” van de norm, een ziekte is dat ook onder gemeente ambtenaren veelvuldig voorkomt. Degenen die het meest onder deze ziekte leiden, en zich daarvan bewust waren, deden hun best om dit te verbergen. Laat mij maar een voorbeeld geven.

Op een dag had ik een gemeente aan de telefoon. Na mijn gebruikelijke introductie moest ik meer dan gewoonlijk moeite doen om een afspraak te krijgen. Volgens mijn gesprekspartner, het hoofd van personeelszaken waren er in die gemeente geen discriminerende praktijken en werkten alle collega's van diverse komaf gemoedelijk samen. Maar hij maakte toch een afspraak met mij om mij samen met zijn collega te woord te staan. Ik werd ontvangen, door de twee “heren”. “Oh het geeft niet hoor dat u 10 minuutjes te laat bent, dat gaat gewoon van uw spreektijd af” zei de een, die later het hoofd van Personeelszaken bleek te zijn. Na deze kennismaking die vrij onbeleefd was hield hij hoffelijk de tussendeur voor mij open. Ik ging de deur door en liep vooruit een smalle gang door. “U weet vast welke kamer wij zullen gebruiken, u loopt zo zelfverzekerd voorop” zei hij amusement. Uiteindelijk kwamen wij bij de spreekkamer aan. “Gaat u hier maar zitten mevrouw, lekker tussen ons in” zei het hoofd van personeelszaken weer. En beide heren namen breeduit plaats, elk aan één van mijn zijde.

In deze gemeente kwam dus géén vorm van discriminatie voor ook geen seksuele intimidatie noch racisme. Na een kort mooi weer gesprek en mijn introductie vond ik dat het tijd werd om de koe bij de horens te vatten. Omdat de heren totaal geen blijk gaven dat zij begrepen wat ik bedoelde gaf ik een onschuldig maar overduidelijk voorbeeld van een vorm van buitensluiting. Het ging om een actuele tv reclame waarin een vrouwelijke collega werd buitengesloten van de vrijdagmiddag borrel in de kroeg met haar mannelijke collega's. De reclame was misschien wel grappig maar wat de kijker zag was dat de ene collega één verschil had met de groep en dat is een sekse verschil. Het sekse verschil was voor de kijker de rede waarom zij werd buiten gesloten. Dit verhaal vertellende in een context van discriminatie en diversiteit, hoe denkt u dat deze heren reageerden? Ha ha ha. Ze kenden de reclame en begonnen geamuseerd te grinniken.

Na het half uur dat mij voor dit gesprek gegund was hield ik het voor gezien. Het

beste wat ik nog kon doen was binnen de tijd blijven. Maar deels tot mijn verbazing lieten zij mij niet weggaan. Het hoofd van personeelszaken bracht het gesprek weer op gang. Om mij duidelijk te maken dat zij weldegelijk verstand van zaken hadden kwamen nu wel voorbeelden. Voorbeelden van uitzonderingen van etnische en religieuze verschillen tussen werknemers en hoe die in het verleden tot escalaties hebben geleid. Zij waren echter niet bereid om deze incidenten zoals zij dat zelf hadden benoemd als een algemene gang van zaken te zien. Uiteindelijk vroegen zij mij wat ik eigenlijk kwam doen, wat probeerde ik hen nu toch duidelijk te maken want ik was helemaal niet helder. Ik wees hen maar op de documentatie dat ik zou achterlaten zodat zij rustig op hun gemak konden nalezen wat ik gezegd heb. En na ruim een uur te hebben gesproken over diversiteit en discriminatie kon ik het gemeentehuis verlaten.

Hoewel ik me goed had verweerd tijdens het gesprek, voelde ik toch dat er wat meer met deze vorm van subtiele intimidatie gedaan moest worden. Geïntimideerd worden, anders behandeld worden, omdat je anders eruitziet. Deze intimidatie was subtiel bij mij omdat ik diversiteitsambassadeur was en een organisatie zoals E-Quality achter mij had staan, maar hoe zat het bij jonge vrouwen, herintreders, en mensen behorend tot etnische minderheidsgroepen, die zulke backing niet hadden. Het enige wat je hieraan kon doen was het benoemen; het bevechten. We er nog lang niet zijn wat betreft het tot werkelijkheid maken van de papieren tolerantie in ons land.

De bovengeschetste situatie was een negatieve uitzondering op de positieve reacties van de meeste gemeenten. Over het algemeen gesproken waren gemeente ambtenaren enthousiast en welwillend. Zij wilden advies om een gedragscode die respect toont voor verschil te ontwikkelen en een personeelsbeleid introduceren die hun gemeente beter weerspiegelt. Eén van de leukste gespreken heb ik gehad met een gemeente in de achterhoek. Destijds een gemeente in wording.

Al bij het lezen van de toegestuurde folder was er herkenning bij de ambtenaar vertelde zij mij. Herkenning in het idee van het waarderen van verschil. Dat vond zij een veel krachtiger concept dan het gelijk trekken van iedereen. Letterlijk zei zij: Jij gebruikt geen moreel argument, zoals het is ethisch om elkaar gelijk te behandelen maar juist dat het gewoon 'stom' is als je niet alle kwaliteiten gebruikt. Het veranderen van de spelregels sprak haar erg aan. Dus niet meer meedoen met de witte heer in pak.

Dit is een voorbeeld van een gemeente ambtenaar die echt wilde werken aan diversiteit. Een gemeente ambtenaar die enthousiast was dat er nog mensen waren die geloofden en stonden voor echt samenleven, in een tijd waarin respect tonen voor verschil als politiek incorrect wordt bestempeld.

En wanneer we besluiten om verstandelijk gemaakte gedragscodes die verschil respecteren in te voeren dan moeten we tevens inzetten op het bereiken van overeenstemming met onze emotie. Immers ons handelen, wordt bepaald door ons verstand én ons gevoel. Sommige zeggen zelfs dat ons handelen voornamelijk wordt bepaald door ons gevoel. Dus gedragscodes willen zij nageleefd worden moeten in overeenstemming komen met ons gevoel. Nu zal ik u niet onthouden wat één van de manieren zijn om hieraan te werken. Rituelen zijn daar een zeer geschikte manier voor. Rituelen prikkelen onze zintuigen die weer ons gevoel beïnvloeden. Dus het is zaak om bestaande rituelen aan te passen aan de huidige samenleving en frequent uit te voeren.

Ik wil dit essay eindigen met een voorval dat mij diep heeft geraakt. In de maanden dat ik diversiteitsambassadeur was vroeg mijn zoontje van vier, "Mama waar werk jij?" Ik antwoordde Companies CARE, waarop volgde "en wat doe jij daar?" Wat moest ik hem vertellen? Dat mijn werk inhield vechten opdat mensen geaccepteerd en gerespecteerd werden ondanks hun verschil in huidskleur, seksuele voorkeur, etniciteit, en leeftijd? Terwijl ik een passend antwoord zocht zei hij, "jij doet computeren, hé mama?" Ik liet het daarbij. Het optimaliseren van het multiculturele project is belangrijk. We moeten ons niet focussen op het identiek maken van individuen noch op het vormen van identieke groepen maar op het erkennen dat ieder individu verschillend is en dat verschil faciliteren. Het multiculturele project moet gesteund worden door iedereen die niet wil dat sommige Nederlanders aan hun zonen en dochters vertellen: "zie je Piet daar, straks moet jij betere papieren hebben dan Piet om een baan te krijgen. Als jij en Piet dezelfde papieren hebben dan kiezen ze jou niet want jij bent een....." De woorden van de broer van Ali el B.

Noten

- i.** Ali el B beroofde in januari 2005 een vrouw in haar auto van haar tas. Zij liet het er niet op zitten, reed haar tas achterna en doodde Ali in haar achtervolging.
- ii.** Op 20 januari 2005.
- iii.** Van juli 2004 tot februari 2005 was ik diversiteitsambassadeur om de kennis van 'Companies CARE' een Europees gesubsidieerd project onder de aandacht te

brengen bij gemeenten. E-Quality was de formeel uitvoerende organisatie en zij werkten in dit project samen met het LBR, LBL en COC.