

Diversiteit in de culturele sector

Een aanzet tot zinvoller definiëren en meten

BOEKMAN



Een onderzoek in opdracht van het Nationaal
Museum van Wereldculturen in samenwerking
met de Boekmanstichting

STICHTING NATIONAAL
MUSEUM VAN WERELDCULTUREN

Jasmijn Rana en Anouk de Koning

Diversiteit in de culturele sector

Een aanzet tot zinvoller definiëren en meten

Een onderzoek in opdracht van het Nationaal Museum van Wereldculturen
in samenwerking met de Boekmanstichting

Het idee dat kunst en cultuur van en voor iedereen moet zijn, wordt breed gedeeld. En dat definiëren en meten onmisbare tools zijn voor een betekenisvol diversiteits- en inclusiebeleid, ook. Het spreekwoordelijke 'meten is weten' bezorgt instellingen echter veel ongemak, frictie en controverse. Want wat meten (en weten) zij nu eigenlijk? In deze *Boekman Extra* brengen de onderzoekers de huidige manieren van meten en monitoren van (etnoraciale) diversiteit in kaart en doen zij aanbevelingen voor een vernieuwende aanpak.

P. 1
Opening *Helende
Kracht* in het Afrika
Museum in Berg
en Dal. Fotografie:
Studio 38C

Inhoud

5	Samenvatting en aanbevelingen
6	Onderzoeksdoel en -vraagstelling
8	1. De Code D&I en de Scan D&I
11	2. Waarom een D&I-beleid?
14	3. Verschillende dimensies van diversiteit
19	4. Definiëren van etnoraciale ('culturele') diversiteit
23	5. Hoe dan wel?
28	Appendix: Onderzoeksmethoden
30	Literatuur
30	Noten



Samenvatting en aanbevelingen

Het ideaal van een culturele sector van en voor iedereen wordt breed gedragen. Diversiteits- en inclusiebeleid moet dat dichterbij brengen. Maar het blijft vaak onduidelijk op welke problemen dat zogeheten D&I-beleid zich richt, waardoor ook concrete stappen naar een ideale situatie moeilijk vormkrijgen. Van de verschillende vormen van diversiteit is het meten van etnoraciale diversiteit (vaak culturele of etnische diversiteit genoemd) het meest controversieel. Er wordt vaak teruggevallen op categorieën die homogene groepen en een onderscheid tussen westers en niet-westers reproduceren en daarmee op weerstand stuiten.

We komen tot de volgende aanbevelingen:

1. Maak een duidelijke probleemanalyse ten aanzien van diversiteit in representatie binnen de organisatie en in bereik en programmering, en formuleer concrete stappen ter verbetering van de situatie. De analyses en stappen kunnen verschillen naar gelang de aard en doelen van de organisatie.
2. Meet daarbij, op basis van zelfidentificatie, in hoeverre er ruimte is voor mensen die niet aan de (gender-, seksuele, etnoraciale of klasse-) norm voldoen. Mensen worden daarmee niet in hokjes gestopt. Er wordt juist nagegaan in welke mate een organisatie ruimte biedt aan mensen die buiten de dominante normen vallen. •

Onderzoeksdoel en -vraagstelling

In de culturele sector is er groeiende bewustwording van en aandacht voor diversiteit en inclusie. Zo presenteert de *Cultuurmonitor* een overzicht van de huidige debatten in de Nederlandse cultuursector op thema's als Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie (Haeren 2023). Er is meer aandacht voor de werking van de begrippen die we gebruiken¹, en ruimte voor een breder cultuurbegrip (Engelshoven 2019) en dekolonisering (bijvoorbeeld Debeuckelaere 2019). En de afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd om een inclusieve en diverse cultuursector in Nederland te creëren voor makers en publiek. Denk hierbij aan de Code Diversiteit & Inclusie (Code D&I), het ontwikkelen van diversiteitsbeleid bij musea en fondsen en de aanstelling van D&I-functiearissen binnen organisaties. De roep om meer aandacht voor diversiteit (menselijke verschillen) en inclusie (hoe er met die verschillen omgegaan wordt) roept de vraag op hoe deze thema's in de culturele sector te meten en monitoren.

In tegenstelling tot het meten van de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen, veroorzaakt het meten van wat 'culturele' of 'etnische' diversiteit genoemd wordt fricties binnen instellingen en daarbuiten. Een onderzoeksinstrument als de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) belooft culturele instellingen te ondersteunen bij het meten van diversiteit binnen hun organisatie, maar riep vooral controverse op, omdat de methode medewerkers zou reduceren tot hun etnische of migratieachtergrond. Ook de Scan Diversiteit & Inclusie (Scan D&I) van de Code D&I, waarin termen als bicultureel, intercultureel, niet-westers en etnisch worden afgewisseld, roept vragen op over het meten en inzichtelijk maken van etnoraciale diversiteit.² Hoewel er positieve veranderingen in de sector zichtbaar zijn, blijft het inzichtelijk maken van deze vorm van diversiteit een struikelblok voor veel culturele instellingen.

Dit rapport doet verslag van een kleinschalig, kwalitatief onderzoek naar het meten van etnoraciale diversiteit in de culturele sector dat werd uitgevoerd in het najaar van 2021 in opdracht van het Nationaal Museum van Wereldculturen in samenwerking met de Boekmanstichting. Op basis van verhalen van mensen werkzaam in de culturele sector geeft dit rapport inzicht in het belang en ongemak van het meten van (etnoraciale) diversiteit.

Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen en analyseren van huidige manieren van meten en monitoren van (etnoraciale) diversiteit in de culturele sector. Hoewel D&I hoog op de agenda staat, zijn veranderingen op het gebied van diversiteit, en met name etnoraciale diversiteit, tot nu toe zelden in kaart gebracht (met de uitzondering van Veen et al. 2019 die de categorie ‘migratieachtergrond’ hanteren).

**Als we niet definiëren
en meten kunnen
we ook geen effectief
beleid maken,
en controleren of
er werkelijk meer
diversiteit komt binnen
de sector**

Daarvoor is meten essentieel. Als we niet definiëren en meten kunnen we ook geen effectief beleid maken, en controleren of er werkelijk meer diversiteit komt binnen de sector. Cijfers zijn belangrijk om te laten zien wat voor ongelijkheden er bestaan, om er vervolgens wat aan te doen. Hoewel dergelijke data in Nederland wel verzameld en geanalyseerd worden met betrekking tot gender, is dit op het gebied van etnoraciale achterstelling en uitsluiting niet of nauwelijks het geval. Het meten van ongelijkheid langs etnoraciale lijnen roept veel weerstand op, niet alleen omdat het hokjesdenken in de hand zou werken, maar ook omdat het witheid als onzichtbare norm en privilege zichtbaar maakt. Dat is voor velen ongemakkelijk.

Dit onderzoek, waarin we kwalitatieve interviews hebben afgenomen met mensen werkzaam in de culturele sector of verantwoordelijk voor beleid op dit gebied, is slechts een eerste stap.³ Het rapport is vooral een uitgangspunt voor nader onderzoek naar representatie, discriminatie, gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie in de culturele sector. Het gebruikt de bevindingen ook om concrete suggesties te doen voor mogelijke manieren om diversiteit te meten. Het biedt een voorlopig antwoord op het hoe, wat en waarom van het meten van (etnoraciale) diversiteit, en is nadrukkelijk geen onderzoek naar diversiteit in de culturele sector zelf.

Bij de start van dit onderzoek stelden we allereerst de vraag: wat is diversiteit eigenlijk? Wat meten we als we diversiteit meten? Met welke categorieën van verschil houden we rekening bij dergelijke metingen, en hoe worden de categorieën vervolgens gedefinieerd? Bieden de standaard CBS-categorieën geschikte instrumenten om diversiteit te meten en dragen ze daadwerkelijk bij aan een inclusiever en dus gelijkwaardigere kunst- en cultuursector, zoals D&I-beleid belooft? En wat voor werk doen deze categorieën? Wat voor onderscheid brengen zij aan, en hoe wordt dat onderscheid ervaren binnen de organisatie? •

1. De Code Diversiteit & Inclusie en de Scan Diversiteit & Inclusie

Op basis van de Code Culturele Diversiteit (2011) en vervolgens de Code Diversiteit & Inclusie (Code D&I) (2019) besteedt de cultuursector al meer dan tien jaar aandacht aan diversiteit en inclusie op het gebied van de vier P's: Programma, Publiek, Personeel, Partners. Voor veel culturele instellingen, en voor de sector als geheel, is de Code D&I richtinggevend. Zij maken voornamelijk gebruik van de Scan Diversiteit & Inclusie (Scan D&I) van de Code D&I.⁴ Onze analyse richt zich dan ook vooral op deze scan die onderdeel is van de Code. De Scan D&I beoogt het meten van diversiteit en inclusie binnen een instelling, en meet de bewustwording ten aanzien van het belang van diversiteit en inclusie.

De Code D&I, ondersteund door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), is bedoeld om de sector via zelfregulering representatiever en gelijkwaardiger te maken. Naast de tekst zelf, biedt de Code D&I ook een scan, stappenplan en workshops aan.⁵ Onze gesprekspartners in dit onderzoek geven veelal

aan de Code D&I nuttig te vinden in hun werk. Zowel culturele instellingen, gemeenten als (private) fondsen maakten gebruik van de Code en bijkomende hulpmiddelen. Onderschrijving van de Code D&I is overigens verplicht: op basis van zelfregulering en het 'pas toe en leg uit'-principe moeten BIS-instellingen en aanvragers bij subsidieverstrekkers en fondsen aangeven hoe zij zich verhouden tot de Code D&I. Hierbij is de Code D&I vooral een 'handvat'. Een respondent geeft aan dat dat tegelijk ook een beperking is:

De Code D&I geeft een denkrichting, aandachtspunten, maar spijkt geen verplichtingen vast. Want de verplichting om die Code te omarmen betekent nog niet dat daarmee duidelijk is wat je precies moet doen. En je wordt er ook niet op afgerekend. En dat is wel een dingetje. Want hoe controleer je of dat subsidiegeld goed besteed wordt? Dus als het verplicht gesteld wordt komt de vraag: hoe te handhaven? En daar zit dus ook een deel grijs gebied. (R1)

De mogelijkheid om de Code D&I een meer verplichtend karakter te geven wordt momenteel besproken, maar zoals bovenstaande quote laat zien heeft eventuele handhaving daarvan nog wel wat voeten in aarde. De Raad voor Cultuur adviseert (2023) niet alleen het onderschrijven van de Code D&I, maar ook de naleving ervan tot onderdeel van het aanvragen- en beoordelingsproces van BIS-instellingen te maken. Daarbij wordt geadviseerd om meer kwantificeerbare doelen te stellen om vooruitgang op de vier P's te kunnen monitoren.

Vier identiteiten

Met een meer verplichtend karakter wordt het nóg belangrijker te reflecteren op de wijze waarop menselijk verschil gemonitord wordt. In onze tekstuele analyse van de Code D&I en de Scan D&I zien we veel onduidelijk en inconsequent gebruik van categorieën. De Code D&I is van origine gericht op culturele diversiteit, maar, zo wordt gesteld, er moet ook ruimte zijn voor andere menselijke verschillen zoals gender, beperking, seksuele oriëntatie, religie, economische status, opleidingsniveau en leeftijd. De vraag blijft dan natuurlijk wat er onder 'culturele' diversiteit wordt verstaan als deze categorieën daar niet onder vallen. Daarbij worden begrippen als 'achtergrond' en 'identiteit' door elkaar gebruikt, terwijl dat twee verschillende vormen van diversiteit zijn. Zo wordt 'sociaaleconomische status' niet als onderdeel van identiteit beschouwd, maar 'migratieachtergrond' automatisch wel.

We zien veel onduidelijk en inconsequent gebruik van categorieën

Gender, leeftijd, seksuele oriëntatie en religie worden genoemd in de introductie, maar zijn geen onderdeel van de scan. De vier 'identiteiten' waar de scan zich op richt, omdat ze 'aandacht verdienen', zijn mensen met a) een migratieachtergrond, b) een fysieke of mentale beperking, c) non-binair geslacht, en d) een laag-economische status. Hoewel 'alle verschillen een rol spelen', laat deze keuze zien dat de Scan D&I inzet op deze specifieke groepen waarvan het idee bestaat dat ze achtergesteld zijn in de cultuursector. De opsomming van deze identiteiten vormt een diapositief van de normatieve kunst- en cultuurliefhebber: iemand zonder migratieachtergrond, zonder beperking, cisgender, en hoogopgeleid. Dit wordt echter nergens expliciet benoemd. Er doen zich hier dus twee problemen voor: de keuze van focus wordt niet beargumenteerd en de terminologie is niet consequent en uit zich in een niet-consequente uitwerking van categorieën (zoals het gebruik van gender, sekse en geslacht, of identiteit en migratieachtergrond).

Voor de invulling en definitie van de term 'culturele diversiteit' in de Code heeft specifieke aandacht. Allereerst is de Scan D&I gebaseerd op een eerdere scan (en Code) die zich specifiek richtte op culturele diversiteit, waarvoor nog steeds extra aandacht is in de huidige scan. Die aandacht lijkt ons terecht, gezien dominante vormen van in- en uitsluiting en discriminatie, en gezien de culturele aard van de sector.

Ten tweede is dit begrip in de huidige scan vager en onduidelijker dan de andere begrippen, mede doordat de uitwerking ervan niet consequent is. De scan geeft aan 'culturele diversiteit' te meten en daarvoor de 'identiteit' 'migratieachtergrond' te gebruiken. In de vragen is er vervolgens alleen de mogelijkheid tot 'niet-westerse migratieachtergrond', wat tenslotte in de rapportage vertaald wordt naar 'etnisch divers'. Dit is hiermee een schoolvoorbeeld van hoe het begrip 'allochtoon' gereproduceerd wordt, zonder die term daadwerkelijk te gebruiken, en hoe diversiteit gereduceerd wordt tot het aandeel 'allochtonen' (zie hoofdstuk 4). Tenslotte maakt de Code D&I dus gebruik van de CBS-categorisering die ontworpen was om integratie te meten, en gebruikt daarbij

de gedateerde tweedeling tussen westers en niet-westers, waarvan de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) inmiddels aangeeft dat ze zorgt voor een onnodige tweedeling in de maatschappij en die het CBS onlangs heeft afgeschaft (Bovens et al. 2021).

Het meten van bewustwording diversiteit en inclusie

De vragen uit de Scan D&I die niet gericht zijn op het meten van diversiteit, richten zich vooral op de bewustwording van het belang van D&I binnen instellingen. Veel vragen gaan over de visie, werkcultuur, het budget, marketing en de mate waarin diversiteit daarin meegenomen wordt. Het gros van de vragen meet de perceptie van diversiteit, niet de mate van of concrete investering in diversiteit zelf. Bovendien blijft het vaag wat 'divers' is. Vragen gaan bijvoorbeeld over diverse achtergronden, diverse signatuur, afwijkende perspectieven, diverse perspectieven, ideeën van anderen, et cetera.

In de rapportage die participanten ontvangen na het invullen van de vragenlijst worden 'diversiteit' en 'divers' op nog meer manieren en met nog grotere vanzelfsprekendheid ingezet. Zo lezen we over een diversiteitsklimaat, diverse input, diverse programmaonderdelen, een diverse achtergrond. De vier verschillende identiteiten komen in de rapportage nauwelijks aan bod.

In de rapportage blijkt diversiteit grotendeels gereduceerd tot 'culturele diversiteit'. Organisaties worden gerangschikt op een schaal van inclusiviteit, van inactief tot inclusief. Er staat vervolgens dat 'diversiteit geen doel op zich is, maar een middel om kwaliteitsverhoging en innovatie te bereiken'. Dat strookt niet met de introductie, waarin wel degelijk aandacht is voor vragen rond representativiteit en rechtvaardigheid, en ook niet met de vragen in de scan.

De rapportage geeft in het geval van lage scores wel aanwijzingen voor verbetering, zoals het bevragen van de 'dominante cultuur' en 'monocultuur' (die overigens weer niet genoemd werden in de vragenlijst), het verbeteren van interculturele competenties en vaardigheden, training met betrekking tot stereotypering en bias, het belang van intersectionaliteit, en het toepassen van de 'Rooney Rule'.⁶

Conclusie

De Code D&I wordt door de respondenten gezien als een belangrijk hulpmiddel voor de culturele sector, maar het gebruik van categorieën laat te wensen over. We adviseren dan ook in een mogelijk aanstaande herziening van de Code D&I consequent te zijn om verwarring te voorkomen. Daarnaast is het belangrijk dat er rekening wordt gehouden met gevoelige nuances, zoals het verschil tussen gender en sekse/geslacht (Bovens et al. 2021).

De Scan D&I en de Code D&I maken geen duidelijk onderscheid tussen identiteit via zelfidentificatie en de meer juridische en beleidsmatige indeling op migratieachtergrond, waardoor de twee versmelten. In de dagelijkse beleving van mensen hoeft dit echter niet zo te zijn. Is 'migratieachtergrond' wel de juiste identiteit om in kaart te brengen?

Het is prijzenswaardig dat de Code D&I de dominante norm bevraagt en instellingen uitdaagt om dat ook te doen. Impliciet en onbewust creëert de scan echter een tweedeling tussen mensen die 'divers' zijn, en mensen die dat niet zijn. Te vaak zien we dat 'divers' een bijvoeglijk naamwoord wordt om 'de ander' mee aan te duiden. Daarbij laat de rangschikking weinig ruimte voor verschillende probleem-analyses, invullingen van diversiteit en verschillende doelen. De scan verwacht bovendien dat de instelling voorafgaand aan de vragenlijst al flink wat werk heeft verzet, zoals het meten van persoonlijke verschillen binnen de instelling. Zoals we in de volgende hoofdstukken laten zien blijkt uit onze interviews juist dat daar de schoen wringt. Het meten van etnoraciale diversiteit op de verschillende P's wordt regelmatig gereduceerd tot een grove schatting van mensen met 'een kleurtje' of een 'vreemde achternaam'. •

2. Waarom een D&I-beleid?

Onze eerste analyse van de bestaande tools en interviews is dat niet alleen het meten van diversiteit een probleem is, maar dat er een dieperliggend probleem is met de insteek van D&I-beleid. In Nederland zien we dat ‘D&I’ een ‘buzzword’ is geworden, losgezongen van gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid. Diversiteit en inclusie gaat dan over waardering en erkenning van verschillen, maar niet over ongelijkheid en hoe die aan te pakken. Zoals Sarah Ahmed waarschuwt: ‘If detached from scary issues, such as power and inequality, it is harder for diversity to do anything in its travels. What happens when the words we use allow us to pass over the reasons we use them? What happens when words become comfortable?’ (Ahmed 2012, 66).

Diversiteit en inclusie worden inmiddels ook in de culturele sector soms gezien als ‘happy talk’ of ‘vaagpraat’, met het argument dat er ondanks D&I-initiatieven maar weinig substantieels verandert omtrent discriminatie, representatie en gelijkwaardigheid in de sector (Nourhussen

2022; Noor 2022). Sterker nog, steeds vaker klinkt de kritiek dat D&I de ongelijkwaardige status quo in stand houdt (Bouchallikht et al. 2021).

We zien dat D&I-beleid inderdaad mooie horizonten schetst – een organisatie of programma waar iedereen welkom is, een vertegenwoordiging van de samenleving – maar het blijft vaak onduidelijk waar dit beleid een antwoord op is. En dat maakt het moeilijk om een concrete aanpak te formuleren.

Representatie

Over het algemeen wordt diversiteitsbeleid op twee manieren gelegitimeerd: met een rechtvaardigheidsargument en met een business case argument. Onder rechtvaardigheid vallen zaken als representatie, achterstelling, discriminatie en uitsluiting, geracialiseerde hiërarchieën en koloniale erfenissen. Het business case argument gaat vaak over wat diversiteit toevoegt aan een organisatie, in creativiteit, meerdere perspectieven, en mogelijkheid om meerdere doel-

groepen aan te spreken (Vertovec 2012). We zien beide terug in de Code D&I, maar het business case argument is dominant.

De meeste geïnterviewden gebruiken een mengeling van beide argumenten. Daarbij wordt ook in de interviews vaak gesproken over ‘diversiteit’ zonder verder te definiëren om wat voor diversiteit het gaat. In bijna alle gevallen is er sprake van een vanzelfsprekende gelijkstelling van diversiteit met etnoraciale diversiteit.

Ik ben heel erg voor het inzetten op diversiteit en inclusiviteit én representativiteit, want daar gaat het natuurlijk om, dat wij als bedrijf een afspiegeling zijn van de samenleving.

(R10)

Net als deze respondent, geven meerdere mensen aan dat een afspiegeling van de samenleving een van de doelen van diversiteitsbeleid is. Waarom dit noodzakelijk geacht wordt, wat het met zich meebrengt, en of het uitsluiting tegen gaat, wordt veelal in het midden gelaten. Dit geldt ook voor gesprekken over representatie in het cultuuraanbod zelf. Een geïnterviewde benadrukt dat het bij hun diversiteitsbeleid draait om representatie:

Namelijk, dat er een representatie is in het culturele aanbod van de diversiteit van de stad. Dus die diversiteit die we hebben in de stad, die willen we terugzien op onze podia, in onze musea. Met als gedachte, het gaat over herkenning, je uitgenodigd voelen om deel te nemen. (R7)

Een ander geeft juist aan dat diversiteitsbeleid belangrijk is om de toegankelijkheid van kunst en cultuur te bevorderen:

Voor mij doet het er niet toe of iemand Turks is of Marokkaans. [...] Ik wil jou gewoon binnen hebben omdat er voor jou geen aanbod is en ik het je zo gun dat het zo mooi kan zijn. (R6)

Representatie binnen het cultuuraanbod wordt vaak gepresenteerd als ‘feel-good-story’: iedereen moet zich erin herkennen en er zich thuis voelen. Slechts een enkele respondent

koppelt dit aan rechtvaardigheid: er gaat veel publiek geld om in de culturele sector en dat zou eerlijk verdeeld moeten worden. Het zou oneerlijk zijn als voor een gedeelte van de bevolking het cultuuraanbod niet toegankelijk is. Deze overwegingen worden zowel met betrekking tot het publiek als de programmering gebruikt. Bij de programmering wordt diversiteit ook gerelateerd aan de mogelijkheid om meer publiek te trekken.

Er is een overlap te zien in het streven naar representatie in het personeel van instellingen, en de uiteindelijke programma's en publiek:

We willen niet iemand die erg lijkt op wat we al in huis hebben. Dus het liefst werven we dan in netwerken die ook diversiteit representeren. Gaat zeker ook om huidskleur en we vinden dat ook ingewikkeld natuurlijk. Maar het gaat natuurlijk om wat iemand meebrengt. (R4)

We horen vaak dat een diverser personeelsbestand zorgt voor meerdere perspectieven op de werkvloer en uitbreiding van netwerken. Zowel bij het streven naar meer diversiteit in programmering en publieksbereik als tijdens sollicitatieprocedures lijkt er dus niet gedacht te worden vanuit het rechtvaardigheidsargument door middel van het creëren van representatie en het tegengaan van discriminatie, maar vooral vanuit de toegevoegde waarde voor de organisatie, het business case argument.

Discriminatie

Slechts twee respondenten gaan in de interviews in op het thema discriminatie, waarvan één duidelijk aangeeft dat het tegengaan daarvan onderdeel moet zijn van diversiteitsbeleid.

Waar het eigenlijk om gaat is dat je discriminatie tegengaat. En dat je wil dat iedereen gelijkwaardig behandeld wordt. En we noemen dat diversiteit en inclusie want het heeft allemaal mooie voordelen en daar kan je geld mee verdienen en het klinkt ook leuk. Maar het gaat erom hoe discriminatie en racisme tegen te gaan en hoe je dat zowel in de cultuursector als organisatie doet. Het gaat ook om wat organisaties en makers produceren en hoe zij onderdeel zijn van de samenleving en

aansluiten op die samenleving. Dus ik zou juist willen kijken naar de gronden in artikel 1 bijvoorbeeld waarop je gediscrimineerd kan worden, en dat kan ook huidskleur zijn. (R1)

Hoe er vervolgens opgetreden moet worden tegen discriminatie is een volgend struikelblok. Een andere respondent noemt in het gesprek over mogelijke oplossingen voor discriminatie het gebruik van quota:

Dus we moeten met z'n allen discriminatie tegengaan, dat lijkt me een duidelijk verhaal en daar moeten echt stappen genomen worden. [...] Maar een norm van je moet 50 procent vrouwen, 10 procent Turks, gender-neutraal, et cetera. Ja ik weet niet, ik zou me niet gemakkelijk voelen daarbij. (R6)

Zoals we ook in het volgende hoofdstuk uiteenzetten, zijn de dimensies van discriminatie zoals vermeld in de grondwet vaak (impliciet) wel onderdeel van diversiteitsbeleid, maar is daar vooral wanneer het om discriminatie en racisme gaat veel ongemak over. Het wordt in de verschillende beleidsdocumenten niet of nauwelijks benoemd.

Een vaag doel, zoals 'een culturele sector van en voor iedereen', maakt het stellen van duidelijke doelen heel moeilijk

Conclusie

Iedereen staat achter het doel om een sector van en voor iedereen te worden. Maar een dergelijk algemeen ideaal mist een probleemanalyse, waardoor het onduidelijk is waar precies aan gewerkt moet worden. Kortom, wat is de huidige situatie, wat schort daaraan, waar wil je naartoe, en wat zou er moeten gebeuren om daar te komen? Met een eerste antwoord op deze vragen kun je gericht instrumenten inzetten om dat doel dichterbij te halen. Een vaag doel, zoals 'een culturele sector van en voor iedereen', maakt het stellen van duidelijke doelen daarentegen heel moeilijk.

Het is opvallend dat in de rechtvaardiging van D&I-beleid vooral het business case argument prominent naar voren komt, terwijl het toch echt vragen van rechtvaardigheid zijn die het beleid ingeven. Begrijpelijk ook wel, want de business case is positief, inclusief en niet confronterend. Het is een win-winverhaal. Maar juist dit positieve verhaal maakt het moeilijk en soms onmogelijk om ingewikkelde en meer schurende onderwerpen rond macht, dominantie, discriminatie en vooroordelen aan de kaak te stellen.

Dit resulteert in de verwording van een effectief diversiteitsbeleid in 'happy talk' (Ahmed 2012): een mooie aantrekkelijke horizon waarin iedereen zich kan vinden (wie is nu niet voor diversiteit en inclusie?). Dergelijke happy talk kan werkelijke verandering zelfs in de weg staan omdat er afgezien van een algemene commitment weinig verandert, terwijl het lijkt of organisaties, en de sector, goed bezig zijn. Een positief doel waar iedereen zich goed bij voelt, maar waarbij het dus juist moeilijk wordt de lastige vragen over culturele dominantie en uitsluiting, of de personele consequenties van de wens tot een betere representatie te stellen. •

3. Verschillende dimensies van diversiteit

Zowel het rechtvaardigheidsargument als het business case argument kunnen op de verschillende vormen van diversiteit toegepast worden: etnoraciale diversiteit, gender, seksuele oriëntatie, beperking. In verschillende interviews kwam naar voren dat het huidige beleid juist inzet op het multi-dimensionale en intersectionele karakter van diversiteit. Dit is bijvoorbeeld ook de reden dat de Code Culturele Diversiteit is doorontwikkeld naar de Code D&I.

Iedereen heeft het recht om vertegenwoordigd te zijn, werk te krijgen of een aanbod dat aansluit bij de eigen interesses en leefwereld, en om gevrijwaard te worden van discriminatie en stereotypen. Dit geldt des te meer voor diegenen die kenmerken hebben waardoor zij buiten de norm vallen, en mogelijk uitgesloten of gediscrimineerd worden. Om naar een rechtvaardige culturele sector toe te werken kunnen verschillende vormen van diversiteit van belang zijn, afhankelijk van het soort organisatie. Zo kan het voor sommige instellingen belangrijk zijn

juist te werken aan etnoraciale diversiteit, genderdiversiteit of diversiteit op gebied van seksuele oriëntatie, of kan het cruciaal zijn mensen met een beperking aan te nemen om de drempels die zij ervaren in beeld te brengen.

Een 'mix van mensen'

Zowel in de tekstanalyse van beleidsdocumenten en jaarrapportages als in de interviews merkten we dat 'D&I' vaak als een algemeen begrip wordt gebruikt zonder specifieke invulling. Opvallend in de interviews is dat de verschillende dimensies van diversiteit vaak niet benoemd werden, behalve als wij als interviewers er expliciet naar vroegen.

De brede benadering van diversiteit gebeurt vaak onder het mom van 'inclusie'. Als iedereen zich op zijn gemak moet voelen, dan hoeven we dus niet meer te specificeren wie 'iedereen' is. 'Inclusie' lijkt daarmee steeds vaker de term 'diversiteit' te vervangen in beleid. Zo wordt er gesproken over 'een mix van mensen', 'aanbod voor iedereen', 'een brede afspiegeling van de

Museumnacht
bij Museum
Volkenkunde
in Leiden.
Fotografie: Arsenio
Karsters



stad', en 'iedereen moet zichzelf kunnen herkennen'. Er ontstaat een idee van inclusiviteit zonder, of met een te brede definitie van, diversiteit. Een respondent geeft aan dat 'inclusie' juist een gebrek aan diversiteit verbergt:

Ik denk dat inclusiviteit het hoogst haalbare doel is nu. Maar er zit nog een hele stap tussen om in ieder geval te diversifiëren op al die vier de P's. Wat ik nu in de praktijk zie is dat veel organisaties aan die inclusie willen werken, of een bepaalde sfeer willen creëren. Maar nog niet die diversiteit als doel hebben. (R3)

Een culturaanbod willen voor iedereen, betekent niet per se dat iedereen zich overal in hoeft te herkennen. Specifieke programma's die zich richten op seksuele diversiteit, leeftijd of een diasporagroep diversifiëren wel het culturaanbod, terwijl ze juist voor een hele specifieke groep bedoeld zijn. Volgens sommige respondenten wordt deze redenering echter ook gebruikt door organisaties als excuus om geen diversiteitsbeleid te hoeven voeren. Andere organisaties geven juist aan af te willen stappen van de 'hokjes' in diversiteitsbeleid, omdat

het niet meer strookt met de daadwerkelijke ervaring van de jongeren van tegenwoordig:

Ik vind dat die huidige generatie jongvolwassenen in de stad niet te reduceren is tot culturele achtergrond. Ik vind dat daar al iets heel moois gebeurt: een mix van mensen die samenleeft en die gewoon hun vriendschappen zien. Ik hoop dat dit in te toekomst doortrekt, dat is dan misschien mijn droom hè, ook in andere leeftijdsgroepen en op andere plekken. En dan is het mogelijk niet meer nodig om het hierover te hebben. (R6)

Een andere respondent geeft aan dat het een politieke keuze is om specifieke karakteristieken in 'culturele diversiteit' niet meer te noemen:

Het liefste zeggen wij: het gaat ons eigenlijk om biculturele achtergrond met niet-westerse invloeden. Maar dat mag niet van de politiek, want dat is te gevoelig. Dat begrijp ik ook wel weer. En het wordt steeds minder relevant om die precieze achtergronden te benoemen. Maar iedereen weet natuurlijk dat het daar eigenlijk over gaat. (R14)

Welke dimensies?

Als diversiteit wel nader ingevuld wordt, blijkt dat dat bij verschillende dimensies anders gebeurt. Uit de interviews en tekstanalyse blijkt dat het gesprek over gendergelijkheid nauwelijks ongemak met zich meebrengt. Vooral de man/vrouwverhouding onder personeel is een onderwerp waar men makkelijk over praat en waar de meningen veelal overeenkomen.

Ik denk dat je anno nu er gewoon niet meer mee wekomt dat je een raad van bestuur hebt met alleen maar witte mannen. Maar ze zijn er nog wel. Niet die individuele witte mannen, daar is niks mis mee. Maar ik geloof dat daar wel echt wat aan het veranderen is, waardoor men snapt wat het nadeel is van een raad van bestuur of toezicht die uit een vrij homogene groep bestaat. (R3)

Hoewel er vaak jaren overheen gaan voordat posities opnieuw, en meer divers, ingevuld worden, zijn er volgens deze respondent nog maar weinig organisaties die niet inzien dat een dergelijke cultuuromslag noodzakelijk is.

Ook het monitoren van gender levert tot op zekere hoogte weinig problemen op. Instellingen en organisaties schromen meestal niet om de man/vrouwverdeling in hun jaarverslagen te noteren, of actief vrouwen (of mannen) te werven om hun personeelsbestand te diversifiëren. Respondenten gaven ook aan dat in veel domeinen in de culturele sector vrouwen juist in de meerderheid zijn, en dat meer vrouwen vooral nog gewenst zijn in hogere posities. Daarbij is het wel belangrijk de kanttekening te maken dat de binaire indeling (man/vrouw) als vanzelfsprekend wordt beschouwd, en er maar weinig ruimte is voor het gesprek over non-binaire gendercategorieën.

Seksuele identiteit wordt wel vaak genoemd in beleidsdocumenten, programma's en visies, maar zelden uitgewerkt. Opvallend is ook dat klasse niet of nauwelijks genoemd wordt in interviews en documenten, terwijl dat toch een centrale sociale scheidslijn en vorm van ongelijkheid is. Sommige fondsen en financieringsinstrumenten geven aan dat juist het bereik vergroten onder makers en doelgroepen die niet vanzelfsprekend

met kunst en cultuur in aanmerking komen ook van toepassing is voor mensen uit een lagere sociaaleconomische klasse, maar dit blijft meestal expliciet. In het benaderen van diverse doelgroepen wordt bijvoorbeeld in Rotterdam wel via postcodes, en op die manier impliciet, ook met sociaaleconomische karakteristieken gewerkt. Een vraag aan de sector is daarom: waarom lijkt dit vergeten te worden, en hoe zouden we klasse een duidelijker onderdeel kunnen maken van diversiteitsbeleid?

Waar het benadrukken van genderongelijkheid nauwelijks als problematisch wordt gezien, is dat voor etnoraciale diversiteit het tegenovergestelde. Terwijl participanten aangeven hier nog veel winst te kunnen behalen, ontbreken duidelijke doelen, definities, en manieren om hier vorm aan te geven. In dit hoofdstuk laten we zien hoe dit komt. We constateren een weerstand tegen 'hokjesdenken', het inwisselbaar maken van ongelijke begrippen, de impliciete instandhouding van het begrip 'allochtoon' en ongemak rondom het bespreken van etnoraciale diversiteit.

Weerstand tegen 'hokjesdenken'

Het definiëren en meten van etnoraciale diversiteit stuit in de Nederlandse samenleving op veel bezwaren, zoals we in de introductie uitlegden. Dit geldt ook voor veel geïnterviewden in dit onderzoek. Meten betekent ook vastleggen, en zoals velen zeiden, in hokjes stoppen, hokjesdenken. Zowel mensen die volgens het CBS en de Code D&I gecategoriseerd worden als 'met een migratieachtergrond', als mensen 'zonder', voelden zich hier ongemakkelijk bij:

In het veld [gaat diversiteit niet per se om zelfidentificatie, maar] is diversiteit echt van: oké, jij ziet er zo uit dus dan behoor je tot een bepaald hokje. Dat is wel een beetje iets waar we vanaf willen stappen, omdat dat juist dat stereotype in de hand kan werken. (R5)

Dit is een diepgevoeld dilemma: je kunt een mens niet reduceren tot een kenmerk, en velen voelden dat dat juist was wat er gebeurde. Waarom moet ik weer op mijn zogenaamde herkomst aangesproken worden? Waarom zou ik dit werk

niet kunnen doen als witte professional? We merkten dat niemand zich gemakkelijk voelde bij hokjes: niemand wil 'divers' zijn, of juist 'niet divers'. En hoe lang heb je 'een migratieachtergrond' en word je gedefinieerd aan de hand van het geboorteland van een van je (groot-)ouders?

Negatieve connotaties en ervaringen verdwijnen niet zomaar als dergelijke categorisering wordt ingezet voor een positieve uitkomst – meer diversiteit, minder monocultuur – zoals een geïnterviewde van kleur duidelijk maakte.

Kijk, als je dat [aangesproken worden op je 'herkomst' of 'groep'] structureel in je leven meemaakt, dan creëer je een beeld waarbij je continu jezelf moet verantwoorden en op het moment dat mensen jou benaderen op dat vlak, voelt het heel persoonlijk. Dus de intentie [van diversiteitsbeleid] kan soms positief zijn, maar de uitwerking zo negatief. Ik hoor echt zo vaak van, ja, maar hoe doen jullie dat dan? (R13)

Ideeën over etnische identiteiten en culturen, en de personen die die zouden vertegenwoordigen, worden zo gereproduceerd. Zoals in het voorbeeld van deze geïnterviewde, worden mensen 'met een diverse achtergrond', die niet wit Nederlands zijn, regelmatig aangesproken als vertegenwoordiger van een groep. Dit is het dilemma van beleid gericht op het bestrijden van onrecht: om uitsluiting en discriminatie te bestrijden kan het knellende, problematische categorieën reproduceren.

Inwisselbare begrippen

Waar er wel pogingen gedaan worden om etnoraciale diversiteit te stimuleren en/of te monitoren, worden vaak verschillende termen gebruikt. Dit geldt voor tools en beleidsinstrumenten en voor onze interviews. Soms is het culturele diversiteit, dan weer etnische diversiteit of migratieachtergrond. Vaak wordt het in één adem genoemd met 'verschillende identiteiten' en 'andere perspectieven'. Deze mengelmoes van termen troffen we ook aan in de interviews:

Julie gebruiken zowel 'etnische' als 'culturele diversiteit'. Wat is het verschil? (*Interviewer*)

Ja, nou ja, dat is een terechte vraag. Want ik denk dat het verschil er niet is. Tuurlijk heb je allerlei vormen van culturen, maar dat is dan weer een totaal ongrijpbaar ding en etnisch is natuurlijk wel een... dat kan je afleiden. Dit is ook gewoon mijn vocabulaire voor een deel. Ik kom ook weer heel erg uit een tijdperk waarin 'cultureel diverse achtergrond' een dingetje was. Dus dat was gewoon de noemer waaronder je parkeerde dat mensen ergens anders vandaan kwamen in hun roots. (R7)

Ja, bicultureel is eigenlijk nu ook al achterhaald, ik vind dat ook zelf een hele moeilijke. Uhm, het is moeilijk om niet te vervallen in iets wat het dan niet is. Want het niet-westerse, daar houden we ons ook het liefst ver vandaan. Maar eigenlijk dat je een mix bent van culturen. Of een daarvan nu Nederlands of Westers is of niet, een mix. (R3)

In een dubbelinterview met twee collega's blijkt bijvoorbeeld dat er ook binnen dezelfde organisatie met verschillende termen gewerkt wordt:

Nu noem je al twee termen, etnische diversiteit en culturele diversiteit.

Wat betekent dat? En welke term verkies je? (*Interviewer*)

Ik denk dat ik het vaker over culturele diversiteit heb. Volgens mij hebben ze het in de Code ook daarover. De Code heette eerst ook culturele diversiteit. (R1)

Ja ik ben zelf geneigd, ik ben denk ik heel inconsequent hoor en we zijn allemaal inconsequent, om migratieachtergrond te gebruiken. (R2)

Een andere respondent geeft zelfs aan dat het ook een bewuste keuze kan zijn om juist verschillende termen te gebruiken:

Ik denk dat als je altijd dezelfde term gebruikt je, je mensen kan uitsluiten. Net als de term 'handicap' versus 'mensen met een beperking'. Sommige mensen met een beperking

vinden het fijner als je gewoon de term 'handicap' gebruikt, terwijl andere zeggen nee, 'mensen met een beperking'. Dus als je een beetje speelt met die woorden, dan voelt iedereen zich erbij horen. (R5)

In hoofdstuk 1 lieten we zien dat de scan van de Code D&I een niet-westerse migratie-achtergrond soms vertaalt als 'etnisch divers'. Maar een individu kan niet divers zijn. Diversiteit heeft betrekking op de samenstelling van een groep. Een groep mensen met allemaal precies dezelfde persoonlijke kenmerken, zoals dezelfde migratieachtergrond, is als groep op zich niet divers. Andere respondenten gebruikten vergelijkbare omschrijvingen, zoals 'iemand met een diverse achtergrond' (R10), en beleidsdocumenten spreken van 'etnische afkomst' (impliciterend dat witte Nederlanders geen etniciteit hebben). Dit laat zien dat het begrip 'divers' gebruikt wordt om een persoon aan te duiden die anders is: een directe opvolger van de klassieke 'allochtoon'.

In de gesprekken reflecteerden alle respondenten op de gevoeligheid en veranderlijkheid van taal, en gaven aan daar bewust mee bezig te zijn. Tegelijkertijd laten bovenstaande citaten zien dat bij gebrek aan duidelijke definities, onduidelijkheid en vaagheid dreigt. En dan blijkt onder die vaagheid vaak toch een duidelijke, geracialiseerde scheidslijn te schuilen van allochtoon versus autochtoon; witte Nederlander en mensen van kleur.

Organisaties of delen daarvan kunnen divers zijn, niet een persoon op zich

Conclusie

Aandacht voor verschillende dimensies van diversiteit maakt het belangrijk om duidelijk te maken waar de grootste knelpunten of achterstanden zitten in de organisatie of zelfs de sector als geheel, om daar dan specifiek beleid op te maken. Nu lijken verschillende vormen van diversiteit te leiden tot een amorf geheel dat je kunt documenteren, maar dat weinig actie oproept. Het verwordt snel, zoals veel geïnterviewden aangaven, tot een afvinklijst. Niet vreemd dat vervolgens inclusie als term aantrekkelijker lijkt en meer handvatten biedt dan het veelkoppige, amorse diversiteit. Maar met een dergelijke eenzijdige focus op inclusie kan aandacht voor in- en uitsluiting, representatie en discriminatie al snel op de achtergrond raken.

Genderdiversiteit en ongelijkheid tussen mannen en vrouwen waren relatief goed bespreekbaar. Andere dimensies van diversiteit, zoals klasse of seksualiteit, werden daarentegen niet of nauwelijks gemeten. 'Etnische' of 'culturele' diversiteit is voor velen de meest cruciale dimensie van D&I-beleid in de culturele sector. Tegelijk roept het definiëren van etnoraciale achtergrond vooral ongemak op. Sommige geïnterviewden waren van mening dat het meten van diversiteit hokjesdenken bevordert en een inclusieve culturele sector juist in de weg staat. Anderen zagen wel het belang van het in kaart brengen van deze dimensie, maar voelden ongemak bij de categorieën die er gebruikt werden.

De geïnterviewden die aangaven een poging te doen om etnoraciale diversiteit in kaart te brengen, worstelden met de categorieën in het uitvoeren van metingen. Is etnische diversiteit hetzelfde als culturele diversiteit? Wat zegt een migratieachtergrond over het perspectief van een persoon? Daarbij lag de nadruk vooral bij diegenen die als 'divers' gecategoriseerd werden, wat een voortdurende herbevestiging is van de norm. Organisaties of delen daarvan kunnen divers zijn, niet een persoon op zich. •

4. Definiëren van etnoraciale ('culturele') diversiteit

Beleid gericht op het bestrijden van uitsluiting en discriminatie kan onbedoeld knellende, problematische categorieën reproduceren. Maar als we niet definiëren en meten kunnen we ook geen effectief beleid maken, en controleren of er werkelijk verandering is op die vlakken waar we meer diversiteit wilden zien. Cijfers zijn belangrijk om te laten zien wat voor ongelijkheden er bestaan, om er vervolgens wat aan te doen. Om dit te illustreren: in het Verenigd Koninkrijk wordt etniciteit/ras wel bijgehouden, waardoor duidelijk wordt hoe groot de loonkloof is tussen witte en niet-witte Britten, en hoe veel kandidaten van kleur afvallen in de sollicitatieprocedures voor prestigieuze posities (zie bijvoorbeeld Croxford 2018). Hoewel we dergelijke data met betrekking tot gender ook in Nederland verzamelen en analyseren, is dit op het gebied van etnoraciale achterstelling en uitsluiting niet of nauwelijks het geval.

CBS-categorieën

Bij het meten van etnoraciale diversiteit wordt vaak teruggevallen op CBS-categorieën. Veel respondenten geven aan de categorieën van het CBS nuttig te vinden omdat het vergelijkingen op landelijk niveau en over langere tijd mogelijk maakt. Zoals respondenten met ervaringen met nulmetingen aangeven:

Er zijn zoveel invalshoeken [om etnoraciale diversiteit te meten]. Maar onze invalshoek bevatte drie onderdelen: de geboorteplaats van iemand zelf, ouders en grootouders, omdat we dat ook het beste konden vergelijken met de cijfers die beschikbaar waren. En dat is nog steeds het CBS. (R12)

Je wil het grote beeld hebben en je wil ook graag dat die categorisering aansluit bij wat algemeen gangbaar is. Want als je dan weer helemaal je eigen indeling gaat doen dan kan je weer niet vergelijken. (R2)



Opening
Geen Woorden,
Maar Draden in
het Wereldmuseum
in Rotterdam.
Fotografie:
Alexander
Santos Lima

Waar andere landen met termen als ‘race’ (Verenigde Staten) en ‘ethnicity’ (Verenigd Koninkrijk) werken, is de Nederlandse categorisering van burgers ingericht op basis van geboorteland en migratieachtergrond. De officiële terminologie voor deze categorisering veranderde door de jaren heen van gastarbeiders naar etnische minderheden, allochtonen, nieuwe Nederlanders en Nederlanders met een migratieachtergrond, naar de huidige term ‘migranten’ en ‘kinderen van migranten’. In 1989 ging het CBS over van het gebruik van de term ‘minderheden’ en ‘etnische minderheden’ voor een beperkt aantal groepen naar een meer omvattende terminologie van ‘autochtoon’ en ‘allochtoon’, waarbij de laatste categorie ook nog opgedeeld werd in ‘westers’ en ‘niet-westers’ (Yanow et al. 2013). Sinds die tijd wordt er consequent een expliciet verschil gecreëerd tussen ‘autochtonen’ en mensen die een ‘origine’ buiten Nederland hebben (Schie 2018).

Het CBS verving de termen allochtoon en autochtoon in 2016 door mensen ‘met’ en ‘zonder’ migratieachtergrond. Sinds 2022 gebruikt het CBS de verdere opsplitsing in ‘westerse’ en ‘niet-westerse’ migratieachtergrond niet meer, nadat de WRR meerdere malen adviseerde van de indeling af te stappen vanwege haar uitsluitende werking (Bovens et al. 2016, Bovens et al. 2021).⁷ Zo schrijven de auteurs dat ‘het onderscheid geografisch van aard lijkt, maar in feite een cultureel onderscheid is dat koloniale associaties oproept’ (Bovens et al. 2016, 1, 5). De huidige CBS-categorieën ‘migranten’ en ‘kinderen van migranten’ wordt nog wel opgesplitst in herkomstlanden, met categorieën als ‘klassieke migratielanden buiten-Europa’ en ‘overig buiten-Europa’.⁸ Ondanks de verschillende benamingen blijft de dichotomie ‘van hier’ en ‘niet van hier’ in stand, waardoor er impliciet vraagtekens gezet worden bij het burgerschap van de groep die als ‘niet van hier’ bestempeld wordt (Schinkel 2018; Yanow et al. 2016). Het categoriseren van mensen is duidelijk geen neutrale exercitie.

Een van de problemen van de CBS-categorisering is haar stabiliteit en het wijdverspreide gebruik. We worden voortdurend geconfronteerd met de indeling van de bevolking in ‘herkomstgroepen’, alsof die groepen echt bestaan, en mensen werkelijk lid zijn van deze of gene groep. Dat deze groepen een statistische fictie zijn, op basis van een combinatie van eigen geboorteplaats en die van de ouders (en soms zelfs grootouders), verdwijnt uit beeld. Ze leven voort als werkelijkheden en identiteiten, die bovendien exclusief zijn en het beeld schetsen alsof stabiele groepen naast elkaar leven. Iemand met één in Suriname geboren ouder ‘is’ Surinaams. Iemand met een in Turkije geboren moeder en een in Spanje geboren vader ‘is’ Turks. Jasmijn ‘is’ Pakistaans, op grond van haar vaders geboorteplaats en heeft dus een niet-westerse migratieachtergrond. Anouk ‘is’ Indonesisch door de geboorteplaats van haar moeder, en heeft daarmee een westerse migratieachtergrond. Gemengde achtergronden en fluïde identiteiten worden zo weg-gedefinieerd (Ghorashi 2017). En alleen diegenen die in deze indeling ‘helemaal Nederlands’ zijn, zijn écht van hier. Inmiddels is de tweedeling tussen

‘westers’ en ‘niet-westers’ afgeschaft bij het CBS. Maar ook de nieuwe categorisering reproduceert een nadruk op migratieachtergrond en vervangt complexe identificaties met homogeniserende top-down categorieën.

‘Bij gelijke geschiktheid...’

In de bespreking van specifieke ervaringen met de diversifiëring van de culturele sector ging het gesprek vaak over selectieprocedures. Dit geeft een goed voorbeeld van het gebrek aan en belang van een goed instrument om etnoraciale diversiteit te meten.

Van de betrokken organisaties gaf de meerderheid aan zelf stappen te ondernemen om een diverser personeelsbestand binnen hun eigen organisatie tot stand te brengen. Ze deden daarbij ook een poging om de diversiteit van de huidige samenstelling in kaart te brengen. Soms gebeurde dat in het kader van rechtvaardigere sollicitatieprocedures, maar meestal vond dit plaats vanuit de overtuiging dat een diverser personeelsbestand uiteindelijk ook weerklank heeft in de domeinen van programma, partners en publiek.

De worstelingen met het diversifiëren van het eigen personeel komen uiteindelijk ook neer op de vraag hoe om te gaan met categorieën.

Mensen worden in de huidige ondoorzichtige procedures gereduceerd tot huidskleur en achternaam, vanwege de angst en het ongemak dat het onderwerp oproept

Een enkele organisatie maakt gebruik van een blinde sollicitatieprocedure, in de hoop rechtvaardiger en diverser te werven. In de praktijk kan dat juist ook een tegengesteld effect hebben.

Anoniem solliciteren is beleid bij ons. Dat houdt in dat er veel persoonlijke informatie uit de brieven en de cv's gesloopt wordt om anonimiteit te waarborgen. Maar als je de intentie hebt om diverser te worden is het juist fijn om al die persoonlijke dingen wél te weten. (...) Dus nu wordt er toch altijd weer gekeken of iemand goed in het team past bijvoorbeeld, allemaal van dat soort dooddoeners. En zo wordt er toch juist weer meer van hetzelfde gevonden. (R8)

Andere respondenten gaven juist aan bewust op zoek te gaan naar verschil. Dat houdt bijvoorbeeld in dat wervingsteksten aangepast worden om een bredere groep aan te spreken en actief pogingen worden gedaan bredere netwerken te betrekken. In sommige organisaties houdt het ook in dat men flexibeler omgaat met specifieke eisen, zoals het afgerond hebben van een bepaalde opleiding, omdat anders juist steeds dezelfde mensen aangenomen worden.

In het categoriseren van verschillen om diversiteit te bevorderen in de sollicitatieprocedure, gaven de geïnterviewden aan terug te vallen op persoonlijke manieren van het inschatten van iemands migratieachtergrond, etniciteit of culturele identiteit. Men hoopt uit de voornaam en achternaam, de hobby's, ervaringen en persoonlijke verhalen in cv en brief, en het uiterlijk van een sollicitant 'diversiteit' af te meten. Keer op keer wordt dit proces bestempeld als 'problematisch' (R4), 'gênant' (R5), 'gek' (R6) en 'lastig' (R7), maar tegelijkertijd noodzakelijk, omdat er geen beter alternatief is. Een alternatief zou zijn om te vragen naar iemands zelfidentificatie, maar dat wordt vaak als nóg problematischer gezien, vanuit de angst voor hokjesdenken. Hokjesdenken gebeurt echter alsnog, maar de betrokken persoon wordt er niet direct mee geconfronteerd. Waar bij zelfidentificatie de betrokken persoon gevraagd wordt zichzelf te categoriseren, worden mensen in huidige ondoorzichtige procedures gereduceerd



Buddha tijdens
Museumnacht
in Museum
Volkenkunde te
Leiden. Fotografie:
Arsenio Karstens

tot huidskleur en achternaam, vanwege de angst en het ongemak dat het onderwerp oproept.

Deze ondoorzichtige vorm van positieve actie om bij gelijke geschiktheid voor een kandidaat uit een gemarginaliseerde groep te kiezen heeft als effect wellicht meer mensen van kleur of met buitenlandse achternamen in een organisatie, maar houdt het classificeren van mensen op basis van huidskleur, achternaam of een inschatting in stand. Het kan bijdragen aan het reproduceren van het idee dat die persoon een bepaalde groep of cultuur representeert.

Conclusie

Het meten van etnoraciale diversiteit zou hokjesdenken kunnen bevorderen en problematische categorieën reproduceren. Tegelijkertijd laten de ervaringen van de geïnterviewden zien dat er hoe dan ook impliciet en informeel sprake is van 'hokjesdenken'. Om effectief beleid te voeren om uitsluiting en discriminatie tegen te gaan, zijn er duidelijke definities en manieren van monitoring nodig. Alleen dan kunnen we zien wat voor ongelijkheden er zijn, hoe die aangepakt kunnen worden, en controleren of er werkelijk verandering is op die vlakken waar we meer diversiteit wilden zien.

Een meetmethode die gebaseerd is op de classificaties in de Verenigde Staten of het Verenigd Koninkrijk zal in Nederland niet werken. Maar een kleurenblinde aanpak waarin we etnoraciale ongelijkheid onbenoemd laten, zelfidentificatie buiten beschouwing laten en migratieachtergrond als neutrale categorie gebruiken heeft als gevaar dat we de categorie van 'de ander' in stand houden. •

5. Hoe dan wel?

Start met een probleemanalyse

Om het doel van diversiteitsbeleid, namelijk een rechtvaardiger cultuursector, dichterbij te brengen is het belangrijk om te starten vanuit een heldere probleemanalyse. Als is bepaald wat het probleem is, wat een ideale situatie zou zijn, en wat nodig zou zijn om daar te komen, is het van belang dergelijk beleid ook echt mogelijk te maken. Daarbij is een duidelijke definitie van de dimensies van diversiteit en het in kaart brengen daarvan belangrijk.

Een dergelijke analyse zou bijvoorbeeld kunnen zijn: op dit moment zijn veel culturele instellingen nog erg wit en middenklasse, zowel in termen van het personeel, de programmering die ze maken als het publiek dat ze daarmee aanspreken. Hiermee worden mensen die van kleur en/of uit een andere sociaaleconomische klasse zijn niet aangesproken, en krijgen die hun plek in de sector niet. Daardoor blijven bovendien allerlei onuitgesproken normen over wie en wat goed is, wie autoriteit en expertise heeft, en wat voor cultuur de moeite waard is voor wie,

voortbestaan. Bovendien ondersteunt de huidige werkomgeving vooral witte middenklasse-normen en -(voor)oordelen, en wie daar niet aan voldoet wordt al snel gemarginaliseerd. In plaats daarvan willen we werken aan een sector of organisatie waar dergelijke normen en hiërarchieën niet meer vanzelfsprekend zijn, waar juist plaats is voor verschillende achtergronden, posities en stemmen, en waar ook vanzelfsprekend voor meerdere doelgroepen wordt gewerkt.

Een dergelijke analyse spoort meer aan tot concrete actie, en verklaart ook waarom er op dit moment gekozen wordt voor het aanjagen en borgen van bepaalde vormen van diversiteit in een organisatie. Daarbij is het belangrijk om onderscheid te maken tussen diversiteit en inclusie binnen de organisatie en naar buiten toe.

In de culturele sector en de Code D&I wordt gewerkt met de vier P's, maar wij zien dat het vaak gaat om de eigen organisatie aan de ene kant, en het programma, partners en publiek aan

Opening *Helende Kracht* in het Afrika Museum in Berg en Dal. Fotografie: Studio 38C



de andere kant. Diversiteits- en inclusiebeleid waar het de eigen organisatie betreft heeft vaak een andere probleemanalyse en andere doelen, en mogelijk zelfs andere termen, dan dat deel van het beleid dat het publieksbereik, de programmering of de partners betreft.

Daarbij is het belangrijk dat er differentiatie tussen organisaties mogelijk is. Niet elke organisatie zal tegen dezelfde problemen aanlopen, en ook niet dezelfde doelen nastreven. Zo kan een nationale instelling representatie willen nastreven omdat ze een nationale functie heeft en gefinancierd wordt uit algemene middelen. Maar een culturele instelling kan er ook voor kiezen juist bepaalde doelgroepen in hun personeel of partners vertegenwoordigd te willen zien vanwege de inhoud van het programma, bijvoorbeeld mensen met een relatie tot de voormalige koloniën. Een rechtvaardiger cultuursector vormt in beide voorbeelden echter het startpunt.

Meet in- en uitsluiting via zelfidentificatie

Zoals gezegd is meten met verschillende redenen van belang. Dit betekent echter niet dat we de CBS-categorieën moeten overnemen, zoals nu

in bijna alle gevallen gebeurt. In Nederland werd tot voor kort (februari 2022) op een al decennia ongewijzigde manier gemeten hoe ‘allochtone’ groepen het deden vergeleken met ‘autochtone Nederlanders’. Verschillende beleidsperiodes introduceerden diverse benamingen voor categorieën die etniciteit-ras registreren (Yanow et al. 2016). Mensen werden gecategoriseerd op grond van de herkomst van hun moeder en/of vader, of hun eigen geboorteplaats, ongeacht hoe zij zichzelf identificeren. Die categorisering hebben, zoals de Toeslagenaffaire pijnlijk duidelijk maakt, allerlei mogelijke consequenties. We kunnen dit zien als een vorm van symbolisch geweld: geweld dat zich uit via systemen van classificatie en betekenisgeving, waarbij mensen op basis van geboorteplaats of die van hun ouders gerekend worden tot een problematische groep. Willen we dat herhalen?

De CBS-categorieën lijken aantrekkelijk omdat er veel data voorhanden zijn, omdat ze gezaghebbend en gemeengoed zijn en dus schijnbaar niet omstreden, en mogelijkheden bieden tot historische vergelijking. Maar ze zijn deel van het probleem. De CBS-categorieën reproduceren een top-down definitie van mensen op

grond van hun zogenaamde herkomst. Ook in de nieuwe indeling, waarin van ‘migranten’ en ‘kinderen van migranten’ gesproken wordt, blijft dit het geval. Daarmee kunnen deze categorieën als opgelegd ervaren worden, en slaan ze vaak de plank mis.

Maar het feit dat je bepaalde kenmerken van bijvoorbeeld het personeel of het publiek van een organisatie bijhoudt, betekent niet per se dat je mensen in een hokje stopt of ze zo definieert. Deze kenmerken haal je eruit omdat je vermoedt dat de organisatie op dit punt niet representatief is, bepaalde groepen uitsluit, of bepaalde dominante normen en ongewenste hiërarchieën reproduceert, en je de organisatie op dat vlak wil monitoren. Het gaat er dus niet om de identificatie van personen als deze of gene identiteit, maar om inclusie en exclusie te traceren.

We stellen voor in plaats van het gebruik van top-down categorieën radicaal te kiezen voor zelfidentificatie in grove categorieën die geen geleefde identiteiten zijn, of hokjes, maar een reflectie van vormen van normativiteit en uitsluiting. Die categorieën zijn dus vooral een reflectie van de organisatie, en niet van de identiteit van personen. Dit betekent dat de relevante categorieën in dialoog met de probleemanalyse vastgesteld moeten worden. Wat is voor ons van belang, wat doen we nu nog niet goed, wat moet veranderen en hoe kunnen we dat definiëren en meetbaar maken?

Het gaat niet om de identificatie van personen als deze of gene identiteit, maar om inclusie en exclusie te traceren

Het is niet per se nodig dat iedereen precies dezelfde termen of categorieën gebruikt. Sommige instellingen spreken bijvoorbeeld over diasporagroepen die vanuit een gedeeld verleden een relatie hebben met een tentoonstelling of voorstelling. Ook kwamen we de term bicultureel regelmatig tegen in relatie tot personeel of makers. Instellingen en personen in de culturele sector kunnen die termen gebruiken die voor hen de belangrijkste aspecten van diversiteit, discriminatie en in- en uitsluiting vatten. Zo zal het soms juist gaan om of iemand ‘van kleur’ is, op andere momenten welke sociale achtergrond deze persoon heeft, in termen van connecties met een bepaalde etnische groep en/of sociale klasse. Juist een veelheid kan aangeven dat ze slechts een uitsnede zijn van een complexe werkelijkheid in plaats van reël bestaande personen en groeperingen. Daarbij moeten de gebruikte termen wel helder gedefinieerd zijn en consistent gebruikt worden, en is het van belang regelmatig na te gaan of het gebruikte vocabulaire niet gedateerd is of racialiserend werkt.

Op sectoraal niveau is er wel behoefte aan meer eenheid. Voor een overkoepelend perspectief stellen we voor grove categorieën te gebruiken die vormen van hiërarchie en uitsluiting monitoren (zie hieronder), en daarbij uit te gaan van zelfidentificatie in plaats van top-down identificatie.

Concrete aanpak

Hoe zou je hier mee aan de slag kunnen gaan? We geven hier suggesties die voor individuele instellingen van nut kunnen zijn, en als input kunnen dienen voor de herziening van de Code D&I.

1. Laat een instelling **een probleemanalyse** maken aan de hand van concrete vragen. Een nulmeting op bepaalde gebieden maakt daar onderdeel van uit, maar het is van belang dat de instelling zelf aangeeft wat voor aspecten van diversiteit en inclusie voor haar van belang, en haalbaar zijn. Dit is al praktijk bij verschillende fondsen die we spraken, waar niet alle instellingen op eenzelfde manier aan diversiteit hoeven te werken. Het gaat er vooral om dat de stand van zaken goed in kaart is gebracht, een goede probleem-

analyse is gemaakt, doelen en een bijpassend stappenplan zijn geformuleerd. Bevraag daarbij diversiteit concreet op alle voor de organisatie relevante gebieden. Daarbij denken we dat het nuttig kan zijn om een onderscheid te maken tussen personeel enerzijds, en programmering, publiek en partners anderzijds.

De evaluatie van diversiteits- en inclusiebeleid of een voorgestelde aanpak kan op grond van deze dimensies plaatsvinden aan de hand van een matrix. Een dergelijke evaluatie biedt meer ruimte voor verschillen tussen instellingen en zou de huidige, homogeniserende rangschikking kunnen vervangen. Continuïteit en follow-ups zouden in het systeem ingebouwd moeten worden. Bij aanvragen wordt dan ook gevraagd naar voorgaande analyses en stappenplannen, en wat daarvan terecht gekomen is.

2. Herhaaldelijk **meten** is van belang om ontwikkelingen op het gebied van diversiteit in kaart te brengen en te zien of de gestelde doelen behaald worden. Dit meten hoeft niet altijd het hele personeel te betreffen, maar kan zich ook richten op een bepaalde groep (leidinggevenden, experts, publiek van een bepaalde voorstelling et cetera). De keuze wat te meten hangt samen met de probleem-analyse. Zo zou een instelling bijvoorbeeld voor kunnen stellen om te monitoren of hun aannamebeleid zorgt voor een representatief personeelsbestand door de kenmerken van sollicitanten, geïnterviewden en aangenomen kandidaten te monitoren, en waar nodig concrete actie te ondernemen.
3. Voor de nulmeting en volgende metingen stellen we voor de volgende categorieën op basis van zelfidentificatie toe te passen:

Personeel

- Nederlandse nationaliteit (ja/nee)
- Zwart, van kleur en/of deel van een etnische minderheid (ja/nee)
- Gender (m/v/x)
- Niet-normatieve seksuele of genderidentiteit (ja/nee)

Het is van belang dat deze gegevens aan de functie/positie binnen de organisatie gekoppeld kunnen worden, om zo ook te kijken hoe diversiteit samenhangt met macht en invloed.

Publiek, programmering en partners

Voor publieks- en programmagericht beleid stellen we voor in ieder geval de volgende categorieën toe te voegen:

- Leeftijd
- Opleidingsniveau (basisschool, voortgezet onderwijs, mbo, hbo, wo). Opleidingsniveau fungeert hier als een indicator van klasse, met een focus op 'cultureel kapitaal'.

Bij het opstellen van deze categorieën hebben wij bewust gekozen voor categorieën die een gebrek aan diversiteit in kaart kunnen brengen. Sommige bestaande categorieën zijn nuttig omdat ze een bepaalde ongelijkheid inzichtelijk maken. De Nederlandse nationaliteit brengt een aan nationaliteit verbonden privilege in beeld, zeker als de analyse ook de intersectie met zwart/van kleur/etnische minderheid onderzoekt. Hiermee kan bijvoorbeeld ook een onderscheid gemaakt worden binnen de groep niet-Nederlandse werknemers, bijvoorbeeld tussen een witte Amerikaanse werknemer, en een landgenoot van kleur (uiteraard op grond van zelfidentificatie). De categorie gender is van belang omdat de hardnekkige ongelijkheid tussen mannen, vrouwen en non-binaire mensen bestreden moet worden. Een extra categorie, 'niet-normatieve seksuele of genderidentiteit' is echter noodzakelijk om ook de binaire norm te bevragen, evenals heteronormativiteit.

Met uitzondering van de categorie gender (m/v/x) is het meestal niet van belang, en waarschijnlijk contraproductief, om de antwoordcategorieën te specificeren; een ja of nee is voldoende om de afwijking van de dominante norm in beeld te brengen en voorkomt het reproduceren van vaak knellende groepsidentificaties. Dit kan voor bepaalde organisaties of programma's natuurlijk anders zijn. Zo kan een specifieke diaspora zoals Ghanese-Nederlanders, of een groep met een specifieke beperking zoals doven en slechthorenden expliciet aangesproken worden.

Voor alle monitoring geldt dat de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) gevolgd moet worden, waar het vooral belangrijk is dat de werkgever vooraf inzichtelijk maakt wat het belang van het onderzoek is.

Voor deelnemers moet duidelijk zijn wie toegang heeft tot hun data, en hoe die data geregistreerd en gebruikt worden, en hoe en hoe lang ze bewaard worden. Daarbij moet er altijd een optie zijn om geen antwoord te geven op de vragen of de mogelijkheid om de optie 'wil ik liever niet zeggen' te kiezen. Het monitoren van beperking is hier niet in meegenomen, omdat het wettelijk niet toegestaan is om vragen over de gezondheid te stellen. Hoe validisme te monitoren en bestrijden behoeft verder onderzoek.

Een politiek van rechtvaardige verdeling en erkenning zou het startpunt moeten zijn van een eerlijkere culturele sector. Het identificeren van belemmeringen omtrent inclusie draagt bij aan het expliciet verankeren van diversiteit in beleid en de organisatie. Het meten van inclusie is dan van belang om te zorgen dat dat diverse personeelsbestand ook daadwerkelijk bijdraagt aan een inclusieve en diverse werkomgeving, waarbinnen iedereen zich veilig, gehoord en erkend voelt.

Inclusie wordt vaak gemeten met een medewerkerenquête. Het is daarbij belangrijk dat antwoorden gekoppeld kunnen worden aan hoe respondenten gepositioneerd zijn, sociaal en binnen de organisatie. Hiervoor kunnen dezelfde categorieën uit het eigen diversiteitsbeleid gebruikt worden, bijvoorbeeld zoals we die hierboven suggereren.

Ten slotte

In het meten van diversiteit of, zoals wij het voorstellen, van vormen van in- en uitsluiting binnen een organisatie, programma of publiek, schuilt altijd het gevaar dat de gekozen aanpak en categorieën averechts werken. Zo kan bijvoorbeeld vooral het niet-normatieve karakter van verschillende 'anderen' belicht worden, waardoor zij in een hokje worden geplaatst of als representant van een groep worden behandeld. Evalueer regelmatig de gekozen aanpak en ga na of het onbedoeld ongewenste hokjes reproduceert. •

Dit onderzoeksproject is uitgevoerd in opdracht van Wayne Modest, namens en gefinancierd door het Nationaal Museum van Wereldculturen, in nauwe samenwerking met Maxime van Haeren (Boekmanstichting), en als onderdeel van het Landelijk Overleg Inclusie (georganiseerd door het LKCA, penvoerder van de Code Diversiteit & Inclusie).

Appendix

Onderzoeks- methoden

Het empirisch gedeelte van dit onderzoek bestond uit twee gedeelten: tekstanalyse en interviews. We bestudeerden bestaande instrumenten, beleidsdocumenten en jaarverslagen van betrokken instellingen. Door middel van tekstanalyse identificeerden en analyseerden we de categorieën en hoe (en of) die gedefinieerd worden in deze selectie. De keuze voor deze categorieën en hoe deze keuze in de praktijk uitpakt werd vervolgens in de interviews besproken.

Voor dit onderzoek hebben we 13 interviews afgenomen met mensen werkzaam in de culturele sector of verantwoordelijk voor beleid op dit gebied, waarbij de focus lag op het definiëren en meten van diversiteit en inclusie. De kwalitatieve interviews duurden gemiddeld 60 minuten, waarbij een open interview-format werd gebruikt, geleid door een lijst met onderwerpen. De deelnemers waren vrij om aanvullende thema's in het interview toe te voegen en zelf te bepalen in welke mate ze persoonlijke informatie wilden delen.

De respondenten en hun respectievelijke organisaties zijn geselecteerd uit en via het Landelijk Overleg Inclusie, georganiseerd door het LKCA, penvoerder van de Code Diversiteit & Inclusie. Het betreft dus respondenten die al betrokken waren bij het Landelijk Overleg Inclusie, en die op vrijwillige basis deelnamen aan dit onderzoek. Dit heeft geresulteerd in een groep respondenten die zich actief bezighoudt met het thema Diversiteit & Inclusie. Het doel van dit kwalitatieve onderzoek is dan ook niet om een generaliserend beeld van de gehele sector te presenteren, maar om de aanpak en dilemma's inzichtelijk te maken van mensen die actief zijn in beleid en praktijk van D&I in de culturele sector.

De meeste interviews werden online afgenomen en opgenomen via MS Teams in het najaar van 2021. Waar mogelijk werden face-to-face sessies ingepland op locatie, waarbij het interview met een voicerecorder werd opgenomen. Alle deelnemers gaven schriftelijke en/of mondelinge toestemming voor het interview en het gebruik

voor analyse. De gevoelige thematiek van dit onderzoek is de reden dat alle citaten geanonimiseerd zijn om de privacy van de deelnemers te beschermen. De respondenten hebben een tussentijds concept van dit rapport kunnen lezen en hun is gevraagd om toestemming te geven voor het gebruik van hun citaten.

Om de transcripties te analyseren, hebben we een thematische analyse uitgevoerd.⁹ We gebruikten een combinatie van inductieve en deductieve codering. Deductieve codes waren gebaseerd op beschikbare literatuur en de voorafgaande tekstanalyse, en inductieve codes en thema's werden ontwikkeld tijdens het lezen en bespreken van de data. Beide soorten thema's werden gebruikt om de transcripties systematisch te coderen, met behulp van het kwalitatieve analyseprogramma Atlas.ti. De patronen die in deze analyse naar voren kwamen, vormen de ruggengraat van dit onderzoeksrapport. •

Literatuur

- Ahmed, S. (2012) *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Bouchallikht, K. en Z. Papaikonoumou (2021) *De inclusiemarathon: over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Bovens, M. (et al.) (2016) *Migratie en classificatie: naar een meervoudig migratie-idiom*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Bovens, M. (et al.) (2021) *Afscheid van westers en niet-westers: naar meervoudige indelingen van herkomstgroepen*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Code Diversiteit & Inclusie (2019) 'Scan Diversiteit & Inclusie'. Op: www.codedi.nl.
- Croxford, R. (2018) 'Ethnic minority academics earn less than their white colleagues'. Op: www.bbc.com, 7 december.
- Debeuckelaere, H. (2019) 'Kolonialisme leeft door in het heden: daarom is dekoloniseren belangrijk'. Op: www.decorrespondent.nl, 14 oktober.
- Engelshoven, I.K. van (2019) *Uitgangspunten cultuurbeleid 2021-2024*. Tweede Kamer 32820, nr. 290.
- Ghorashi, H. (2017) 'Negotiating belonging beyond rootedness: unsettling the sedentary bias in the Dutch culturalist discourse'. In: *Ethnic and Racial Studies*, jrg. 40, nr. 14, 2426-2443.
- Haeren, M. van (2023) 'Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie'. Op: www.cultuurmonitor.nl, 23 januari.
- Modest, W. en R. Lelijveld (2018) *Woorden doen ertoe: een incomplete gids voor woordkeuze binnen de culturele sector*. S.l.: Stichting Nationaal Museum van Wereldculturen.
- Nourhussen, S. (2022) "'Diversiteit & inclusie'?" *Het is een industrie geworden*. Op: www.oneworld.nl, 6 juni.
- Noor, S. (2022) 'Werken aan inclusie is niet altijd gezellig: het moet schuren!'. Op: www.nieuwwij.nl, 6 oktober.
- Noppen, K. van (2019) *Code Diversiteit en Inclusie*. Utrecht: Code Diversiteit en Inclusie.
- Raad voor Cultuur (2023) *Advies aanvraag- en beoordelingsprocedure BIS-advies 2025-2028*. Den Haag: Raad voor Cultuur.
- Samuel, M. (2021) *Waarden voor een nieuwe taal: een veilige, inclusieve en toegankelijke taal voor iedereen in de kunst- en cultuursector*. Utrecht: Code Diversiteit & Inclusie.
- Samuel, M. (2023) *Je mag ook niets meer zeggen: een nieuwe taal voor een nieuwe tijd*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam.
- Schie, G. van (2018) 'Origins: a history of race-ethnic classification in the Dutch governmental data ontology'. In: *TMG-Journal for Media History*, jrg. 21, Nr. 2, 67-88.
- Schinkel, W. (2018) 'Against "immigrant integration": for an end to neocolonial knowledge production'. In: *Comparative migration studies*, jrg. 6, Nr. 1, 1-17.
- Veen, S. van der (et al.) (2019) *Onderzoek diversiteit cultuursector: onderzoek naar de diversiteit van besturen en personeel van meerjarige gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen en subsidieadviseurs* [visuele weergave]. Den Haag: APE.
- Vertovec, S. (2012) "'Diversity" and the social imaginary'. In: *European Journal of Sociology*, jrg. 53, Nr. 3, 287-312.
- Yanow, D., en M. van der Haar (2013) 'People out of place: allochthony and autochthony in the Netherlands' identity discourse—metaphors and categories in action'. In: *Journal of International Relations and Development*, jrg. 16, 227-261.
- Yanow, D., M. van der Haar, M. en K. Völke (2016) 'Troubled taxonomies and the calculating state: everyday categorizing and "race-ethnicity"—the Netherlands case'. In: *Journal of Race, Ethnicity, and Politics*, jrg. 1, nr. 2, 187-226.

Noten

- Zie bijvoorbeeld Modest et al. (2018) en Samuel (2021) en (2023).
- Wij gebruiken de term etnoraciaal omdat die duidelijk maakt dat het gaat om een mengeling van zelf-identificatie en identificatie door anderen op grond van afkomst en uiterlijk. Deze identificaties gaan vaak gepaard met aannames over culturele of sociale disposities.
- Voor een uitgebreide verantwoording van onderzoeksmethoden verwijzen we naar Appendix A.
- In de interviews werden ook opties zoals de *Gelijk Loon Analyse* van WOMEN Inc. genoemd, die de loonkloof tussen mannen en vrouwen in een organisatie helpt in kaart te brengen. Een dergelijke check om andere vormen van discriminatie in salaris te meten is er echter niet. De meeste andere tools, zoals *Groeien naar meer inclusie in de culturele sector* (STUDIO i), en de *Nederlandse InclusiviteitsMonitor* (NIM) meten niet diversiteit of discriminatie binnen een instelling, maar richten zich juist op inclusie door middel van surveyonderzoek naar toegankelijkheid, werkklimaat, waardering en thuisgevoel. Daarnaast noemden ook meerdere respondenten het *Culturele Doelgroepenmodel* van Rotterdam Festivals als alternatief voorbeeld, waarin organisaties op basis van postcode inzicht kunnen krijgen in de diversiteit van hun doelgroepen.
- De scan die geanalyseerd is in dit onderzoek is ontwikkeld in 2019. Tijdens het schrijven van dit rapport werkt de Code Diversiteit & Inclusie aan de doorontwikkeling van de scan.
- De Rooney Rule houdt in dat bij een vacature minstens één persoon uit een etnoraciale minderheid uitgenodigd moet worden voor een gesprek. Deze maatregel die uit het American Football komt, heeft inmiddels ook veel kritiek gekregen. Zie bijvoorbeeld: <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/08/14/is-de-rooney-rule-een-recept-tegen-racisme-in-het-voetbal-a4008822>
- Zie ook <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/heroverweging-indeling-westerse-en-niet-westerse-migratieachtergrond>
- Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst>
- Voor zowel het transcriberen van de interviews als het coderen van de interviews en documenten zijn we bijgestaan door twee student-assistenten: Lola Kurpershoek en Mony Klaus.



Jasmijn Rana
is universitair
docent Culturele
Antropologie aan
de Universiteit
Leiden



Anouk de Koning
is universitair
hoofddocent
Culturele
Antropologie aan
de Universiteit
Leiden

Colofon

Boekman Extra is een onregelmatig verschijnende digitale uitgave van de Boekmanstichting.

De Boekmanstichting verzamelt en verspreidt kennis en informatie over kunst en cultuur in beleid en praktijk. Het werkterrein omvat het kunst- en cultuurbeleid van de overheden, particuliere financiering van kunst, de sociaal-economische en juridische aspecten van de kunsten en het kunstenaarsberoep, marketing en sponsoring, culturele organisaties en manifestaties, kunst in relatie tot (nieuwe) media, cultuurbehoud, kunst-educatie, amateurkunst en kunstvakonderwijs.

Zie ook www.boekman.nl

Redactie

Sarah Haaij
Maxime van Haeren
André Nuchelmans

Productie

Maxime van Haeren

Redactieadres

Boekmanstichting,
t.a.v. redactie
Boekman Extra
Herengracht 415,
1017 BP Amsterdam,
telefoon 020 – 624 37 36,
e-mail
redactie@boekman.nl

Kopij volgens de redactie-aanwijzingen via e-mail

Eindredactie en correctie

Paul Postma, Loft 238
Tekst & Media

Beeldredactie

Maxime van Haeren
Joseph Plateau

Vormgeving

Joseph Plateau,
Amsterdam

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

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Al het mogelijke is gedaan om rechthebbenden van beeld te achterhalen. Indien u meent over auteursrechten te beschikken van beeld in deze *Boekman Extra*, dan kunt u contact opnemen met de Boekmanstichting in Amsterdam.