



Diversiteit is een ruim begrip, en we verschillen over de manier waarop we het moeten omarmen. Maar in elk geval moeten we behoedzaam zijn voor verschillenblindheid.

Door [Michael Merry](#), [Farid Boussaid](#)

[10 mei 2017](#)

Diversiteit: zo onderhand wel het woord van het decennium. Het wordt vaak aangehaald en zelfs multinationals en de overheid zijn bezig om diversiteit te incorporeren in hun dagelijkse praktijk. En hoewel velen het omarmen, lijken weinig aan te kunnen geven wat er nu precies mee bedoeld wordt. Waar moet men diverser in zijn? En voor wie? Waar dient het toe?

Net als democratie en creativiteit, lijkt het alsof diversiteit populair is, juist vanwege de vaagheid en dus de mogelijkheid dat eenieder er iets in kan vinden dat hem of haar uitkomt. Waar men op lijkt te doelen is dat we diversiteit in geslacht, lichaam, politieke voorkeur, etnische en religieuze achtergrond, intelligentie en seksuele oriëntatie moeten omarmen.

Lang leve de diversiteit!

Het is daarom des te ironischer dat enkele fans van diversiteit hun enthousiasme niet richten op het onderkennen van verschillen, maar juist op het benadrukken dat verschillen minder gewicht moeten krijgen. De neiging, weliswaar goed bedoeld, is om juist aan te geven dat verschillen er niet toe doen. Vanuit dit oogpunt gezien is de voorkeur voor een voetbalteam net zo relevant als religieuze oriëntatie, lichamelijke beperking of seksuele geaardheid.

Uiteraard zien ze dat er verschillen zijn, maar in plaats van dat we die verschillen in acht nemen en begrijpen hoe ze in het voordeel dan wel nadeel werken van individuen, is het in deze zienswijze beter om niet teveel aandacht aan die verschillen te geven. Met andere

woorden: ik kijk niet naar je verschillen, maar beschouw je alleen als individu. Welkom tot verschillenblinde diversiteit.

Ook als verschillen zijn geconstrueerd zijn ze niet minder relevant

Als argument ter bestrijding van discriminatie wordt vaak aangehaald dat verschillen vaak geconstrueerd zijn. Uiteraard zijn ras, geslacht en sociale klasse geconstrueerd. Maar dat maakt ze daarom niet minder relevant. Verschillen zijn belangrijk, omdat die constructies een reële impact hebben op individuele levenslopen.

Naast het feit dat kleur iets tastbaars en reëls is, zijn de constructies en associaties bij kleur en de impact daarvan ook reëel. Neem bijvoorbeeld het label wit: dat wordt nog steeds, al dan niet terecht, geassocieerd met macht, schoonheid en welvaart.

Verschillenblindheid in de praktijk

In de praktijk leidt verschillenblindheid tot de volgende situaties in het geval van bijvoorbeeld huidskleur. Er zijn diversiteitsfans die liever zien dat we kleurenblind zijn: 'Ik zie je kleur niet, ik zie jou!' In hun ogen is het reduceren van iemand tot slechts zijn of haar huidskleur reductionistisch: waarom zou men een arbitrair kenmerk van iemand nemen om daar bepaalde waarde aan toe te kennen. En inderdaad, daar zit zeker een punt in, personen zijn complexer dan slechts een huidskleur. Ware het niet dat de persoon zelf daar waarde aan kan hechten. Sommigen zijn juist heel trots op hun zwarte huidskleur en wat het betekent om zwart te zijn.

Zelfs als een persoon minder waarde hecht aan bijvoorbeeld huidskleur, dan nog kan het van belang zijn om wel rekening met huidskleur te houden, zeker als de samenleving daar wel een bepaalde (negatieve) waarde aan hecht, hoe onterecht dat ook moge zijn. Dit beïnvloedt namelijk de levensloop van een individu, en kleurenblindheid negeert dit aspect van iemands persoonlijke ervaring. Dit is het geval voor [Afrikaanse immigranten in India](#), [politiegeweld in de VS tegen zwarte mannen](#), of 'alledaags racisme' ervaren door personen met een Marokkaanse achtergrond in Nederland [en België](#).

Een ander voorbeeld: 'Ik zie jou en niet dat je toevallig ook een vrouw bent'. Maar doen alsof het vrouw zijn er niet toe doet is net zo absurd als het niet zien van iemands kleur. Geslacht is wel degelijk een verschil als het bijvoorbeeld gaat om het glazen plafond, ongelijke beloning en seksueel geweld. Het is dus niet zozeer hoe we onszelf zien, maar ook hoe de omgeving op ons reageert, en dan maakt geslacht wel degelijk uit.

Sociale klasse als uitsluitingsmechanisme

Een subtielere vorm van verschil is die rond sociale klasse. Juist in een land als Nederland, wat prat gaat op een egalitair imago, is dit een belangrijk potentieel uitsluitingsmechanisme en zijn klassenverschillen juist heel belangrijk. In het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld, horen discussies over klasse nog steeds bij het publieke debat, terwijl dit thema in Nederland bijna geheel over het hoofd gezien wordt.

Uit welke geleding in de samenleving iemand komt is vaak bepalend voor sociale mobiliteit. Een van de belangrijkste markeerders is bijvoorbeeld taal, en dan met name het correct gebruik van ABN. Maar ook welke scholen men bezocht heeft, sportclubs waar men lid van

is, kledingdracht en waar men is opgegroeid zijn vaak onbewust indicatoren voor hoe mensen in eerste instantie op elkaar reageren. Doen alsof taalgebruik, manier van kleden en onderwijsachtergrond er niet toe doen, is een onderschatting van de verschillende mechanismes die belangrijk zijn bij het beoordelen van bijvoorbeeld een sollicitatiebrief of een sollicitatiegesprek.

De risico's van anoniem solliciteren

Ideeën om discriminatie tegen te gaan door anoniem solliciteren te introduceren zijn deels hierop gebaseerd. Het weghalen van een naam betekent echter nog lang niet alles. Om te beginnen kan uit andere gegevens in een brief en CV gedistilleerd worden uit welk milieu iemand afkomstig is, en dus als reden gebruikt worden om iemand af te wijzen.

Een groter gevaar schuilt in het door de sollicitant bewust weglaten van elke verwijzing naar een verschil waar men van vreest dat het een reden kan zijn voor afwijzing. De sollicitant gaat een brief opstellen die niet alleen aan de eisen van de functie voldoet, maar ook aan het uniforme beeld dat heerst over een modelsollicitant. Zelfs als een bepaald persoonskenmerk of een bepaalde levenservaring relevant kan zijn, zullen ze alsnog niet worden genoemd in de brief als ze voortkomen uit een afwijking van de heersende norm.

Verschillen moeten benoemd kunnen worden

Verschillenblindheid leidt er dus toe dat de verschillen die ertoe doen, of ze nu gewaardeerd worden door het individu of niet, genegeerd worden. Dat impliceert dus dat onderscheid, gemaakt op basis van die verschillen, niet erkend wordt. Hoe goed bedoeld het ook is, het blijft nodig om verschillen te erkennen. Zeker in een context waarin een bepaalde meerderheid de normen bepaalt waaraan anderen zich dienen te houden is waakzaamheid geboden om ervoor te zorgen dat behandeling op basis van het gelijkheidsbeginsel overeind blijft.

De context, bestaande uit onder andere een zekere voorgeschiedenis alsook de (impliciete) vooroordelen die daaruit voortvloeien, is dus zeker van belang. Met andere woorden, wie kijkt er naar wie en wat doen eventuele verschillen ertoe, voor degenen die kijkt en voor de aangekeken persoon.

Het is goed om diversiteit te omarmen, echter niet door verschillen te negeren, maar juist door de verschillen te kunnen benoemen daar waar ze ertoe doen.

Michael S. Merry is professor filosofie aan de Universiteit van Amsterdam. Farid Boussaid is lector politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. Ze zijn beiden verbonden aan de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen.