

## Kadasteruittreksels handmatig researcheren?

Dat is toch niet meer van deze tijd?

Rechercheer makkelijk en snel met [kadastervergelijk.nl](https://kadastervergelijk.nl)



ACTUEEL

INNOVATIE &amp; TECH

PODCASTS

DE STAND

GZL 2021

VACATURES

OPLEIDINGEN

PARTNERS

RECHTSGEBIEDEN

## NOVA's platform voor inclusie en diversiteit: 'Het moet niet blijven bij een modegril'

14 april 2021 DOOR [RIK HAVERMAN \(BEWERKEN\)](#)



De Nederlandse Orde van Advocaten (NOVA) startte dit jaar het platform Inclusie en Diversiteit. Wat doet dit platform precies? Betrokken advocaten Shamiran Demirdag en Theda Boersema scheppen duidelijkheid.

Diversiteit en inclusie zijn een heet hangijzer. Verschillende [grote advocatenkantoren](#) houden zich er intensief mee bezig. Inmiddels ook de Orde, die [in februari](#) het platform Inclusie en Diversiteit in het leven riep.

Advocaten Shamiran Demirdag (Ferrmons Advocatenkantoor te Enschede) en Theda Boersema (B&C Melissen advocaten in Apeldoorn) maken deel uit van dit nieuwe platform, dat zich nog in de beginfase bevindt.

Boersema ziet als lid van de algemene raad van de Orde toe op het platform, en Demirdag is een actief lid.

## Wat is het platform Inclusie en Diversiteit?



*Theda Boersema*

**Boersema:** “Een platform dat is opgericht in navolging van onze **diversiteits- en inclusieverklaring**, opgesteld in 2018. Momenteel telt het platform 37 leden, die tot dusver in februari en maart zijn samengekomen, en zijn verdeeld over drie subgroepen.

Eén van deze groepen houdt zich bezig met de vraag hoe de advocatuur meer rechtenstudenten met een diverse achtergrond kan aantrekken. Een tweede groep wijdt zich aan hoe de advocatuur inclusief en divers blijft, en de laatste groep richt zich op wat er in de advocatuur speelt omtrent deze thema's.”

**Demirdag:** “Ik ben aangesloten bij de tweede groep. Wij zijn inmiddels – vanwege corona via Zoom – regelmatig samengekomen dan het totale platform. Tijdens de meetings zijn we nu nog bezig met de grote lijnen uit te zetten: informatie uitwisselen, onderwerpen verdelen, doelstellingen formuleren, enzovoorts. Dit verloopt digitaal vlot. Het is de bedoeling dat straks alle kennis en informatie centraal wordt verzameld, en we als platform daar iets externs mee gaan doen.”

## Waarom zijn jullie betrokken bij het platform?



*Shamiran Demirdag*

**Demirdag:** “Vanwege mijn culturele achtergrond, en de ervaringen daarmee in dertien jaar advocatuur. Ik ben Assyrisch, en heb dus christelijke roots: ik vier Kerst en Pasen. Tijdens mijn carrière zorgde dat vaak voor herkenning bij advocaten, die vroeger overwegend blank waren. Ik was niet ‘raar’.

Toch heb ik altijd harder moeten werken om iets te bereiken. Daarbij realiseerde ik me vaak dat ik het alsnog makkelijker had dan anderen; dan moslims bijvoorbeeld, die een religie aanhangen waarin veel advocaten zich destijds minder herkenden. Het is in mijn ogen tijd voor verandering. Ik wil dat in de toekomst de gewenning die ik ervaarde ook uitgaat naar andere minderheden.”

**Boersema:** “Ik wil dat iedereen het gevoel heeft te kunnen en mogen bijdragen. Dat mensen van allerlei achtergronden genoeg zelfvertrouwen hebben om te solliciteren naar een stageplaats in de advocatuur, of voor een bestuursfunctie binnen de balie.

Dat is een behoorlijke klus, weet ik uit ervaring. Toen ik actief was voor de Orde in Rotterdam zette ik me in voor een diverse samenstelling van de plaatselijke raad, maar bijvoorbeeld vrouwen vinden voor zulke functies was lastig. Zodra ze een gezin starten, is er kennelijk geen tijd meer om bestuurlijk actief te zijn. Zonde, want vrouwen pakken dingen anders aan dan mannen: een diverse werkvloer levert de beste resultaten op.”

## Hoe gaan jullie verandering teweegbrengen?

**Boersema:** “Daarover zijn we momenteel juist met elkaar in gesprek. Het moet in ieder geval duidelijk worden dat diversiteit en inclusie een meerwaarde hebben. Dat vanuit verschillende invalshoeken over dingen

nadenken je organisatie verbetert, en de advocatuur in zijn geheel. Ook voor rechtzoekenden, die terecht kunnen bij een meer divers palet van advocaten.

Wat ik daarbij verder zelf belangrijk vind, is dat het niet blijft bij een modegril. Dus dat we niet enkel zorgen voor foto's met, naast witte poppetjes, ook gekleurde poppetjes, omdat het politiek correct is. Nee, ik wil dat er daadwerkelijk ruimte wordt gecreëerd voor diverse ideeën vanuit verschillende achtergronden."

**Demirdag:** "We zitten inderdaad nog in de onderzoekende fase, waarin we vooral bezig zijn met bewustwording. Maatschappelijke verandering ontstaat namelijk daardoor; door denken en praten. In het bedrijfsleven is een bepaald aantal vrouwelijke partners, of partners met uiteenlopende culturele en etnische achtergronden, een vereiste, maar dat is ooit gestart met bewustwording.

Die bewustwording creëren we door onderling ideeën uit te wisselen, externe onderzoeken te verspreiden en artikelen te delen – ook uit andere beroepsgroepen. Daar zijn al plannen uit voortgekomen, maar die zijn nog niet concreet. Zo zijn er voorstellen om op universiteiten te polsen wat vrouwen en minderheden vinden van de advocatuur, of om in gesprek te gaan met kantoren over sollicitatieprocedures. Ik weet dan ook zeker dat onze toekomstige activiteiten zijn uitwerking zullen hebben op de advocatuur."



### NOVA's platform voor inclusie en diversiteit: 'Het moet niet blijven bij een modegril'

[Lees meer](#)



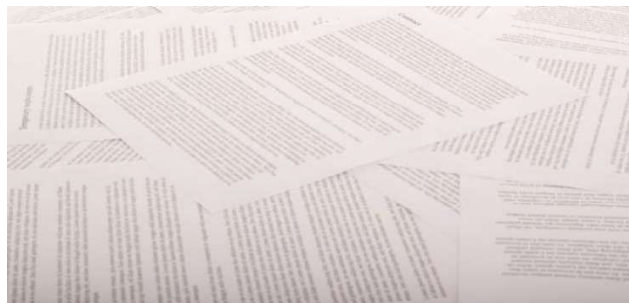
### Nieuwe Uitdaging bij... De Brauw, Linklaters, Freshfields en Allen & Overy

[Lees meer](#)



### Complotadvocaat Nakad mag geen jeugdzorgzaken meer doen

[Lees meer](#)



### Kamervragen over maximumlengte processtukken; kort geding dient op 26 mei

[Lees meer](#)