

Bij LeA Uitgevers is in juli 2025 het boek *Inclusie in de advocatuur. Een breder perspectief op een rechtvaardige werkvloer* van Kathleen Van Nuffel verschenen.

In dit baanbrekende boek onderzoekt Kathleen Van Nuffel de urgentie en de waarde van diversiteit, gelijkheid, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI) binnen de advocatuur. Geïnspireerd door haar jarenlange ervaring in human resource management in de juridische sector werpt ze een helderend licht op de obstakels en kansen die deze veranderingen met zich meebrengen. Het boek bevat heldere inzichten en strategieën en raakt gevoelige thema's aan. Van het bevorderen van een inclusieve cultuur tot het aanpakken van structurele ongelijkheden, de inzichten dienen als praktische leidraad voor iedereen die wil bijdragen aan een rechtvaardiger werkklimaat.

Kathleen Van Nuffel toont aan dat inclusie staat voor respect en erkenning van elk individu, en dat zelfs kleine, gerichte stappen een significante impact kunnen hebben. Haar visie erkent de kracht van verschillende achtergronden en perspectieven, en benadrukt het belang van een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

Dit boek is een onmisbaar hulpmiddel en vormt een inspiratiebron voor alle professionals en beleidsmakers die streven naar een inclusieve toekomst binnen de advocatuur. Het biedt praktische handvatten, inspiratie en strategieën voor het creëren van een inclusieve werkomgeving waar iedereen gelijke kansen krijgt.

Met een voorwoord van Peter Callens (voorzitter OVB) en Els Koninckx (bestuurder Opleiding & Kwaliteit OVB)

LeA Uitgevers interviewde de auteur naar aanleiding van deze publicatie.

U bent inmiddels 29 jaar werkzaam in de advocatuur, waarvan de laatste 21 jaar als Director bij een internationaal advocatenkantoor. Kunt u iets vertellen over die rol en uw belangrijkste inzichten in deze periode?

Zeker. Als Director ben ik verantwoordelijk voor het algemeen management van ons kantoor, waardoor ik niet alleen de dagelijkse bedrijfsvoering aanstuur, maar ook meedenk over de strategische koers. In deze rol heb ik een diepgaand inzicht gekregen in de uitdagingen en kansen op de werkvloer binnen de advocatuur. Die ervaring heeft me laten zien dat er op het gebied van Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DGI) nog veel te winnen valt. "Wet Major", die in 2022 zelfs 50 jaar bestond, zijn immers op één hand te tellen.

DGI lijkt u zowel persoonlijk als professioneel te raken. Waar komt die betrokkenheid vandaan?

Dat klopt. DGI loopt al jaren als een rode draad door mijn leven. Dat komt deels door mijn eigen ervaringen als lid

van een minderheidsgroep. Ik weet uit eerste hand hoeveel obstakels je soms moet overwinnen, en juist daardoor ben ik ervan overtuigd geraakt dat verschillen niet als hindernissen, maar als krachtbronnen moeten worden gezien. Ik geloof sterk dat ieder individu recht heeft op een werkomgeving waar verschillen worden gewaardeerd.

U stond aan de wieg van een lerend netwerk rondom DGI binnen de advocatuur. Hoe is dat tot stand gekomen?

In 2016 kreeg ik het idee om zo'n netwerk op te richten. In eerste instantie was de belangstelling beperkt toen ik het voorstel voorlegde aan andere kantoren. Twee jaar later merkte je echter ineens een kentering, onder andere omdat cliënten expliciet gingen vragen naar de inspanningen van kantoren op het gebied van DGI. Dat heeft in 2019 geleid tot de oprichting van de Legal Diversity & Inclusion Alliance (LDIA), een belangrijke mijlpaal.

De maatschappelijke wind lijkt soms te draaien ten aanzien van inclusiebeleid. Wat merkt u daarvan en hoe kijkt u daarnaar?

Je ziet wereldwijd inderdaad een zorgwekkende tegenbeweging: inclusie maatregelen worden vaak teruggedraaid, mede onder invloed van politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Dat raakt niet alleen overheidsbeleid, maar heeft ook effect op het bedrijfsleven; investeringen in DGI komen onder druk te staan. Tegelijk zie ik gelukkig dat veel organisaties, ondanks die druk, toch vasthouden aan hun inclusie-inspanningen en deze soms zelfs hernoemen om controverses te vermijden.

» **Mijn wens is dat het boek niet alleen een inspiratiebron en praktische leidraad wordt, maar vooral dat het bijdraagt aan een open en constructieve dialoog over DGI.**

Er is dus ook weerstand. Wat vraagt dat van leiders in uw sector?

Zeker, weerstand en terugslag zijn ontmoedigend, maar tegelijkertijd bieden ze de kans om leiderschap te tonen. We kunnen nu bewijzen dat DGI geen modewoorden zijn, maar fundamentele pijlers voor een rechtvaardige en duurzame samenleving. Dat vraagt doorzettingsvermogen, moed en toewijding.

Veel kantoren worstelen met het 'hoe' van inclusie. Wat is volgens u het fundament? En praktisch gezien, welke acties beveelt u aan en wat is volgens u de kernboodschap?

Het 'waarom' zou eigenlijk geen discussiepunt meer moeten zijn: inclusie is een kwestie van fundamenteel respect en erkenning van de waarde van ieder individu. 'Hoe' je het doet, hoeft niet ingewikkeld te zijn – het begint met oprechte aandacht voor elkaar, luisteren naar verschillende perspectieven en openstaan voor verandering. Kleine, gerichte stappen maken al een verschil.

Praktisch gezien kan je beginnen met het ontwikkelen van vaardigheden om DGI te bevorderen en kritisch te reflecteren op de organisatiecultuur. Vervolgens zet je bewezen strategieën in zodat kantoren inclusieve en aantrekkelijke werkgevers worden. Juist in een krappe arbeidsmarkt biedt inclusie een strategisch voordeel: het helpt bij het aantrekken en behouden van divers talent.

De kernboodschap is dat inclusie geen abstract streven mag blijven, maar een vanzelfsprekend onderdeel worden van het dagelijks werk. Het moet ingebed zijn in alles wat we doen: van beleid tot dagelijkse interacties. Alleen zo bouwen we samen aan een écht rechtvaardige samenleving.

U bent actief binnen de Legal Diversity & Inclusion Alliance en u adviseert regelmatig advocatenkantoren over Diversiteit, Gelijkheid, Gelijkwaardigheid en Inclusie (DGI), maar wat heeft u ertoe gebracht om uw kennis en ervaring in een boek te bundelen?

In mijn rol binnen de LDIA word ik vaak gevraagd om advies te geven over DGI. De inzichten die ik in deze context heb opgedaan, wilde ik graag delen met een breder publiek. Daarom heb ik mijn kennis, ervaringen en praktische adviezen gebundeld in dit boek. Ik merk dat er veel behoefte is aan concrete richtlijnen die kantoren ook daadwerkelijk kunnen toepassen.

U zegt dat er geen universele aanpak bestaat om DGI te realiseren. Kunt u dat toelichten?

Absoluut. Een collega die gespecialiseerd is in DGI zei het heel treffend: elk advocatenkantoor, team en elke organisatiecontext is uniek. Dat betekent dat je inclusie niet volgens een standaardrecept kunt uitrollen; het vraagt maatwerk. Mijn boek speelt in op de behoefte aan toegankelijke en toepasbare handvatten, zodat kantoren hun eigen weg kunnen vinden in het bevorderen van inclusie.

Wat kunnen lezers verwachten van uw boek en wat hoopt u met uw boek te bereiken binnen de advocatuur?

Mijn boek biedt een breed scala aan inzichten, praktische voorbeelden en strategieën, allemaal op een toegankelijke manier gepresenteerd. Zo worden ingewikkelde DGI-vraagstukken hanteerbaar en begrijpelijk. Daarnaast deel ik concrete methoden en casestudies, waarbij de nadruk ligt op de uitvoering – niet alleen op waarom inclusie belangrijk is, maar ook op hoe je het in de praktijk brengt.

Mijn wens is dat het niet alleen een inspiratiebron en praktische leidraad wordt, maar vooral dat het bijdraagt aan een open en constructieve dialoog over DGI. Het boek biedt een brede verkenning, maar wellicht behandelt het niet alles volledig. Het belangrijkste is dat het mensen aanzet tot kritisch

nadenken over hoe zij inclusie binnen hun eigen werkomgeving kunnen toepassen.

Tot slot, hoe ziet u de weg naar meer inclusie, zeker in het licht van recente internationale politieke ontwikkelingen?

De weg naar inclusie is zeker uitdagend en vraagt tijd en doorzettingsvermogen. Ik ben er echter van overtuigd dat het een waardevolle investering is met duurzame impact. DGI is essentieel voor rechtvaardigheid en gelijke kansen, maar het versterkt ook de kwaliteit, innovatie en veerkracht van advocatenkantoren.

Onder invloed van recente internationale politieke ontwikkelingen schroeven sommige bedrijven en advocatenkantoren inderdaad hun DGI-programma's terug. Anderen grijpen de context aan als excuus om DGI als minder prioritair – of zelfs overbodig – te bestempelen. Tegelijk blijven heel wat vooruitstrevende organisaties juist wél pal achter hun DGI-beleid staan. Zij zien in deze onzekere tijden net de urgentie om DGI verder te verdiepen – als moreel kompas én strategisch anker. Feit is dat kantoren die DGI omarmen en die principes integraal verankeren in hun kernstrategie, beter voorbereid zijn op de uitdagingen van vandaag én morgen.



Inclusie in de advocatuur. Een breder perspectief op een rechtvaardige werkvloer

Kathleen Van Nuffel
juli 2025
ISBN 978-94-646-6276-4
paperback | 270 pp.
50 euro