

## Over 'Diversiteit is een werkwoord' Resultaten en aanbevelingen van de Commissie Diversiteit, Universiteit van Amsterdam<sup>1</sup>

### 1 Samenvatting

Protesten aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) leidden in 2016 tot de instelling van drie onderzoekscommissies, die oplossingen moesten formuleren voor de voornaamste problemen aan de universiteit. Naast een Commissie Financiën en Huisvesting en een Commissie Democratisering en Decentralisering, kwam er ook een Commissie Diversiteit. Deze laatste commissie heeft, aan de hand van een bottom-up opgesteld mandaat en gebruikmakend van een arsenaal aan kwalitatieve en kwantitatieve methoden, 'diversiteit en inclusie' aan de Universiteit van Amsterdam in kaart gebracht. In dit artikel bespreken wij de theoretische en methodologische uitgangspunten van het onderzoek. Tevens presenteren wij aan de hand van een vijfpuntenraamwerk de resultaten, aangevuld met enkele conclusies en aanbevelingen. Achtereenvolgens bespreken we (1) de samenstelling van studenten en staf, (2) processen van in- en uitsluiting, (3) het diversiteitsdiscours, (4) kennis- en onderwijspraktijken en (5) organisatorische verankering. Dit artikel schetst niet alleen een beeld van de huidige diversiteit aan een grote Nederlandse onderwijsinstelling, maar illustreert ook hoe een onderzoek naar diversiteit binnen het hoger onderwijs opgezet kan worden. In het onderzoek van de Commissie zijn de theoretische perspectieven van dekolonialiteit en intersectionaliteit richtinggevend geweest.

### 2 Achtergrond

De Commissie Diversiteit is opgericht na protesten aan de Universiteit van Amsterdam in het voorjaar van 2015. De actievoerders stelden (onder andere) een gebrek aan diversiteit aan de UvA aan de kaak en pleitten met de slogan 'no democratization without decolonization' voor dekolonisering van de universiteit. Betrokken studentenbewegingen stelden samen met een medewerkersorganisatie, de Centrale Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad een onderzoeksmandaat op en ook stelden zij de Commissie Diversiteit samen. De Commissie bestond uit vijf wetenschappers (prof. dr. Gloria Wekker (voorzitter), dr. ir. Marieke Sloodman, dr. Rosalba Icaza, prof. dr. Hans Jansen en dr. Rolando Vázquez Melker), ondersteund door dertien onderzoeksassistenten<sup>2</sup> en een internationale raad van advies. De Commissie heeft het mandaat<sup>3</sup> vertaald in drie doelstellingen:

1. Inzicht in de *getalsmatige diversiteit onder studenten en medewerkers* op basis van administratieve data en een UvA-breed afgenomen enquête.

2. Inzicht in de UvA als *inclusief instituut*, op basis van de enquête en diepte-interviews. Ook is aan de hand van interviews met UvA-bestuurders en een analyse van beleidsdocumenten onderzocht welke *betekeningen worden toegekend aan 'diversiteit'*.

3. Inzicht geven in *de kennis en de onderwijspraktijken aan de UvA*. Aan de hand van focusgroepen is geïdentificeerd *wat en hoe* er aan de universiteit wordt onderwezen, en in hoeverre er diversiteitsarme of diversiteitsrijke invalshoeken worden gereproduceerd (Fornet-Betancourt, 2009; Walsh, 2014).

In dit artikel presenteren wij enkele van de onderzoeksresultaten van de Commissie Diversiteit, aangevuld met de voornaamste conclusies en aanbevelingen. Eerst beschrijven we het conceptuele kader en de gebruikte methoden. Ons onderzoek laat zien hoe 'diversiteit' in de Nederlandse context van het hoger onderwijs onderzocht kan worden: welke vragen gesteld kunnen worden, in welke thema's dergelijk onderzoek uitgesplitst kan worden en welke theoretische invalshoeken als basis genomen kunnen worden. Ook laat het onderzoek de huidige stand van zaken zien aan de Universiteit van Amsterdam met betrekking tot diversiteit.

### 3 Een conceptueel kader van diversiteit

Het mandaat weerspiegelt het belang dat de betrokken partijen hechten aan diversiteit. Zij willen vooral dat de universiteit een *inclusieve gemeenschap* is waarbinnen: 'Tedereen ... de ruimte [krijgt] haar of zijn talenten optimaal te ontplooten, ongeacht gender, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, lichamelijke vermogens en maatschappelijke, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond.' Dit streven sluit aan bij mondiale ontwikkelingen. In de afgelopen decennia is er steeds meer erkenning gekomen voor het belang van diversiteit binnen de internationale academische wereld.

Wat is diversiteit? Wij hanteren de definitie uit het themanummer over diversiteit van *Nature*: 'Diversiteit wil zeggen een *inclusieve benadering, zowel van de wetenschap zelf als van de samenstelling van de groepen die het onderzoek uitvoeren*.' (Nature, 2014, 279). Het onderzoek was gericht op diversiteit met betrekking tot de mensen die aan de universiteit studeren of werken, maar ook op diversiteit in kennis.

De diversiteit van mensen verwijst naar de uitdaging om een gevarieerde academische omgeving te creëren, met mensen met verschillende culturele en sociaal-economische achtergronden, religies, huidskleuren, geslachten, leeftijden en seksuele oriëntaties. Het gaat echter niet alleen om de aanwezigheid van deze mensen. Diversiteit verwijst ook naar inclusie, naar een universiteit die alle mensen gelijke kansen biedt, die vrij is van discriminatie, en waar alle betrokkenen zich in vergelijkbare mate thuisvoelen, ongeacht hun ervaringen, talenten, leefwijze en perspectieven.

Diversiteit in kennis verwijst naar de uitdaging om de heersende canon te verbreden en de focus op dominante (westerse) tradities en teksten te verruimen met andere academische perspectieven en pedagogische benaderingen. Wij stellen ons een universiteit voor die zich bewust is van de historische processen waarbinnen kennis wordt geproduceerd, een universiteit die zich bewust is van haar impact op de sociale en natuurlijke omgeving. Om dit type diversiteit te bestuderen hebben we vragen gesteld als: welke epistemologische kaders krijgen de voorkeur binnen een bepaald vakge-

bied, welke kennis wordt serieus genomen en van wie komt deze kennis? Met andere woorden: wie spreekt er in curricula en in de klas en welke processen bepalen wie een stem krijgt?

Diversiteit is van meerwaarde voor de universiteit. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat diversiteit aan ideeën en standpunten wetenschappelijk werk naar een hoger niveau kan brengen en tot nieuwe inzichten kan leiden over de wereld om ons heen (Nature, 2014). De beste voedingsbodem voor academische excellentie is een omgeving die divers en inclusief is; een omgeving die een breed en divers spectrum aan perspectieven op waarde schat.

De Commissie Diversiteit beschouwt diversiteit echter niet slechts in de context van academische excellentie, maar beziet dit nadrukkelijk ook in samenhang met sociale ongelijkheid; iets waarin onderwijsinstanties een belangrijke verantwoordelijkheid hebben. Bij sociale ongelijkheid speelt een combinatie van factoren mee, onder andere met betrekking tot sociale klasse en ras/ethniciteit (Wolff, 2013). Zo wees recent onderzoek bijvoorbeeld uit dat middelbare-school-adviezen niet alleen gebaseerd zijn op de capaciteiten van leerlingen, maar ook op hun ouders' opleidingsniveau (CBS, 2016; Inspectie van het Onderwijs, 2016). Een ander mechanisme is 'cloning', waarbij mensen (en ook docenten, mentoren en leden van sollicitatiecommissies) zich vooral aangetrokken voelen tot mensen in wie zij zichzelf herkennen en deze mensen ook positiever beoordelen (Essed & Goldberg, 2002). Deze mechanismen zijn niet los te zien van de erfenis van de koloniale geschiedenis, die op zowel lokaal als mondiaal niveau een rol speelt (Wekker et al., 2016).

Echter, we moeten actief ons best doen om de term 'diversiteit' met sociale ongelijkheid te verbinden. De term 'diversiteit' is namelijk losgekoppeld van het streven naar rechtvaardigheid en van historische conflicten (Ahmed, 2007; 2012; Anthias 2013, 327). Deels verklaart dit ook juist het succes van de term: meer dan 'gelijkheid' of 'rechtvaardigheid' past 'diversiteit' binnen het business-case-model van de universiteit (Ahmed, 2007, 238). Tegelijkertijd lopen we met het business-case-model het risico voorbij te gaan aan onderliggende structuren van macht, ongelijkheid en uitsluiting (zie ook New & Merry, 2014). De Commissie Diversiteit probeert dan ook diversiteit expliciet te verbinden met een 'social justice framework' (Ahmed, 2007, 241), onder andere via de verankering van het onderzoek in de perspectieven van dekolonialiteit en intersectionaliteit.

#### *Three centrale termen: dekolonialiteit en intersectionaliteit*

De commissieleden zijn geïnspireerd door uiteenlopende, deels overlappende, kritische theoretische perspectieven, zoals intersectionele feministische theorie, dekoloniale theorie, Paradigma-III-theorie, visuele antropologie, kritisch ontwikkelingsonderzoek en kritische rassentheorie. Twee theoretische kaders staan in het bijzonder centraal in het werk van de Commissie.

Het perspectief van dekolonialiteit stelt ons in staat te herkennen hoe sociale uitsluiting (gebaseerd op ras, gender, geografische en economische ongelijkheid) verbonden is met de erfenis van onze koloniale geschiedenis zoals die voortwerkt in het heden. Het begrip 'dekolonialiteit' verwijst naar het doorbreken van koloniale ideeën; ideeën waarbij een superieure positie toegekend wordt aan West-Europeanen en een inferieure

re positie aan mensen uit het Zuiden, aan mensen-van-kleur (Mohanry, 1988; Quijano, 2000; 2010). Nog steeds draagt zulk denken bij aan wereldwijde ongelijkheid; niet alleen op basis van huidskleur. Dit is niet alleen gebaseerd op verschil in huidskleur, maar in het oriëntalistisch perspectief dat in veel 'westerse' landen dominant is, dat wordt gevoerd door het idee van een 'Botsing der Beschavingen' (Huntington, 1997) en het zijn vooral mensen uit het Midden-Oosten en moslims die als 'anders', gevaarlijk, onbeschaafd en minderwaardig worden afgebeeld (Said, 1978).

Het koloniale denken is ook belangrijk geweest bij de ontwikkeling van wetenschappelijke disciplines (Mignolo, 2000; 2003). Kennis wordt tenslotte gecreëerd door specifieke personen (historisch gezien zijn dit vaak witte mannen), wordt gefaciliteerd door bepaalde geldstromen (overheden, industrieën en fondsen), komt tot stand binnen specifieke politieke en commerciële agenda's (kolonialisme, slavernij, religie, oorlog, ontwikkelingshulp voor de 'derde wereld', democratie, integratie, commercialisering van medicatie en gezondheidszorg, kapitalisme, neoliberalisme) en is het product van bepaalde wereldbeelden en normen (in Nederland is dat momenteel secularisme en de emancipatie van vrouwen en libiq'ers). Uiteraard zijn ook de mensen die deze kennis evalueren en gebruiken ingebed in zo'n gelaagde context, evenals de Universiteit van Amsterdam zelf. Met andere woorden: kennis is 'gepositioneerd'. Erkenning van deze 'positionaliteit' is onmisbaar wanneer we recht willen doen aan aanwezige verschillen, doordat het erkenning geeft aan het feit dat kennis contextueel is en is verankerd in haar geohistoriciteit (Haraway, 1988; Hountondji, 1997; Mignolo, 2011; Vázquez, 2011). Tot nu toe zijn er nog maar weinig disciplines die zulke reflecties op hun kennis doorgeven aan toekomstige generaties academici (Harding, 1993; 2015).

Wanneer universiteiten, onderzoekers, docenten en studenten (h)erkennen dat kennis en personen specifieke posities hebben - wanneer wetenschappers zich bewust zijn van hun positionering binnen onderliggende machtsstructuren - creëren zij ruimte voor alternatieve perspectieven en ervaringen. Deze ruimte voor kritische perspectieven verrijkt het academisch werk omdat het kritisch denken stimuleert, leidt tot dialoog, en ons in staat stelt om nieuwe invalshoeken te verkennen. Bovendien biedt het tegenwicht aan bestaande machtsongelijkheden door deze kritisch te bevragen en verleent het waarde en legitimiteit aan de gedachten en ervaringen van mensen met andere posities.

Het perspectief van intersectionaliteit stelt ons in staat te zien hoe verschillende soorten discriminatie met elkaar verbonden zijn. Witheid wordt anders ervaren door vrouwen dan door mannen. Iemand die zich als queer identificeert en uit een lagere sociaal-economische klasse komt, bevindt zich in andere situaties dan een witte, homo-oseksuele, middenklasse man. Echter, vaak worden dimensies van verschil, zoals gender en etniciteit, beschouwd als losstaand van elkaar. Zo is bijvoorbeeld genderbeleid vaak alleen gericht op witte vrouwen. Ras/ethniciteit vertwijnt simpelweg van de agenda wanneer de nadruk op gender ligt en andersom. Een recente illustratie van dit mechanisme is het voornemen van de minister van Onderwijs om 100 extra vrouwelijke hoogleraren aan te stellen. Als daarbij niet expliciet aandacht besteed wordt aan diversiteit onder die hoogleraren, is de kans erg groot dat het 100 witte vrouwen zullen worden. Een intersectionaliteitsbril doorbreekt het denken in homogene categorieën en leidt tot de erkenning dat elk individu de universiteit op een andere manier eraart, omdat maatschappelijke posities op uiteenlopende manieren verschillen.

Het perspectief van intersectionaliteit brengt ook de (subtiele) werking van macht onder de aandacht. Dimensies van verschil zijn niet symmetrisch: vaak wordt één uiterste als de norm beschouwd (man, wit, middenklasse, seculier/atheïstisch en heteroseksueel) en het andere uiterste als 'afwijking' (vrouw, zwart, arm, religieus en homoseksueel). Dat andere uiterste krijgt vaak expliciet een label opgeplakt, terwijl de categorie die tot norm verheven is, de 'normcategorie', vaak onbenoemd blijft. Op deze manier worden diegenen die aan de norm voldoen en verstoken blijven van een label, 'genormaliseerd'. Neem bijvoorbeeld het bijvoeglijk naamwoord 'etnisch': dit wordt uitsluitend gebruikt als verwijzing naar mensen met een niet-Nederlandse achtergrond, alsof Nederlanders geen etniciteit hebben. En denk aan personeelsoverzichten waarbij alleen vrouwen een expliciete genderaanduiding ('Mw') krijgen. Door de 'normcategorie' onzichtbaar te maken, verheffen we deze boven elke discussie en versterken we de hiërarchie. Daarnaast worden individuen die buiten de 'normcategorie' vallen - en die een etiket opgeplakt krijgen - gezien als onderdeel van een specifieke, kenmerkende, eenvormige groep. Individuen zonder etiket worden daarentegen beoordeeld op hun individuele, rijkgeschakeerde, unieke kenmerken (Captain & Ghosh, 2001). Om een inclusieve omgeving te creëren en hiërarchieën te laten oplossen is het van belang om deze impliciete norm zichtbaar te maken en aan de kaak te stellen (Wekker, 1996, 73). De oplossing is niet om iedereen in te passen in de smalle, heersende norm, maar de norm zelf te verbreden, zodat deze een wijde schakering aan genders, rassen, etniciteiten, religieuze en seksuele oriëntaties en aan vermogens, ervaringen, talenten en perspectieven omvat.

#### 4 Methodes

In overeenstemming met de aard van diversiteit zoals de Commissie die voor ogen had is een scala aan kwantitatieve en kwalitatieve benaderingen gehanteerd. De belangrijkste databronnen en methoden van dataverzameling lichten we hier toe.

**Administratieve data.** De administratieve gegevens die zijn gebruikt komen uit het administratieve systeem van de UvA (UvAData) en de nationale studentendatabase 1cijferHO van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs). De 1cijferHO data is deels gebaseerd op de gemeentelijke basisadministratie en bevat informatie over etniciteit. De Commissie heeft speciaal toestemming gekregen om gegevens over etniciteit te gebruiken. Deze gegevens zijn ons uitsluitend op geaggregeerd niveau ter beschikking gesteld. Van medewerkers was er geen informatie beschikbaar over etniciteit.

**Enquête.** De Commissie heeft een enquête afgenomen onder alle studenten en medewerkers van de universiteit. De vragenlijst bestond uit vragen over ervaringen en in- en uitsluiting, meningen ten aanzien van diversiteit en de rol van de UvA en persoonlijke kenmerken, zoals gender, etnische achtergrond, sociale klasse, seksuele oriëntatie, levensbeschouwing en lichamelijke vermogens/beperkingen. Alle studenten en medewerkers met een UvA-e-mailadres hebben per e-mail een link naar de enquête ontvangen\* (zie de online appendix voor meer informatie<sup>5</sup>). Onder de medewerkers was het responspercentage 31% (2.815 respondenten) en onder de studenten ongeveer 10% (3.841 respondenten). Net als in de werkelijke studentenpopulatie waren vrouwen licht oververtegenwoordigd. De etnische samenstelling van de studentrespondenten kwam sterk overeen met de samenstelling van de studentenpopulatie. Het is waarschijnlijk dat mensen met veel affiniteit met diversiteit oververtegenwoordigd

zijn, maar het grote aantal respondenten maakt dat de enquête een beeld geeft van een substantieel deel van de diversiteitspopulatie. Ook kunnen er trends geïdentificeerd worden, bijvoorbeeld of bepaalde ervaringen en meningen vaker voorkomen bij bepaalde groepen respondenten dan bij andere.

**Diepte-interviews.** Een andere manier om de ervaringen van studenten en medewerkers die buiten de 'normcategorie' vallen in beeld te brengen is via diepte-interviews. We waren geïnteresseerd in de 'verborgen verhalen' van studenten en medewerkers over hun sociale interacties, aangeboden kennis, onderzoeksactiviteiten, cultuur, gebouwen et cetera. Op onze oproep - via een UvA-breed uitgestuurde e-mail en een oproep op onze website - lieten veel medewerkers en studenten ons per e-mail weten dat zij een verhaal te vertellen hadden. Uiteindelijk zijn er 37 interviews gehouden: 15 met studenten en 22 met medewerkers.

In de context van de deelstudie naar de diversiteitscursussen op het bestuurlijke niveau, zijn - naast de analyse van beleidsdocumenten (zie het overzicht in Wekker et al., 2016) 21 mensen geïnterviewd, onder wie vijf van de zeven UvA decanen, elf leden van de academische staf en vijf experts op het gebied van diversiteit in het Nederlandse hoger onderwijs van buiten de UvA.

**Focusgroepen.** Voor het onderzoek naar onderwijspraktijken zijn focusgroepen georganiseerd. Ook hiervoor zijn per e-mail en via de website oproepen gedaan om deelnemers voor de discussiekringen te werven en om organisaties/individuen zelf een discussiekring te laten organiseren, aan de hand van een workshopbeschrijving die door de Commissie ontwikkeld is. Deze methodologie is verwant aan methodes voor participatief onderzoek (Gill et al., 2012; Gilin et al., 1994). Er zijn zes discussiekringen over diversiteit georganiseerd met ongeveer tien deelnemers per discussiekring. Ook zijn er via dit proces ongeveer 50 feedbackformulieren ontvangen waarop deelnemende studenten vanuit persoonlijke ervaringen hun mening geven over pedagogische praktijken. Daarnaast is er een workshop voor deskundigen georganiseerd en zijn er tien semigestructureerde diepte-interviews gehouden met UvA-medewerkers die momenteel werkzaam zijn op het gebied van diversiteit. De deelnemers zijn geworven via een sneeuwbalmethode.

Ook heeft de Commissie alle faculteiten, het Amsterdam University College (AUC), het Maagdenhuis en het Administratief Centrum bezocht, zijn alle decanen gevraagd een overzicht te maken van diversiteitsgerelateerde initiatieven die plaatsvinden op hun faculteit en zijn relevante beleidsdocumenten en rapporten geanalyseerd. Ook zijn er foto's genomen van UvA-locaties. Om de validiteit te toetsen, en waar nodig te verhogen, zijn de voornaamste resultaten, conclusies en aanbevelingen in de laatste fase van het onderzoek ter inspraak voorgelegd aan de academische gemeenschap tijdens openbare bijeenkomsten op verschillende UvA-locaties en in bijeenkomsten met de COR en de CSR.

## 5 Resultaten

### 5.1 Samenstelling van studenten en staf

In het academisch jaar 2015-2016 had 14% van alle geregistreerde UvA-studenten een 'niet-westerse' achtergrond, wat inhoudt dat ten minste een van de ouders geboren is in een zogenaamd 'niet-westers' land. Zonder buitenlandse studenten komt dit per-

tage op 13%. Hoewel dit ongeveer gelijk is aan het nationale gemiddelde van 12%, is 13% relatief laag als we het vergelijken met de Vrije Universiteit Amsterdam (21%) en de Erasmus Universiteit (22%). Deze universiteiten bevinden zich - net als de UvA - in steden met relatief grote aantallen jongeren van 'niet-westerse' afkomst. Van de medewerkers die de enquête hebben ingevuld, heeft 11% een niet-westerse achtergrond en dit is nog maar 4% wanneer we internationale professionals buiten beschouwing laten.

Voor een universiteit die aangeeft nauw verbonden te zijn met de stad Amsterdam - waar de dominante, witte bevolkingsgroep sinds kort numeriek in de minderheid is - laat dit percentage te wensen over. Dit gebrek aan diversiteit heeft invloed op mensen aan de universiteit. Zo gaven veel van de geïnterviewde studenten en werknemers met een identiteit die in een of meer opzichten niet overeenkomt met de norm aan dat zij zich op meerdere niveaus niet gerepresenteerd voelen en dat er voor hen te weinig rolmodellen zijn. Een van de hoofdaanbevelingen van de Commissie was dan ook: *Stel de universiteit open voor de diversiteit in de samenleving.*

Aanbevelingen voor een meer diverse samenstelling van studenten en staf:

- Actief aantrekken, ondersteunen en bevorderen van mensen met een minderheidsachtergrond, met name op zichtbare en invloedrijke posities. Schakeltrajecten, waarmee studenten kunnen doorstromen van het HBO naar de universiteit, zijn hierbij belangrijk.
- Registratie van etnische achtergronden (maar uitsluitend op een geaggregeerd niveau en uitsluitend met als doel de afspiegeling van de maatschappelijke samenstelling te evalueren en bevorderen).

## 5.2 In- en uitsluiting

Uitsluiting komt regelmatig voor aan de UvA: 41% van de medewerkers die deelnamen hebben aan de survey gaf aan zo nu en dan getuige te zijn van praktijken van uitsluiting, terwijl 15% wel eens persoonlijk discriminatie ondervonden heeft. Voor de studentrespondenten lagen deze percentages op 33% en 8%. Onder de internationale medewerkers met een niet-westerse achtergrond had zelfs 42% persoonlijk discriminatie ondervonden. Vrouwen rapporteren vaker discriminatie te hebben ervaren dan mannen, oudere vrouwen vaker dan jongere vrouwen. Van de medewerkers die aanzienlijke hinder ondervonden door een ziekte of functiebeperking, was 27% geconfronteerd met discriminatie. Ook komen gevoelens van uitsluiting vaker voor onder religieuze respondenten, vooral studenten (zie ook ASVA, 2016). Klaarblijkelijkervaart niet iedereen studeren of werken aan de UvA op eenzelfde manier.

*Quote uit ons onderzoek: Een van de studenten maakte een grap over open en verbond dat aan mij. Ik deed alsof ik het niet hoorde, maar ik word nog steeds kwaad als ik ervan denk.*

Uit de diepte-interviews kwamen verschillende, meer en minder subtiele mechanismen van uitsluiting naar voren die studenten en medewerkers ervaren op de UvA. Soms worden zij in de positie van buitenstaander ('de ander') geplaatst, wat maakt dat zij zich apart gezet en uitgesloten voelen van de norm. Dit is ook het geval wanneer zij worden aangesproken als vertegenwoordiger van een bepaalde groep, wat

vaak voorkomt. Andere microagressies, zoals negeren of beledigen onder het mom van een grap, kunnen uitermate kwetsend zijn en een blijvende indruk achterlaten op de manier waarop studenten en medewerkers hun universiteit beleven. Ook blijkt er geen adequate infrastructuur te zijn om problemen met betrekking tot discriminatie, geweld of intimidatie aan te pakken. Respondenten van het onderzoek gaven aan dat zij niet serieus werden genomen wanneer zij voorvallen van discriminatie probeerden te bespreken. Voor mensen met fysieke beperkingen is het lastig werken of studeren aan de UvA, bijvoorbeeld doordat veel gebouwen slecht toegankelijk zijn voor rolstoelen. Ook zijn er te weinig faciliteiten voor slechtzienden en slechthorenden en andere mensen met een functiebeperking.

*Quote uit ons onderzoek: Een donkere man, een UvA met een orberispelijk CV geeft een college methoden aan een van de faculteiten. Een jonge witte man, een PhD kandidaat, is zijn assistent. Aan het eind, bij de evaluatie van de collegeerke, blijkt dat de studenten hun rollen omgedraaid hebben. Zij zien de assistent als de 'professor' en de zwarte man als de assistent. De evaluatie die de studenten geven? Goed college, maar de 'professor' moet zijn 'assistent' lozen, want die heeft er niets van begrepen, kan niet goed uitleggen en is chaotisch. De docent weet zich geen raad en er is niemand in de faculteit tot wie hij zich kan wenden.*

Mensen met een identiteit die in een of meer opzichten niet overeenkomt met de norm worden op meer structurele manieren benadeeld. Zo blijkt uit de administratieve data dat studenten met een etnische minderheidsachtergrond gemiddeld slechtere studieresultaten hebben en dat vrouwelijke werknemers ondervertegenwoordigd zijn in hoge posities (zie LNVH, 2015); dit geldt in het bijzonder voor vrouwen met een etnische minderheidsachtergrond. Dit wijst - op zijn minst ten dele - op discriminatie. Al deze redenen maken dat de Commissie de UvA aanbeveelt de universiteit inclusiever en sociaal rechtvaardiger te maken.

Aanbevelingen om sociale rechtvaardigheid te bevorderen:

- Discriminatie en racisme meer serieus nemen. Een infrastructuur creëren waarbinnen klachten over voorvallen van discriminatie veilig behandeld en aangepakt kunnen worden (zie ook het punt verderop over het Meldpunt Discriminatie en de Ombudspersoon).
- Kleinere leeromgevingen creëren waarbij er vanaf het begin begeleiding is en er een kleinere afstand is tussen docenten en studenten.
- De toegankelijkheid van universiteitsgebouwen verbeteren.

## 5.3 Het diversiteitsdiscours

Om sociale rechtvaardigheid en diversiteit te kunnen bevorderen is het van cruciaal belang een taal te hebben waarin deze thema's veilig besproken kunnen worden. Heel vaak blijkt uit het onderzoek dat het op veel plekken binnen de universiteit nog aan een gedeeld begrippenkader ontbreekt waarmee op een weloverwogen en respectvolle manier over diversiteit gesproken kan worden.

Wanneer het in de interviews met bestuurders over diversiteit ging, verwezen de geïnterviewden vaak uit zichzelf, op een zelfverzekerde en positieve manier, naar processen van internationalisering. Soms werd er gesproken over genderongelijkheid. Het

thema ras/ethniciteit, evenals godsdienst, werd in de interviews meestal vermeden, tenzij de interviewer het zelf ter sprake bracht. De meeste geïnterviewden voelden zich ongemakkelijk en wisten niet welke termen ze moesten gebruiken. Dit resonant met bredere maatschappelijke ontwikkelingen. Zo is er veel (positieve) aandacht op universiteiten voor internationalisering en enige aandacht voor genderongelijkheid, terwijl er nauwelijks programma's zijn voor mensen met een etnische of raciale minderheidsachtergrond. Bestaande programma's - zoals het NWO Muziekprogramma, of de beschikbare G5 gelden - zijn (voortijdig) afgeschaft (zie Wekker et al., 2016).

Het ongemak om te praten in termen van ethniciteit en ras komt gedeeltelijk voort uit de angst dat het benoemen van verschillen bijdraagt tot stigmatisering en uitsluiting. Dit is deels begrijpelijk, aangezien veel Nederlandse termen een uitsluitende en polariserende connotatie hebben. Een voorbeeld is het onderscheid tussen 'allochtonen' en 'autochtonen' dat tot voor kort veelvuldig gebruikt werd om te verwijzen naar iemands herkomst maar tegelijkertijd impliceert dat iemand er niet/wel volledig bij hoort in Nederland. Daarnaast zijn er verschillende wijdverbreide opvattingen die een obstakel vormen voor het implementeren van diversiteitsbeleid. De volgende vijf opvattingen zijn voorbeelden van dergelijke obstakels, die ook deels elders worden aangetroffen (zie bijvoorbeeld Ahmed, 2012; ECHO, 2013):

1. *'Onze meritocratie/egalitarisme is een garantie voor kwaliteit'*: Zoals we al noemden, is het idee dat het systeem echt meritocratisch is een fictie. In werkelijkheid is het niet zo dat iedereen gelijk is en dat alleen talent ertoe doet, en dat iedere persoon geheel zelf als individu verantwoordelijk is voor het eigen succes en falen. Deze visie staat aandacht voor sociale ongelijkheid in de weg.
2. *'Gerichtte maatregelen tasten excellentie aan'*: Ook dit standpunt gaat voorbij aan mechanismen van ongelijkheid, waaronder het feit dat definities van excellentie, talent, succes en leiderschap niet neutraal en objectief zijn. Zij zijn vaak gebaseerd op kenmerken die masculien en westers zijn, en worden geassocieerd met de sociaal-economische middenklasse. Daarbij worden, zoals eerder genoemd, selectieprocedures en evaluaties beïnvloed door 'cloning'. Ook heeft niet iedereen evenveel economische, sociale en menselijke hulpbronnen ('kapitaal'). Het uitgangspunt dat iedereen hetzelfde behandeld zou moeten worden vraagt om een kritische houding.
3. *'Wetenschap is onafhankelijk van actoren en machtsstructuren'*: Zoals we al uitlegden, is het belangrijk te erkennen dat wetenschap bedreven wordt in een geohistorische context en daardoor verweven is met en bijdraagt aan machtsverhoudingen. Daarom zijn diversiteit aan perspectieven en een diverse samenstelling van studenten, docenten en onderzoekers belangrijk.
4. *'De canon is richtinggevend'*: Dat er disciplinele canons en mainstream-perspectieven bestaan, betekent niet dat uitsluitend deze canonieke teksten gebruikt en onderwezen zouden moeten worden. Het is belangrijk het bredere kennislandschap te erkennen, toe te passen en te onderwijzen. Ook is aandacht nodig voor de positivering en totstandkoming van de canon.
5. *'Goede wetenschappers zijn niet religieus'*: Deze aanname leidt er helaas toe dat mensen die religieus zijn worden uitgesloten. Secularisme wordt te vaak verward met atheïsme. Enerzijds draagt dit de ongegronde veronderstelling uit dat alleen niet-religieuze mensen goede wetenschap kunnen bedrijven en anderzijds draagt het bij aan een cultuur waar de alledaagse persoonlijke behoeften van religieuze mensen worden genegeerd (zoals de behoefte aan gebedsruimtes of halal eten).

Naast het aan de orde stellen van deze opvattingen, vormt het gebrek aan een gedeelde taal om diversiteitsgevoelgs onderwerpen te bespreken een cruciale kwestie die niet gemakkelijk op te lossen is. De volgende van onze kernaanbevelingen is daarom binnen de UvA te bewegen van zogenaamd 'egalitair' naar 'diversiteitsvaardig'.

Aanbevelingen om 'diversiteitsvaardigheid' te ontwikkelen en bevorderen:

- Een vocabulaire ontwikkelen dat niet bedreigend en stigmatiserend is, aan de hand van de kaders van intersectionaliteit en dekolonialiteit, bijvoorbeeld via gesprekken en cursussen, die tegelijkertijd bijdragen tot een groter bewustzijn. Internationale voorbeelden kunnen hier een inspiratiebron zijn. Terminologie die gedateerd, polariserend, discriminerend of kleinerend is moet vermeden worden, zoals het r-woord, een woord dat nog steeds circuleert op de UvA. Het is hierbij belangrijker om een plek te creëren voor respectvolle dialoog dan om alle dialoog te vermijden uit angst om iets verkeerd te doen. Dit betekent echter niet dat alles gezegd kan worden onder het mom van 'oprechtheid'.
- Diversiteitsgevoelgs taal gebruiken in formele en informele communicatie en verspreiden via vakken, cursussen en onderwijskwalificatietrajecten (BKO's).

#### 5.4 Kennis- en onderwijspraktijken

Met betrekking tot kennis- en onderwijspraktijken heeft de Commissie diverse *good practices* op de UvA aangetroffen. Aangezien we deze *good practices* vooral aantreffen in de marges van het onderzoek en onderwijs, is het belangrijk dat deze worden erkend, op waarde worden geschat en zichtbaar worden gemaakt. Curricula lijken vaak alleen dominante wetenschappelijke perspectieven te gebruiken. Alternatieve, kritische stemmen worden te vaak genegeerd of zelfs gediskwalificeerd, zo blijkt onder andere uit de focusgroepsbijeenkomsten. Hoewel dit niet voor iedereen geldt, zijn veel onderzoekers en docenten zich onvoldoende bewust van de context waarbinnen kennis geproduceerd en geëvalueerd wordt en/of geven zij hier onvoldoende erkenning aan.

Zoals beschreven, kunnen we - wanneer we recht willen doen aan zowel het heden als het verleden - de positionaliteit van en verscheidenheid aan perspectieven en ervaringen niet negeren.

Quote uit het onderzoek: 'Tja ... er is nu eenmaal een canon.'

De studenten en werknemers die meededen aan het onderzoek gaven aan ruimte voor verschillende perspectieven motiverend en verrijkend te vinden. Vandaar dat de vierde kernaanbeveling is om te gaan van 'gesloten' kennis naar 'open', meer-reflexieve kennis.

Een pijnlijke voorbeeld van hoe de UvA haar positionaliteit negeert is de trots op het VOC-tijdperk zoals deze tot uiting komt in de Heeren XVII-kamer in het Oost-Indisch Huis. Deze kamer wordt zonder verdere problematisering van de koloniale geschiedenis gebruikt voor officiële feestelijke gebeurtenissen zoals diploma-uitreikingen. Voor mensen die hun afkomst traceren naar gekoloniseerde volken, is het kavelend om te worden geconfronteerd met deze onkritische trots, omdat hun visie op deze kamer en de geschiedenis waar de kamer deel van uitmaakt, op deze manier wordt genegeerd.

Aanbevelingen om 'open', meer-reflexieve kennis te bevorderen:

- Praktijken die de diversiteit bevorderen ondersteunen, stimuleren en meer zichtbaar maken, onder andere door diversiteit op te nemen in docent- en vakevaluaties, onderzoeksevaluaties en promotiecriteria.
- Onderzoekers, docenten en studenten meer bewust maken van de positionering van kennis en ruimte creëren voor uiteenlopende perspectieven.
- 'Curriculascans' gebruiken om de diversiteit aan perspectieven binnen vakken in kaart te brengen en te vergroten.
- Institutionele bescherming van onderzoekers en docenten met niet-mainstream perspectieven.
- Participatieve onderwijsmethoden bevorderen.
- Het bewustzijn vergroten rondom de (historische) rol van de UvA.

### 5.5 En verder: organisationele verankering

Een belangrijke bevinding van de Commissie was dat op verschillende plekken binnen de UvA studenten en werknemers zich actief inzetten om van de universiteit een meer diverse en inclusieve omgeving te maken. Er bestaan vakken die rijk zijn aan diversiteit, waar studenten uitgedaagd worden om verschillende perspectieven met elkaar te vergelijken. Ook zijn er enkele sithuimtes gerealiseerd. In de afgelopen jaren zijn er verschillende initiatieven geweest om de positie van vrouwen te verbeteren. Echter, de meeste van deze initiatieven zijn incidenteel en onvoldoende op elkaar afgestemd. Het ontbreekt de universiteit aan een consistent, gecoördineerd en goed gefaciliteerd diversiteitsbeleid.

Gelukkig blijkt uit de enquête dat de steun voor diversiteitsbeleid breed gedragen wordt, of in ieder geval gemakkelijk gemobiliseerd kan worden. Een meerderheid van de respondenten onder UvA-werknemers zou het waarderen als de UvA diverser zou worden in termen van achtergronden, culturen, levensstijlen en denkscholen (62%) en veel mensen zien graag dat er meer aandacht komt voor diversiteit (61%). Deze steun is nog breder onder mensen die gezien worden als minderheden. De laatste van onze hoofdaanbevelingen is dan ook: *zorg binnen de UvA voor stevige verankering van sociale rechtvaardigheid en diversiteit*.

Aanbevelingen om sociale rechtvaardigheid en diversiteit te verankeren in de organisatie:

- Bevordering van sociale rechtvaardigheid en diversiteit tot een centraal aandachtspunt van de universiteit, vastgelegd in een Diversiteitsbeleid en een Actieplan, met doelen voor de lange en korte termijn, met uitgesproken steun vanuit de bestuurlijke top en verankerd in praktijken en initiatieven op lokaal, decentraal niveau. De resultaten van dit beleid moeten transparant en inzichtelijk gemaakt worden, actoren moeten verantwoordelijk gemaakt worden en er moet sprake zijn van continuïteit. Wanneer de doelen niet bereikt worden op een vrijwillige basis, moeten ze bindend gemaakt worden (bijvoorbeeld door middel van quota). Een in te richten Diversiteitsunit vormt de spin in het web.
- Installatie van een UvA Meldpunt Discriminatie of Ombudspersoon en beschermen de de efficiënte procedures waarmee discriminatie aangepakt kan worden.
- (Inter)nationale samenwerking binnen bestaande en nieuwe netwerken en de ontwikkeling van een Nederlandse Charter Diversiteit samen met andere Nederlandse universiteiten.

## 6 Concluderend

Het onderzoek heeft, aan de hand van de voorgaande vijf pijlers, de contouren van diversiteit aan de UvA in kaart gebracht, met de zwakke en sterke plekken. Het onderzoek heeft tot veel (emotionele) reacties geleid, zowel negatieve als positieve, op allerlei platformen: interne en externe, online en offline.

De Commissie is zich ervan bewust dat de benodigde veranderingen niet van de ene op de andere dag verwezenlijkt kunnen worden. Een eerste stap is gezet: het College van Bestuur (CvB) van de UvA heeft uitgesproken dat zij zich nadrukkelijk committeert aan de aanbevelingen van het rapport. Het heeft aangekondigd een Diversity Officer aan te stellen, die rechtstreeks valt onder de voorzitter van het CvB. Ook stelt het een Diversity netwerk in, bestaande uit Diversity Officers binnen alle faculteiten, dat een plan van aanpak zal opstellen voor de UvA. Er is toegezegd dat er financiële ruimte gecreëerd wordt voor concrete initiatieven van onderop en dat voortgang blijvend gemonitord gaat worden. Ook komt er een commissie Functiebeperking. Tot slot is beloofd dat diversiteit nadrukkelijker opgenomen gaat worden in het beleid van de UvA, in het Instellingsplan en in de vernieuwde onderwijsvisie.

De eerste stappen worden gezet. Echter, dergelijke veranderingen vragen inzet en toewijding op lange termijn. In de woorden van de dichteres Adrienne Rich: *'wild gaduld' zal ons ver brengen*.

## NOTEN

- <sup>1</sup> Dit stuk is een bewerkte versie van delen uit het onderzoeksrapport van de Commissie Diversiteit *Diversiteit is een voorwoord!* (Wekker et al., 2016).
- <sup>2</sup> Jessica de Abreu, Yashina Blom, Sander Bolter, Melissa Evora, Emilie van Heydoorn, Evelien Moors, Lilith Philips, Max de Ploeg, Willemijn Ruyter, Inez van der Scheer, Zenab Tamimiy, Ana Terol Diez en Dominique van Varseveld.
- <sup>3</sup> Zie: <http://commissied.nl/final-report-diversity-commission/>.
- <sup>4</sup> In de Faculteit der Geneeskunde (AMC) en de Faculteit der Tandheelkunde is de enquête alleen verspreid via de reguliere nieuwsbrief. Mogelijk was het responspercentage vanuit deze faculteiten daarom relatief laag.
- <sup>5</sup> Zie: <http://commissied.nl/final-report-diversity-commission/>.

## GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Zie hiervoor <http://tvdigitaal.nl> - juli - 'Artikelen, Columns, Mededelingen'.

## OVER DE AUTEURS



Mariëtte Slootman is werkzaam als wetenschappelijk onderzoeker aan de Vrije Universiteit en de Universiteit van Amsterdam. Haar onderzoek is gericht op thema's die te maken hebben met ongelijkheid en diversiteit, specifiek in relatie tot hoger opgeleiden. In 2014 is ze gepromoveerd op een onderzoek naar identificaties van professionals met een Turkse en Marokkaanse achtergrond. Ze onderzocht in hoeverre zij zich identificeren als Turks/Marokkaans/Nederlands en wat dit voor hen betekent. Slootman ontving hiervoor de prijs voor het beste Sociologische

proefschrift. Afgelopen jaar maakte zij als vicevoorzitter deel uit van de Commissie Diversiteit, die onder leiding van prof.dr. Gloria Wekker diversiteit en inclusie onderzocht aan de Universiteit van Amsterdam.  
E-mail: mariekoolman@yahoo.com



© Jean van Lingert

Gloria Wekker is sociaal en cultureel antropoloog, met specialisaties op het gebied van Gender Studies, Sexualiteitsstudies, African American Studies en Caribbean Studies. Zij werkte als Hoogleraar Gender Studies aan de Faculteit Geesteswetenschappen, Universiteit Utrecht en sinds 2012 is zij emeritus. Zij was tevens directeur van het Expertise Centrum GEM - Gender, Ethniciteit en Multiculturaliteit in Hoger Onderwijs - aan dezelfde faculteit. Zij schreef o.a. *The Politics of Passion; Women's sexual Culture in the Afro-Surinamese Diaspora* (Columbia University Press, 2006), waarvoor zij in 2007 the Ruth Benedict Prize van American Anthropological Association ontving. In 2016 kwam *White Innocence. Paradoxes of Colonialism and Race in the Netherlands* uit, dat veel stof deed opwaaien in binnen- en buitenland. Zij heeft adviesfuncties voor de Nederlandse overheid vervuld op de terreinen van minderheden-, gezondheidszorg- en emancipatiebeleid. In 2015 en 2016 was Wekker lid van de Commissie Democratisering en Decentralisering en voorzitter van de Commissie Diversiteit aan de UvA. Zij is lid van de Raad van Toezicht van het Expertisecentrum Transculturele Therapie.  
E-mail: G.D.Wekker@uu.nl

## Intersectionality and Diversity Research in Higher Education

### 1 Introduction

What is 'intersectionality' and why does it matter to teachers and researchers of diversity in higher education? In this text, we approach intersectionality not just as concept that allows a critical enquiry into how class, gender and race shape society but also as praxis for social justice (Collins & Bilge, 2016). For feminist researchers working on/about diversity, intersectionality constitutes a way of doing, sensing and thinking about the worlds we inhabit and construct, as teachers and researchers in higher education (Ahmed, 2012; Harcourt, Icaza & Vargas, 2016; Icaza, 2015). Intersectionality has allowed feminist researchers to consider people and groups' nuances in their experiences of exclusion and inclusion as emerging from the intersections of race/ethnicity, class, gender, sexual orientation, age, body ableness and so on, instead of as an effect of one single mark or category of difference (Harcourt et al., 2016).

In education, researchers working with an intersectional approach 'tackle questions of how interactions between social inequalities such as race, class, gender, sexuality and ability shape educational experiences and outcomes of disenfranchised populations. The synergy linking scholarship and practice affect not just teacher training, curriculum design and research on pedagogy for schools, but it also shapes the many sub-specialties within education scholarship.' (Collins & Bilge, 2016, 39). Meanwhile for Dill 'intersectionality is the intellectual core of diversity work.' (Dill, 2009, 229).

This text is not so focused on explaining what intersectionality is but what intersectionality does to research on diversity in higher education (Birge & Hill Collins, 2016). To do so, it is divided in the following four sections. The first section is a brief introduction to what is intersectionality and where it comes from as a term and approach to (feminist) research. The second section presents a personal reflection written by one of us (Icaza) on what it means for the research process to embody diversity while conducting research in an academic setting (Icaza, 2015; 2017 forthcoming). This reflection serves to illustrate intersectionality as a methodological backbone but also to enquiry what it means to embody diversity as a form of knowing in the research process (Barbosa da Costa, Icaza & Ocampo Talero, 2015; Harcourt et al., 2016; Icaza, 2015).

The third section presents what intersectionality did to the research we conducted as members of University of Amsterdam (UvA) Diversity Committee! during the months of January-October 2016<sup>9</sup>. In that capacity, each of us coordinated small teams of young researchers. Rosalba Icaza's team 'Meanings of Diversity' included