

Black Lives Matter en de ervaring van urgentie van diversiteit en inclusie aan de universiteit

(penultimate preprint: gepubliceerd in *Beleid en Maatschappij* 2023 (14) 2, pp. 85-92, doi: 10.5553/BenM/138900692023050002005)

*Machiel Kestra**

Diversiteitsbeleid aan de universiteit: start met de genderbalans¹

Seksisme, racisme en andere vormen van uitsluiting, discriminatie en vooroordelen vinden in het hoger onderwijs net zozeer plaats als in andere domeinen van onze samenleving. Zo konden vrouwen tot het begin van de twintigste eeuw studeren noch werken aan de universiteit. Ook waren een universitaire studie en universitaire loopbaan voor velen sociaaleconomisch onbereikbaar. In de decennia na de oorlog en met name door de Mammoetwet van 1968 werden allerlei obstakels verwijderd waardoor studie en onderzoek voor alle lagen van de bevolking toegankelijk moesten worden. Zoals bekend heeft dat tot een stormachtige groei en grotere diversiteit van de universiteitsbevolking gezorgd.

Toch bleken er nog meer barrières genomen te moeten worden voordat vrouwen konden doordringen tot alle sporten van de academische ladder. Beschikbare gegevens laten zien hoe na de oorlog de groei van het aantal vrouwelijke medewerkers weliswaar gestaag maar toch heel langzaam plaatsvond. Nadat in 1990 dan toch evenveel meisjes als jongens op het vwo zaten, duurde het nog zo'n twintig jaar voordat die verhouding ook in het hoger onderwijs bereikt werd, waarbij het universitair onderwijs zo'n zeven jaar achterliep op het hbo.²

Ondertussen bleek er echter helaas sprake te zijn van een 'leaky pipeline', waardoor de verwachte verandering van de genderbalans gedeeltelijk uitbleef onder de medewerkers in het hoger onderwijs. Dit is onder andere sinds de jaren negentig gebleken uit de cijfers van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH).³ Mede op basis van die cijfers en van nader onderzoek hebben de meeste hogeronderwijsinstellingen de werving en selectie van personeel aangepast, alsook de loopbaantrajecten, en hebben ze andere interventies gepleegd. Deze balans is wel in positieve zin veranderd, maar laat nog te wensen over.

De uitbreiding van universitair diversiteitsbeleid naar andere dimensies dan gender blijkt ook uitdagend te zijn. Zo constateert de Inspectie van het Onderwijs: 'Hoewel deelname en studiesucces van allochtone studenten al sinds vele jaren aandacht krijgt, blijkt uit onderzoek dat de inspectie in 2007 uitvoerde dat een integrale beleidsaanpak ontbreekt bij het merendeel van de opleidingen' (Inspectie van het Onderwijs, 2009, 5). Een indicator van de ambitie om tot een meer integrale aanpak te komen is de aanstelling van zogenoemde universitaire *diversity officers* vanaf 2014, eerst door de Vrije Universiteit (VU) en de Universiteit Leiden. Alle andere universiteiten volgden een aantal jaren later, de Universiteit van Amsterdam (UvA) in 2017. In 2022 ben ik benoemd als centrale *diversity officer*, na sinds 2019 voor één dag in de week *diversity officer* voor de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica geweest te zijn. Het is vanuit deze positie dat ik desgevraagd een aantal overwegingen in het kader van dit themanummer wil voorleggen.

* Dr. Machiel Kestra is centrale diversity officer en assistant professor aan het Institute for Interdisciplinary Studies aan de Universiteit van Amsterdam.

Nieuwe impulsen voor diversiteit en inclusie aan de Universiteit van Amsterdam

De beelden van de gruwelijke moord door een politieagent op George Floyd die na 25 mei 2020 de wereld over gingen, bereikten onder bijzondere omstandigheden woonhuizen, werk- en studieplekken. Immers, destijds heerste de coronapandemie en dat had geleid tot maatregelen die het onderlinge contact tussen burgers moest reduceren om het virus te bestrijden. Voor studenten en medewerkers in het hoger onderwijs, zoals in de UvA, betekende de pandemie een abrupte en vergaande verandering van de manier waarop onderzoek en onderwijs gedaan werden.

Werden de verschillende campussen van de UvA tot maart 2020 bevolkt door zo'n 40.000 studenten en 5000 medewerkers, opeens lagen ze er grotendeels verlaten bij. Werk en studie werden abrupt zo veel mogelijk naar de online wereld verplaatst middels allerlei vormen van videobellen, die een wonderbaarlijke maar toch ook nogal verarmde vervanging van de normale sociale interacties boden. Al snel beseften velen dat de gevolgen hiervan voor sommigen zeer negatief zouden zijn. Zo had de thuissituatie een grote invloed op het online werken, zoals aanwezige kinderen, aanwezigheid van internet en computer, kwetsbare huisgenoten en eenzaamheid. Voor sommigen, zoals mensen met een functiebeperking of een chronische aandoening, bleek het thuiswerken juist positieve kanten te hebben omdat bijvoorbeeld reisverplichtingen wegvielen en het grotere flexibiliteit opleverde. Aldus gekluisterd aan computer en mobiel en vanwege de pandemie geconfronteerd met onze kwetsbaarheid en eenzaamheid bereikten de beelden van de moord en de daaropvolgende Black Lives Matter-protesten dus een gevoelig publiek.

Destijds was ik naast mijn aanstelling als wetenschapsfilosoof ook voor één dag in de week *faculty diversity officer* voor de faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica van de Universiteit van Amsterdam. Bij het ontwikkelen van activiteiten, beleidsvoorstellen en kennisdeling ten behoeve van diversiteit en inclusiviteit van de faculteit werkte ik nauw samen met een klankbordgroep bestaande uit een diverse groep van studenten en medewerkers: van een bachelorstudent tot een hoogleraar en hoofd communicatie, leden met een Surinaamse of Amerikaanse achtergrond, praktiserende joodse en islamitische leden, enzovoort. Geschokt door de beelden van de moord hebben we gezamenlijk een antiracismestatement gepubliceerd aan de vooravond van 10 juni. Die dag werd onder andere opgeroepen tot #shutdownstem: de onderbreking van onderwijs en onderzoek in de exacte (Science, Technology, Engineering, Mathematics) wetenschappen om die dag te gebruiken om onszelf te informeren over racisme en discriminatie.

'Our scientific community is not immune: statement against racism and discrimination' was de aanhef van het statement dat wij als *faculty diversity officer*, *diversity sounding board* en het Student Impact Centre van onze faculteit online en via nieuwsbrieven verspreidden. In anderhalve pagina erkenden we dat racisme en discriminatie ook aanwezig waren aan de universiteit en in onze vakgebieden. Het racisme-, koloniale en slavernijverleden van onze samenleving hebben niet alleen de sociale en cultuurwetenschappen beïnvloed, maar ook de exacte en levenswetenschappen. Omdat wij zelf ook beseften dat we niet genoeg kennis en inzicht hadden in deze invloeden op onze kennis en praktijk, ons onderwijs en onderzoek, besloot de verklaring met een aantal voornemens.

Drie jaar later wil ik terugblikken op enkele voornemens en activiteiten die hierop volgden en afsluiten met een reflectie op de systematische inzet om racisme en discriminatie te bestrijden aan de universiteit.

Diversiteit en inclusie in het onderzoek

Voor zover mogelijk wil de UvA evidencebased maatregelen nemen om de universiteit diverser en inclusiever te maken. Het monitoren van vooruitgang met betrekking tot het geslacht blijkt relatief eenvoudig, maar ten aanzien van migratie, culturele of etnische achtergrond of seksuele oriëntatie is dat een grote uitdaging. Als dit soort gegevens al bekend zou zijn bij de overheid, dan is het uitermate lastig om die gegevens op het niveau van een faculteit, onderzoeksinstituut of onderwijsprogramma te verkrijgen. De privacy van individuele personen komt in het geding wanneer het gaat om eenheden van een paar honderd personen, aangezien er op zo'n afdeling vaak slechts een enkeling met een islamitische of Surinaamse achtergrond is. Daarbij geven kwantitatieve data een beperkt zicht op de mate van inclusiviteit van een afdeling, die zich vaak beter laat beschrijven in subjectieve termen. In de 'data-minded' context van onze bètafaculteit motiveerde dat tot een andere aanpak.

Mede gemotiveerd door de gesprekken over Black Lives Matter nam de directeur van het Institute of Physics, medelid van de diversiteitsklankbordgroep, zich voor om een 'sense of belonging survey' te houden onder de instituutleden. In samenwerking met verschillende deskundigen en uitgaand van een dergelijk instrument dat de VU eerder ontwikkeld had, hebben we een vragenlijst ontwikkeld. Daarbij werden zelf-identificatievragen gecombineerd met gesloten en open vragen naar ervaringen met racisme en seksisme in de context van het instituut en van de discipline (natuurkunde) in algemenere zin. De vragenlijst werd door meer dan 40 procent van de instituutmedewerkers ingevuld en leverde vele persoonlijke ervaringen en reflecties op. Zo ontstond een gedifferentieerd beeld van regelmatig voorkomende racistische en seksistische incidenten, waarbij ook de posities van degene die discrimineerde respectievelijk van de persoon die gediscrimineerd werd, relevant bleken. De survey bood inzicht in zowel de prevalentie van deze incidenten als mogelijke verbeterpunten voor het instituut en zijn medewerkers, waarvoor acties ondernomen zijn.

Dit onderzoek bevestigde een aantal relevante punten. Ten eerste blijkt het zinvol te zijn om naast de gebruikelijke maar beperkt beschikbare kwantitatieve data toch ook kwalitatieve gegevens te verzamelen omdat die een beter inzicht geven in de aard van incidenten en de wijze waarop individuen daarop reageren. Ten tweede is het relatief eenvoudig om vlot acties te ondernemen op dit niveau van een afzonderlijk instituut waaraan een paar honderd personen verbonden zijn. Dit heeft er mede toe geleid dat inmiddels alle onderzoeksinstituten op deze faculteit een eigen diversiteitscommissie hebben opgezet, die zowel beleidsadviezen geeft als initiatieven neemt voor discussies, workshops en dergelijke meer. Ten derde blijkt een intersectionele benadering van belang, aangezien het risico op dit soort incidenten groter is voor medewerkers die tot een minderheid behoren en bovendien ook lager in de hiërarchie staan. Ten vierde is het ook in een context waarin de meesten bereid zijn om racisme en seksisme te bestrijden, nodig dat er sprake is van een gedeelde taal en van voortdurend gesprek om hierover op een zinvolle manier te kunnen spreken. Hierin speelt onderwijs natuurlijk een belangrijke rol.

Onderwijs: curriculumvernieuwing, didactiek en nieuwe groepen studenten

Racisme werd en wordt vaak verbonden met een zogenaamd wetenschappelijke onderbouwing van de classificatie en hiërarchische beoordeling van verschillende menselijke groepen of culturen. Sinds de Verlichting speelt daarbij vaak een biologische verklaring van de veronderstelde superioriteit van het 'witte ras' een rol, maar sociologische of andere verklaringen komen ook voor. Daarnaast komen negatieve vooroordelen voor over bijvoorbeeld minder bekende tradities in de wiskunde, dan wel overschatting van de uniciteit van de moderne westerse wetenschap. Sowieso hebben de exacte en levenswetenschappen een rol gespeeld in de moderne geschiedenis van het racisme, juist in de tijd dat disciplines hun herkenbare vorm kregen (Jackson, Weidman & Largent, 2004; Rattansi, 2007).

In het onderwijs vindt dat zijn weerslag in onder andere de inhoud van het onderwijs, waarbij over het algemeen een relatief beperkt overzicht gegeven wordt van de discipline, en minder bekende tradities en wetenschappers niet of nauwelijks aan bod komen; dit geldt ook voor vrouwelijke wetenschappers overigens. Maar ook de wetenschappelijke vragen die besproken worden of de geprefereerde doelstellingen van onderzoek kunnen beïnvloed zijn door (mogelijk onbewuste) vormen van racisme. Dergelijke inhoudelijke kwesties zijn een goede reden om bij de voortdurende vernieuwing van het onderwijs ook aandacht te besteden aan mogelijke vormen van racisme of vooroordelen. Aangezien de eerste stap bestaat uit bewustwording, zijn we gaan werken aan een reflectie-instrument met behulp waarvan docenten en curriculumontwikkelaars kritisch naar hun onderwijs kunnen kijken. Al snel bleek dat elders – onder andere aan de Universiteit Utrecht – collega's werkten aan een combinatie van zo'n onderwijsscan met een *diversity toolbox* voor het verhelpen van geconstateerde inhoudelijke of didactische beperkingen. Inmiddels is dit instrument klaar om ook op de UvA uitgetest te worden en zijn er meerdere docenten die hebben aangegeven hierbij betrokken te willen worden.

Naast dit soort inhoudelijke vernieuwing van het onderwijs bij de bestrijding van racisme blijft aandacht voor de personen die met elkaar in de collegezaal zitten van belang. Het aandeel van zowel studenten als medewerkers die behoren tot een culturele minderheid of een migrantengroep is klein vergeleken met hun aandeel in de omgeving van de UvA, de regio Amsterdam. Om de stap van school naar de UvA voor deze groepen te verkleinen zijn er verschillende initiatieven ontwikkeld op facultair en centraal niveau. Zo wordt er huiswerkbegeleiding door studenten georganiseerd voor groepen die vaak geen betaalde bijles kunnen betalen. Dan zijn er mentorprogramma's voor aankomende studenten of juist voor studenten die de eerste stap naar de banenmarkt gaan maken. De afgelopen jaren lijkt zich dat wel vertaald te hebben in een zichtbaar grotere aanwezigheid van deze nieuwe groepen studenten, ook al zijn de cijfers daarover niet goed beschikbaar (zie daarover de voorgaande paragraaf). Omdat de aanwezigheid van 'lotgenoten' veelal voor een groter gevoel van vertrouwdheid en 'belonging' zorgt, is deze ontwikkeling heel belangrijk naast de vernieuwing van het onderwijs zelf. Bovendien draagt dit bij aan de verandering van de campuscultuur als geheel, waaraan we ook specifieke aandacht hebben geschonken.

Onderzoekers, onderzoek en inclusiviteit

Over het algemeen kan wel gesteld worden dat onderzoeksbeleid momenteel nog minder dan onderwijsbeleid onder de loep van diversiteit en inclusie gelegd is. Deels heeft dat te maken met de financiering van veel onderzoek, waardoor de onderzoeksagenda en -uitvoering veelal in samenwerking bepaald worden. Dat neemt niet weg dat ook de UvA zich inzet voor diversiteit en inclusiviteit in dit domein en bijvoorbeeld onderzoeksthema's zoals 'verantwoorde digitale transformaties' en 'veerkrachtige, rechtvaardige samenleving'

ondersteunt waarin expliciet aspecten als gelijkheid, inclusiviteit en participatie worden genoemd.

Daarnaast wijst zowel de universitaire Nota Diversiteit van 2019 als het latere Instellingsplan op het belang van een inclusief personeelsbeleid. Werd dit al eerder aangepakt ter verbetering van de genderbalans, dit blijkt lastiger ten aanzien van andere dimensies van diversiteit. Onder meer omdat de vereiste expertise voor onderzoek meestal specialistischer is dan voor onderwijs, wat de kandidatenpool nog kleiner maakt. Toch worden verschillende pogingen gedaan, zoals met een talentenprogramma voor onderzoekers afkomstig uit in Nederland ondervertegenwoordigde groepen. Vanwege de gestelde voorwaarden droegen helaas slechts een paar faculteiten een kandidaat voor.

Meer in het algemeen wordt wel gewerkt aan verbetering van de selectieprocedure en de ‘soft landing’ van nieuwe medewerkers om de diversiteit en inclusiviteit van het personeel te vergroten. Zo hebben de centrale en facultaire *diversity officers* samen een uitgebreide handleiding voor werving en selectie opgesteld en worden er aan sollicitatiecommissies specifieke workshops aangeboden. Daarnaast wordt er extra aandacht geschonken aan de samenwerking in divers samengestelde teams.

Onderzoek wordt echter niet alleen ‘thuis’ uitgevoerd, maar ook op plaatsen waar sociaaleconomische en machtsverschillen een grote rol spelen. Mede vanwege de BLM-protesten kreeg het gesprek over ‘dekolonisatie’ van het onderzoek daarom meer aandacht. Een van de *diversity journal clubs* die wij tijdens de pandemie organiseerden ging over ‘parachute science’, waarbij wetenschappers onderzoek doen in het Globale Zuiden, daar soms met lokale informanten of collega’s werken, terwijl zij de resultaten van dat onderzoek meestal publiceren in dure tijdschriften.⁴ Zodoende beschikken overheden en experts in het Globale Zuiden over minder kennis over de lokale natuur en geologie dan de multinationals waarmee zij moeten onderhandelen.

Later dat jaar hadden we op de faculteit een – online – bijeenkomst van collega’s die betrokken waren bij onderzoek in het Globale Zuiden om te horen over hun lokale samenwerkingsrelaties en manieren waarop zij hun kennis deelden of op een andere manier lokale experts en studenten ondersteunden. Daaruit bleek dat de behoefte aan meer gelijkwaardige samenwerkingsrelaties breed gedeeld werd en dat daartoe allerlei initiatieven genomen waren. Structureel beleid is hiervoor nog niet ontwikkeld, wat ook uitdagend is vanwege de beperkte financiële en andere invloeden die de universiteit heeft op onderzoekspraktijken. Toch beseffen de meeste medewerkers wel dat onderzoek niet immuun is voor vormen van ongelijkheid en uitsluiting en dat ook in dat verband verbeteringen nodig zijn.

Dit besef heeft er ook toe geleid dat ik onlangs het college van bestuur voorgesteld heb om een uitgebreid onderzoek te laten doen naar de koloniale en slavernijgeschiedenis van de UvA, een voorstel dat het onmiddellijk omarmd heeft. Aangezien het Athenaeum Illustre, de voorganger van de UvA, in 1632 door welvarende Amsterdamse kooplieden werd opgericht en vele medewerkers ook actief waren in de koloniën, verwachten we daarvan confronterende resultaten. Onze gesprekken gaan dus niet alleen over BLM als een maatschappelijk verschijnsel, maar ook als iets wat ons en onze instelling op vele manieren raakt.

Een inclusieve campuscultuur en de dialoog over lastige onderwerpen

Bij het versterken van diversiteit en inclusie aan de universiteit vergen de vier belangrijkste componenten alle hun eigen benadering: de hoofdtaken onderwijs en onderzoek, waarbij studenten en medewerkers betrokken zijn. De gedecentraliseerde organisatiestructuur en deels externe financiering maken samenhangend beleid en uitvoering daarvan lastig te realiseren. Het vergt dus een breed gedragen en aanhoudende inspanning om de diversiteit en inclusie van deze complexe organisatie te vergroten.

Vandaar dat ik deze schets afrond met een verwijzing naar een inclusieve ‘campus culture’. Aangezien uiteindelijk diversiteit en inclusiviteit bij alle leden van de UvA-gemeenschap een aspect van hun activiteiten vormen, zal dit voor (vrijwel) iedereen een rol moeten spelen in hun doen en laten, zoals dat ook met duurzaamheid steeds meer het geval is. Daarvoor is het ook nodig dat we ons vertrouwd maken met het gesprek hierover en het vocabulaire ervoor.

Nu gingen de BLM-demonstraties gepaard met de oproep #educateyourself. Dit vond op hogeronderwijsinstellingen vanzelfsprekend veel weerklank en men deelde vele tips met elkaar. Ook bleek er een grote behoefte om al deze nieuwe en confronterende inzichten met elkaar te bespreken. Vandaar dat we met elkaar een maandelijkse *diversity journal club* zijn begonnen waarin we uiteenlopende onderwerpen bespraken aan de hand van korte teksten en introducties. De onderwerpen varieerden van anti-Aziatisch racisme tot werken en studeren met een beperking of chronische aandoening, wetenschap en religie, enzovoort. Ook organiseerden we met elkaar gesprekken tijdens specifieke workshops en gedurende het jaarlijkse evenement Faces of Science Park. Daarnaast bieden we vanaf 2020 jaarlijks rond de herdenking van de afschaffing van de slavernij door Nederland medewerkers en studenten een Ketikoti-tafel aan om door middel van dialoog persoonlijke ervaringen met en inzichten over racisme, uitsluiting en discriminatie uit te wisselen.

Al met al is BLM voor velen een wake-upcall geweest die onder veel studenten en medewerkers tot reflectie en een grotere actiebereidheid heeft geleid. Desalniettemin beschreef universiteitskrant *Folia* nog onlangs hoezeer diversiteit en inclusie tot controverses leiden en constateerde de krant: ‘Boegbeelden van diversiteitsbeleid moeten een dikke huid hebben’ (Dillen, 2022). Die dikke huid zal de komende tijd nodig blijven, omdat de noodzakelijke veranderingen nog steeds gestaag maar traag gaan.

Literatuur

- Dillen, M. (2022, 9 december). Boegbeelden van diversiteitsbeleid moeten een dikke huid hebben. *Folia*. Geraadpleegd van www.folia.nl/actueel/154730/boegbeelden-van-diversiteitsbeleid-moeten-een-dikke-huid-hebben.
- Inspectie van het Onderwijs (2009). *Aandacht voor diversiteit in het hoger onderwijs*. www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2009/04/01/diversiteit-in-hoger-onderwijs, geraadpleegd op 26 februari 2023.
- Jackson, J.P., Weidman, N.M., & Largent, M.A. (2004). *Race, Racism, and Science: Social Impact and Interaction*. Santa Barbara: ABC-CLIO.
- North, M.A., Hastie, W.W., & Hoyer, L. (2020). Out of Africa: The underrepresentation of African authors in high-impact geoscience literature. *Earth-Science Reviews*, 208: 103262. doi.org/10.1016/j.earscirev.2020.103262.
- Rattansi, A. (2007). *Racism. A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.

¹ Uitgenodigd door de reactie om een persoonlijke reflectie te geven op het thema van dit nummer pretendeert deze tekst geen onderzoeksresultaat te bieden. Voetnoten en referenties zijn dan ook minimaal gehouden.

² Zie www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/opleiding-en-werk-twee-generaties-vrouwen-vergeleken/2-in-het-onderwijs.

³ Zie de monitor die de LNVH jaarlijks presenteert: www.lnvh.nl/monitor.

⁴ De *diversity journal club* over 'parachute science' besprak North, Hastie & Hoyer, 2020.