



# **DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN HET HOGER ONDERWIJS**

## *Visiedocument De Jonge Akademie*

april 2021

Werkgroep Diversiteit & Inclusie  
Marieke van den Brink  
Saskia Bonjour

Amsterdam, 6 april 2021



## De speerpunten van de visie op diversiteit en inclusie van De Jonge Akademie

- 1) Diversiteit en inclusie zijn een voorwaarde voor échte meritocratie. Meritocratie vereist immers dat talent op waarde wordt geschat, zonder discriminatie of vooroordeel.
- 2) Diversiteit en inclusie bestrijken een breed palet aan uitsluitingsgronden, met name gender, ras/ethniciteit en religie, leeftijd, sociale klasse, seksualiteit, en gezondheid/beperking.
- 3) Effectief diversiteitsbeleid vereist drie typen maatregelen, respectievelijk gericht op:
  - A) aantallen (samenstelling staf en studenten),
  - B) instituties (academische organisatie en cultuur) én
  - C) kennis (inhoud van onderwijs en onderzoek)
- 4) De verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van diversiteitsmaatregelen moet niet alleen bij diversiteitsprofessionals worden gelegd, maar ook bij CvBs en andere bestuurslagen, zoals decanen en afdelingsvoorzitters.
- 5) Diversiteitsbeleid dient stevig te worden verankerd in wetenschappelijke kennis, die verzameld en gedeeld moet worden door een nationaal kenniscentrum.

### 1. Het belang van diversiteit en inclusie in de wetenschap

Diversiteit en inclusie betekenen in de eerste plaats een rechtvaardige verdeling van kansen voor iedereen in de wetenschap. De wetenschap zou een plek moeten zijn waar talent wordt gewaardeerd en beloond. Vele wetenschappelijke onderzoeken laten echter zien dat gender, ras, ethniciteit, klasse en seksualiteit leiden tot ongelijke kansen voor wetenschappers (Britton, 2017; Bhopal 2017; Ellis, 2009; Naezer et al 2019). Daarnaast heeft onderzoek uitgewezen dat diversiteit kan leiden tot verschillende voordelen voor universiteiten waaronder creatieve oplossingen, kennis en innovaties (Buitendijk et al 2019). “De beste voedingsbodem voor excellentie is een omgeving die divers en inclusief is; een omgeving die een breed en divers spectrum aan perspectieven op waarde schat” (Nature, 2014). Diversiteit in onderwerpen, ideeën en perspectieven kan wetenschap verrijken en tot nieuwe inzichten leiden (zie ook Lancet 2019).

Dat diversiteit en inclusie steeds belangrijker worden, blijkt ook uit de toenemende aandacht hiervoor in Nederland. Zo werden in 2017 honderd extra vrouwelijke hoogleraren benoemd met de Westerdijksgelden en werd in 2020 een Nationaal Actieplan Diversiteit door OCW gelanceerd. Deze en andere initiatieven zouden op den duur moeten leiden tot meer diversiteit en inclusie bij universiteiten. De Jonge Akademie steunt dit streven naar het bevorderen, onderzoeken en faciliteren van diversiteit en inclusie in de wetenschap, opdat ieders wetenschappelijk talent ten volle kan worden gewaardeerd en benut.

### 2. Wat bedoelen we met diversiteit en inclusie?

We nemen een brede definitie van diversiteit als uitgangspunt; het gaat om sekse/gender, ras/ethniciteit en religie, leeftijd, sociale klasse, seksualiteit, en gezondheid/beperking. Dit betekent niet dat we ons alleen moeten richten op minderheidsgroepen. Een inclusieve universiteit betreft juist ook de meerderheid bij diversiteitsinitiatieven (Jansen, Otten & Van der Zee, 2015). Daarbij is het uitgangspunt dat gender, ethniciteit, sociale klasse, seksuele geaardheid of beperkingen onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn ('intersectionaliteit'): de dochter van hoogopgeleide Iraanse vluchtelingen en de zoon van Marokkaanse 'arbeidsmigranten' komen waarschijnlijk beiden obstakels tegen op een Nederlandse universiteit, maar niet precies dezelfde obstakels (Crenshaw, 1989; Collins & Bilge, 2013; Harcourt, Icaza & Vargas, 2016).

Daarbij denken we na over diversiteit en inclusie bij studenten, wetenschappelijke staf en ondersteuning. De focus van De Jonge Akademie ligt op de wetenschappelijke staf en op onderzoek, evenals de positie van



ondersteunend personeel. In samenwerking met het ComeniusNetwerk richt de Inclusiewerkgroep zich expliciet op het onderwijs.

### 3. Welke maatregelen ondersteunen wij op basis van onze visie en wetenschappelijk onderzoek?

Ondanks de vele wetenschappelijke studies over vormen van exclusie in het hoger onderwijs, is er relatief weinig bekend over effectieve maatregelen. Effectiviteit van maatregelen is niet altijd simpel vast te stellen, en niet alle maatregelen zijn effectief in dezelfde context, of voor dezelfde sociale groep (Kalev & Dobbin 2016). Hierdoor is het lastig om empirische casestudies te vertalen naar abstracte theoretische inzichten die altijd toepasbaar zijn. Wel zijn er zeer bruikbare studies en overzichten over algemene ontwerpprincipes (Moss-Racusin, Van der der Toorn et al 2014; Benschop et al 2015; Vinkenburg 2017; Buitendijk et al 2019): de maatregelen moeten gebaseerd zijn op wetenschappelijke kennis en ze moeten gebruik maken van interactieve leervormen. Bovendien moeten ze schuldtoewijzingen vermijden, communicatie bevorderen en een plan bevatten voor een voortdurende rigoureuze evaluatie. Er moet dus sprake zijn van een systematische aanpak.

In de literatuur worden drie verschillende typen maatregelen onderscheiden, gericht op het veranderen van 1) aantallen, 2) instituties en 3) kennis (Schiebinger & Schraudner, 2011). Diversiteitsbeleid kan alleen effectief zijn wanneer deze drie paden tegelijk worden bewandeld: het vergroten van de diversiteit van studenten en staf zal niet succesvol zijn zonder het herstructureren van instellingen en zonder het rekening houden met diversiteit in het curriculum en de kennisproductie.

#### 3.1 Diversiteit onder wetenschappers

Diversiteit wordt in onderzoek vaak gebruikt als term om te verwijzen naar de (numerieke) representatie en inclusie van historisch ondervertegenwoordigde groepen. Hoewel diversiteit meer is dan slechts een kwestie van cijfers die gelijk moeten worden getrokken en vooral ook gaat om een inclusieve institutie en kennis (Schiebinger & Schraudner, 2011), is het meten van diversiteit in aantallen wel een belangrijk fundament waarop nader onderzoek kan worden verricht (Griffin & Hart, 2016). Het biedt immers inzicht in wie toegang heeft tot het hoger onderwijs, en op welke niveaus (student, ondersteunend personeel, wetenschappelijk personeel). Maatregelen zijn:

- *Diagnose*: in Nederland wordt er nog maar weinig gerapporteerd over de verschillende aspecten van diversiteit in verband met de privacywet- en regelgeving. Hierdoor ontbreekt het aan Nederlandse inzichten omtrent de aantallen en ervaringen van bepaalde sociale groepen, zoals personen die zich identificeren met LGBTQ+ of personen met (fysieke) beperkingen. Met name waar het gaat om het beschrijven van etniciteit/ras ontbreken categorieën en data om processen van uitsluiting in het hoger onderwijs zorgvuldig te identificeren en kwantificeren. De Jonge Akademie zal bijdragen aan discussie over en ontwikkeling van methoden om dergelijke data te verzamelen op een manier die in de Nederlandse context past, met inachtneming van ethische normen rond met name privacy.
- *Stimuleringsmaatregelen* zoals: de Aspasia-premie, Westerdijkhoogleraren, Mozaïekprogramma, *tenure tracks* voor ondervertegenwoordigde groepen (Rosalind Franklin Fellowships), speciaal aannamebeleid zoals aan de TUE. Ook kijken we als De Jonge Akademie goed naar ons eigen aannamebeleid. De positieve impact van dergelijke stimuleringsmaatregelen is dat ze effectief de participatie van ondervertegenwoordigde groepen helpen verhogen. Bij voldoende hoge aantallen kan een *tipping point* worden bereikt, waarbij negatieve stereotypering en andere uitsluitingsdynamieken worden doorbroken (zie Kanter 1977). Nadelen kunnen zijn dat stereotypen worden bevestigd (zie ook Derks 2016) en dat maatregelen op (juridische) weerstand stuiten wanneer ze als onrechtvaardig worden beschouwd (Benschop & Van den Brink 2014).
- *Representatie*: welke wetenschappers worden in de schijnwerpers gezet met prijzen, beurzen, fellowships, commissielidmaatschappen of lezingen? Wanneer De Jonge Akademie kandidaten mag voordragen moet De Jonge Akademie goed opletten of er voldoende diversiteit in de voordrachten zit.



### 3.2 Diversiteit in de instituties van de wetenschap

Een meer diverse samenstelling van de wetenschappelijke staf alleen is niet genoeg om een inclusieve en veilige werkomgeving te creëren. Maatregelen om aantallen te veranderen zijn belangrijk, maar ineffectief wanneer er niet ook aan de structuur en de cultuur van de academische organisatie wordt gewerkt (Buitendijk et al 2019, Tauber, 2019). Dan treedt het zogenaamde draaideureffect in werking: het lukt universiteiten wel om ondervertegenwoordigde groepen binnen te halen, maar niet om hen binnen te houden. Hiervoor moet er gewerkt worden aan een inclusief klimaat en structuur voor *alle* medewerkers.

- Inclusief klimaat/cultuur (hoe gaan we met elkaar om): de universitaire wereld wordt - over het algemeen - gekenmerkt door een individuele, hiërarchische en competitieve cultuur, wat kan leiden tot een *chilly climate* (Maranto & Griffin 2011). Dit blijkt een voedingsgrond voor uitsluiting/isolatie van groepen, discriminatie en wangedrag (Naezer et al 2019, Sian 2019). Ook het beeld van de 'ideale wetenschapper - wit, man, energiek en passievol, altijd beschikbaar, gezond en zonder zorgtaken - heeft niet bijgedragen aan een inclusieve cultuur en gelijke kansen voor verschillende groepen wetenschappers (Bleijenbergh et al 2013; Herschberg et al 2018; Van den Brink & Benschop 2012). Studies tonen het bestaan van impliciete bias aan in zowel onderzoeks- als onderwijs-evaluaties, die materiële gevolgen kan hebben voor doorstroomkansen (Boring 2017; Van der Lee & Ellemers 2015; Moss-Racusin 2018).
- Inclusieve structuren: ook universitaire structuren kunnen leiden tot ongelijkheid tussen verschillende groepen. Recent onderzoek van Van Veelen en Derks (2019) toont aan dat er ook in Nederland verschillen zijn in de beloningen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (zie ook De Goede, Van Veelen & Derks 2016). In de wetenschap bestaan er tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers kleine, maar significante en stelselmatige verschillen in verdeling van werktaken, beschikking over hulpbronnen en resultaat van onderhandeling over arbeidsvoorwaarden. Kleine verschillen, waarvan een opeenstapeling over een gehele carrière kan leiden tot grote ongelijkheidsituaties. Andere aandachtspunten met betrekking tot structuur zijn een gebrek aan transparantie in werving en selectie, taakverdeling (oververtegenwoordiging van vrouwen in onderwijs en academische service), tijdelijke contracten (overtegenwoordiging vrouwen op tijdelijke contracten), imbeddingsgaranties, fysieke omgeving (wie hangt er aan de muur, naar wie zijn de gebouwen vernoemd, zie Athena's Angels); mogelijkheden zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof.

### 3.3 Diversiteit in wetenschappelijke kennis en expertise

Wetenschappelijke studies wijzen ook op de exclusie van groepen en perspectieven in de inhoud van het onderzoek. Zo toont onderzoek aan dat wanneer bij het opzetten en uitvoeren van onderzoek voorbij wordt gegaan aan sekse- en genderverschillen, kostbare fouten gemaakt kunnen worden.<sup>1</sup> Zo zijn hart- en vaatziekten doodsoorzaak nummer één onder vrouwen in Europa, maar werd het fenomeen jarenlang alleen bij mannen onderzocht (Maas et al 2011; den Ruijter et al 2015). En zo hebben historici verondersteld dat vrouwen niet *echt* politiek actief waren in de zeventiende eeuw en hebben daarmee een beeld van de spionagegeschiedenis geschetst waarbij vrouwen geen enkele rol speelden. Het boek van Akkerman *Invisible Agents* (2018) laat zien dat die veronderstelling faliekant onjuist is. In de Ketu Koti lezing van 2020 laat Karwan Fatah-Black zien dat Nederlandse historici het beëindigen van de slavernij steeds als het resultaat van welwillend verlichtingsdenken onder Europeanen hebben beschouwd, waardoor de cruciale rol van zwarte mensen die zich tegen slavernij verzetten buiten beeld bleef. Door het zoekveld te verkleinen, worden de antwoorden noodzakelijkerwijs beperkt.

Wanneer maatschappelijke groepen structureel beperkte toegang hebben tot de wetenschap, beïnvloedt dit de kennisproductie. In elk wetenschapsgebied zou moeten worden gereflecteerd op manieren waarop de kennisproductie van het eigen vakgebied is beïnvloed door dergelijke uitsluitingsprocessen. Allerlei organisaties kunnen een rol spelen in het faciliteren en publiceren van dergelijke reflectie - denk aan

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ki0320108enn\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf)



seminars of themanummers van vakbladen. Idealiter vertaalt zich een dergelijke reflectie ook in publicaties die studenten bekend maken met de geschiedenis van hun eigen vakgebied.

Bij het nadenken over diversiteit in het onderwijs werkt De Jonge Akademie samen met het ComeniusNetwerk.

#### **4. Uitvoering van het diversiteitsbeleid**

Vrijwel alle Nederlandse universiteiten hebben inmiddels beleid geformuleerd op het gebied van diversiteit en inclusie en *diversity officers* aangesteld. Toch blijkt uit onderzoek dat in 2020 namens De Jonge Akademie is gedaan dat er in de uitvoering van dit beleid ruimte is voor verbetering (Bonjour et al 2020).

Diversiteitsnota's en beleidsplannen stellen vaak niet duidelijk wie wanneer wat moet doen, en met welk beoogd resultaat. Dat maakt monitoren moeilijk. Universiteiten in Nederland evalueren de uitvoering en impact van hun diversiteitsbeleid dan ook nog maar in beperkte mate.

De verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van diversiteitsmaatregelen wordt vaak volledig bij *diversity officers* neergelegd. Deze diversiteitsmedewerkers werken hard maar kunnen maar beperkte invloed uitoefenen. Om écht iets te veranderen moet de verantwoordelijkheid elders worden gelegd: bij colleges van bestuur en vooral ook bij decanen en afdelingsvoorzitters. In het vormgeven van personeelsbeleid, opleidingen en onderzoeksprogramma's spelen juist die universitaire bestuurders immers een bepalende rol.

Universiteiten werken nu vaak los van elkaar aan diversiteit en inclusie, in plaats van dat zij gezamenlijk optrekken en kennis over effectief beleid delen. Het zou veel effectiever zijn om onderzoek en expertise over diversiteit en inclusie te delen in een nationaal kenniscentrum, zodat diversiteitsbeleid stevig is verankerd in wetenschappelijke kennis en niet iedere universiteit het wiel opnieuw moet uitvinden.

#### **5. Samenwerkingspartners**

In het doen van diversiteitswerk zijn het creëren van allianties essentieel. De Jonge Akademie kan hierbij samenwerken met verschillende partijen, zoals het ComeniusNetwerk, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (meedenken over Nationaal Actieplan Diversiteit 2020), LanDO (Landelijk Overleg Diversity Officers), Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), KNAW (meedenken over sociale veiligheid), VSNU en NWO.



## Literatuurlijst

- Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2014). Power and resistance in gender equality strategies: Comparing quotas and small wins. *The Oxford handbook of gender in organizations*, 332-352.
- Benschop, Y., Holgersson, C., Van den Brink, M., & Wahl, A. (2015). Future challenges for practices of diversity management in organizations. *Handbook for Diversity in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, 553-574.
- Bhopal, K. (2017). Addressing racial inequalities in higher education: Equity, inclusion and social justice. *Ethnic and Racial Studies*, 40(13), 2293-2299.
- Bleijenbergh, I. L., van Engen, M. L., & Vinkenburgh, C. J. (2013). *Othring women: fluid images of the ideal academic. Equality, diversity and inclusion: An international journal*.
- Bonjour, S., M. van der Brink & G. Taartmans (2020). *Een diversity officer is niet genoeg. Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten*. Thema Hoger Onderwijs 5, 83 – 89.
- Brink, van den, M. & Benschop, Y. (2012). *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*. Organization, 19(4), 507-524.
- Boring, A. (2017). Gender biases in student evaluations of teaching. *Journal of public economics*, 145, 27-41.
- Britton, D. M. (2017). Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender & Society*, 31(1), 5-27.
- Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019). *Equality, Diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach*. LERU position paper, <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality*. John Wiley & Sons.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. u. Chi. Legal f., 139.
- Derks, B. (2016). *Streefcijfers zijn nog maar een begin: Het weerbarstige karakter van ongelijke kansen*. Oratie Universiteit Utrecht.
- Ellis, S. J. (2009). Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK, *Higher Education*, 57(6), 723-739.
- Goede, M. de, van Veelen, R., & Derks, B. (2016). Financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap: Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. LNVH.
- Harcourt, W., Icaza, R., & Vargas, V. (2016). Exploring embodiment and intersectionality in transnational feminist activist research. In *Exploring Civic Innovation for Social and Economic Transformation* (pp. 148-167). Routledge.
- Griffin, K., & Hart, J. (2016). Diversity and higher education. *Encyclopedia of international higher education systems and institutions*, 1-5.
- Herschberg, H., Y. Benschop & M. van den Brink (2018). Gender practices in the construction of excellence: A Comparative Analysis, in Murgia, A., Poggio, B. (eds). *Gender and Precarious Research Careers: a Comparative Analysis*. London: Routledge.
- Jansen, W. S., Otten, S., & van der Zee, K.I. (2015). Being part of diversity: The effects of an all-inclusive multicultural diversity approach on majority members' perceived inclusion and support for organizational diversity efforts. *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(6), 817-832.
- Kanter, R. M. (1977). *Some effects of proportions on group life*. In: *The gender gap in psychotherapy* (pp. 53-78). Springer, Boston, MA.
- Lancet* (2019). Special issue on Advancing women in science, medicine, and global health, 393, 10171, p493-610.
- Maas, A. H., Van Der Schouw, Y. T., Regitz-Zagrosek, V., Swahn, E., Appelman, Y. E., Pasterkamp, G., ... & Eizema, K. (2011). Red alert for women's heart: the urgent need for more research and knowledge on cardiovascular disease in women: proceedings of the workshop held in Brussels on gender differences in cardiovascular disease, 29 September 2010. *European heart journal*, 32(11), 1362-1368.
- Maranto, C. L., & Griffin, A. E. (2011). The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. *Human relations*, 64(2), 139-159.
- Moss-Racusin, C. A., van der Toorn, J., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2014). *Scientific diversity interventions*. *Science*, 343(6171), 615-616.
- Moss-Racusin, C. A., Sanzari, C., Caluori, N., & Rabasco, H. (2018). Gender bias produces gender gaps in STEM engagement. *Sex Roles*, 79(11-12), 651-670.
- Naezer, M., Van den Brink, M. & Y. Benschop (2019). Verkennend onderzoek naar ongewenst gedrag in de Nederlandse wetenschap, *Thema*, 5 (18).
- Nature* (2014). Editorial Special Issue 'Diversity Challenges', 513, 279, doi:10.1038/513279a.
- Ruijter, den H. M., Haitjema, S., Asselbergs, F. W., & Pasterkamp, G. (2015). Sex matters to the heart: a special issue dedicated to the impact of sex related differences of cardiovascular diseases. *Atherosclerosis*, 241(1), 205-207.
- Schiebinger, L., & Schraudner, M. (2011). Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering1. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 154-167.



- Sian, K. P. (2019). *Navigating institutional racism in British universities*. Springer International Publishing.
- Täuber, S. (2019). Undoing gender in academia: Personal reflections on equal opportunity schemes. *Journal of Management Studies*.
- Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12349-12353.
- Van Veelen, R. & B. Derks (2019). *Verborgene verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland*. Utrecht: LNVH.
- Vinkenburg, C. J. (2017). Engaging gatekeepers, optimizing decision making, and mitigating bias: Design specifications for systemic diversity interventions. *The Journal of applied behavioral science*, 53(2), 212-234.