

DE JONGE AKADEMIE



EEN VERKENNING VAN VISIES  
VAN STAF EN STUDENTEN VAN KLEUR  
OP ANTIDISCRIMINATIEDATA





2022 De Jonge Akademie

© Sommige rechten zijn voorbehouden

Voor deze uitgave zijn gebruiksrechten van toepassing zoals vastgelegd in de Creative Commonslicentie, naamsvermelding 4.0 Nederland. (CC BY-NC-SA 4.0)

ISBN: 978-90-6984-758-0

DE JONGE AKADEMIE

Postbus 19121, 1000 GC Amsterdam

T 020 551 0702

E [dja@knaw.nl](mailto:dja@knaw.nl)

[www.dejongeakademie.nl](http://www.dejongeakademie.nl)

De Jonge Akademie is een zelfstandig onderdeel van de [Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen \(KNAW\)](#)

Digitale versie beschikbaar op [www.dejongeakademie.nl](http://www.dejongeakademie.nl)

Tekst: Saskia Bonjour, Shanelle Hasselbaink, Chaima Nbigui en Shivano Raghoenathsingh

Met bijdragen van: Sharon van Geldere, Rozemarijn Stadens en Linnet Taylor

Vormgeving: Ellen Bouma

Beeld omslag: depositphotos

Deze publicatie kan als volgt worden aangehaald: Saskia Bonjour, Shanelle Hasselbaink, Chaima Nbigui en Shivano Raghoenathsingh (2022). *Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie data*. De Jonge Akademie, Amsterdam.

# INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN AANDACHTSPUNTEN VOOR DE TOEKOMST 5

INLEIDING 8

Aanleiding en context 9

Data over etniciteit en racialisering: emancipatie of discriminatie? 10

Reflectie op onze woordkeus 12

Reflectie op onze positionaliteit 14

Opzet en aanpak 14

DE VERZAMELING VAN ANTI-DISCRIMINATIE DATA IN  
UNIVERSITEITEN IN HET BUITENLAND 18

VISIES OP DATAVERZAMELING 20

Voorstanders, tegenstanders en hun argumenten 20

Voorwaarden voor ethische en effectieve dataverzameling 22

Woordkeus: ras, geracialiseerd, etniciteit of afkomst? 25

Methode van dataverzameling 26

Dataverzameling via zelfcategorisering 29

REFERENTIES 32

BIJLAGEN

A – Lijst van respondenten 34

B – Uitnodigingsbrief aan potentiële respondenten 35

C – Interview guide 37

Antwoorden van respondenten op: 'hoe zou u zich identificeren, als u mocht kiezen?'



# SAMENVATTING EN AANDACHTSPUNTEN VOOR DE TOEKOMST

Dit rapport beoogt een bijdrage te leveren aan een geïnformeerde en genuanceerde discussie over dataverzameling ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme aan Nederlandse universiteiten. Op dit moment zijn er geen data beschikbaar over migratieachtergrond, etniciteit of racialisering (oftewel: beschouwd als behorend tot een bepaald ‘ras’) van de staf van Nederlandse universiteiten. Van studenten is alleen de migratieachtergrond bekend. Er gaan steeds meer stemmen op om dergelijke data te verzamelen als basis voor effectief diversiteitsbeleid, maar dat stuit ook op veel weerstand. Statistische data waarin mensen in etnische en raciale categorieën worden ingedeeld kunnen bijdragen aan uitsluiting en discriminatie, bijvoorbeeld wanneer politici stellen dat er ‘te veel’ mensen van een bepaalde categorie in een land zijn. Dergelijke data worden echter ook gebruikt om etnische discriminatie en racisme te identificeren, te begrijpen, en te bestrijden.

Studenten en staf uit gediscrimineerde groepen zouden een centrale rol moeten spelen in besluitvorming over antidiscriminatiebeleid van universiteiten. Mocht er in het kader van discriminatiebeleid voor dataverzameling worden gekozen, dan dienen deze studenten en staf inspraak te hebben in het proces van verzameling, analyse en publicatie van data. Dit project verkent daarom de visies op dataverzameling onder studenten en staf van kleur van Nederlandse universiteiten.

Dit rapport is gebaseerd op interviews met elf medewerkers van kleur van Nederlandse universiteiten en vijf vertegenwoordigers van multiculturele en/of antiracistische studentenorganisaties. De bevindingen die wij hier presenteren zijn een eerste verkenning: zij bieden geen representatief beeld van de visies van staf en studenten van kleur in Nederland op antidiscriminatiegegevens. Aangezien een

representatieve studie met de beschikbare middelen niet haalbaar was, hebben wij ons tot doel gesteld om zo breed mogelijk te verkennen welke verschillende visies er bestaan. Harde conclusies en aanbevelingen kunnen wij op grond van deze verkenning niet formuleren. Wel lichten wij aandachtspunten uit, waarvan wij hopen dat ze zullen worden meegenomen in toekomstige discussies.

Een meerderheid van onze respondenten is voorstander van dataverzameling ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme. Een zekere terughoudendheid kenmerkt echter ook de meeste voorstanders: zij zien dataverzameling als een 'noodzakelijk kwaad'.

Het belangrijkste argument van voorstanders van dataverzameling, is dat kwantitatieve data nodig zijn als bewijs dat racisme en etnische discriminatie voorkomen op de universiteit: 'zonder data geloven ze je niet als je over racisme spreekt'. Een andere respondent spreekt over het 'legitiem maken van de ervaringen van mensen van kleur'.

Voor een minderheid van onze respondenten wegen de nadelen van kwantitatieve dataverzameling zwaarder dan de voordelen. Zij wijzen op het gevaar van het 'in hokjes stoppen' van mensen. In plaats van mensen te categoriseren, zou de universiteit zélf het onderwerp van onderzoek moeten zijn. Deze respondenten zien liever dat kwalitatief wordt onderzocht voor wie de universiteit geen gastvrije en veilige ruimte is, en waarom niet.

Participatie en inspraak in het proces van dataverzameling en analyse is voor veel van onze respondenten cruciaal. Meerdere respondenten benadrukken dat categorieën in antidiscriminatie data samen moeten worden bepaald met de mensen waar het over gaat: de mensen die te maken krijgen met etnische discriminatie en racisme. Alleen door participatie kan stigmatiserende classificatie worden voorkomen.

Vrijwel alle respondenten geven de voorkeur aan zelfcategorisering, waarbij studenten en staf wordt gevraagd zichzelf te categoriseren, boven categorisatie door derden op basis van data uit bevolkingsstatistiek (zoals op dit moment gebruikelijk is in Nederland). In de ogen van deze respondenten is het cruciaal om staf en studenten van kleur zeggenschap te geven over de manier waarop zij worden gecategoriseerd bij de verzameling van antidiscriminatie data.

Bepalend voor het standpunt van respondenten over dataverzameling is hun vertrouwen of gebrek daaraan in de instituties die deze data verzamelen. In de nasleep van het toeslagenschandaal is het vertrouwen van onze respondenten in de

overheid ernstig aangetast. Veel respondenten hebben evenmin voldoende vertrouwen in universiteiten en hun besturen. Dit vertrouwen kan alleen herwonnen worden indien universiteiten en andere overheidsinstellingen laten zien dat data worden verzameld en gebruikt op een manier die minderheden niet schaadt, maar baat.

Voor veel onze respondenten is het belangrijk dat de categorieën die bij dataverzameling gebruikt worden passen bij hun zelfidentificatie, zodat ze 'zichzelf herkennen' in een survey. Anderen denken liever strategischer na over categorieën: in hun ogen is het doel van categorieën in dataverzameling niet in de eerste plaats om de complexiteit en gelaagdheid van iedere individuele identiteit te vangen, maar om beleid of interventies mogelijk te maken die de belangen van minderheden dienen.

Veel van onze respondenten geven de voorkeur aan zelfcategorisering via categorieën op basis van 'herkomst' of 'afkomst'. In een categorie gebaseerd op geografische herkomst en familiegeschiedenis wordt in hun ogen hun identiteit het best gevangen. Een enkele respondent geeft de voorkeur aan vragen over nationaliteit of geboorteplaats. Volgens meerdere respondenten dient religie onderdeel te zijn van dataverzameling ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme.

Een ruime meerderheid van de respondenten benadrukt dat dataverzameling over etniciteit en racialisering alléén onvoldoende is om ongelijkheid en discriminatie te begrijpen en bestrijden. Dataverzameling zou met name ook gender, seksualiteit, sociaaleconomische achtergrond, beperking, en geografische afkomst in Nederland in kaart moeten brengen.

Meerdere respondenten geven aan dat zij het beantwoorden van vragen over etniciteit en racialisering als belastend en confronterend ervaren. Zij benadrukken het belang van zorg voor respondenten, zowel vóór, tijdens als na dataverzameling.

# INLEIDING

Deze verkenning beoogt een bijdrage te leveren aan de discussie over dataverzameling ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme op Nederlandse universiteiten. Op dit moment zijn er geen data beschikbaar over migratieachtergrond, etniciteit of racialisering van de staf van Nederlandse universiteiten; van studenten is alleen de migratieachtergrond bekend. Er gaan steeds meer stemmen op om dergelijke data te verzamelen als basis voor effectief diversiteitsbeleid, maar dat stuit ook op veel weerstand. De Jonge Akademie wil bijdragen aan een geïnformeerd debat, waarin collega's en studenten van kleur een centrale stem hebben. Zij zijn immers degenen die geraakt worden zowel door etnische discriminatie en racisme, als door stigmatiserende classificaties en statistieken. Eén van de kernprincipes die leidend moeten zijn bij het verzamelen van antidiscriminatiegegevens is – naast onder meer vrijwilligheid en anonimiteit – dat 'vertegenwoordigers van gediscrimineerde groepen deelnemen aan het proces van verzameling, analyse en publicatie van data' (Ahyoud et al 2018: 33). De Jonge Akademie heeft daarom twee studies uitgevoerd. De eerste studie verkent de manieren waarop universiteiten in andere landen data verzamelen ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme. De resultaten van deze studie, die is uitgevoerd door Sharon van Geldere, Rozemarijn Stadens en Linnet Taylor, vindt u kort samengevat in hoofdstuk 3 van dit rapport, en in hun volledigheid in het rapport *Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden*. De tweede studie, waarvan dit rapport verslag doet, betrof een verkenning van verschillende visies van mensen van kleur uit de universitaire gemeenschap op dataverzameling over etniciteit en racialisering. Deze studie is uitgevoerd door Saskia Bonjour, Shanelle Hasselbaink, Chaima Nbigui, en Shivano Raghoenathsingh. Wij hopen dat deze eerste verkenning een bijdrage kan leveren aan het structureel vergroten van de participatie en zeggenschap van studenten en staf van kleur in besluitvorming over antidiscriminatiebeleid en antidiscriminatiegegevens.

Er bestaan geen neutrale woorden om te verwijzen naar migratieachtergrond, etniciteit, racialisering, 'ras', of culturele diversiteit. Elke woordkeus is politiek én wetenschappelijk gekleurd. In deze verkenning zal duidelijk worden dat deze woordkeus sterk context-afhankelijk is en dat al onze respondenten er hun eigen visies op hebben. De keuzes die wij als auteurs van deze verkenning hebben gemaakt, lichten wij later in deze inleiding toe.



## Aanleiding en context

In de zomer van 2020 stond antiracisme ineens op alle voorpagina's. De wereldwijde *Black-Lives-Matter*-protesten brachten ook in Nederland tienduizenden mensen op de been. Voor het eerst stond 'institutioneel racisme' zo prominent op de maatschappelijke en politieke agenda dat zelfs premier Rutte de term in de mond nam ([NRC 2020](#)). De grootschalige protesten van de zomer van 2020 kwamen voort uit een antiracisembeweging die al zo'n tien jaar zeer actief is in Nederland, met als meest zichtbare element het verzet tegen de figuur 'Zwarte Piet'. Deze antiracisembeweging op haar beurt is een 'nieuwe golf van verzet' die voortbouwt op eerdere antikoloniale en antiracistische bewegingen in Nederland, met name in de jaren veertig en vijftig, en tachtig (Esajas 2018). Ook op universiteiten waren deze geluiden al ruim voor 2020 te horen. Zo hing tijdens de zesweekse bezetting van het Maagdenhuis van de Universiteit van Amsterdam in 2015 een spandoek boven de ingang waarop stond: *no democratisation without decolonisation* (De Ploeg & De Ploeg 2017).

Deels in reactie op dit activisme staat diversiteit de laatste jaren steeds prominenter op de bestuurlijke agenda van Nederlandse universiteiten. Bijna alle universiteiten voeren inmiddels diversiteitsbeleid en hebben *diversity officers* in dienst (Bonjour, Van den Brink & Taartmans 2020). In 2020 presenteerde minister Van Engelshoven van OCW een *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek*, opgesteld in samenwerking met onder andere VSNU, NWO en KNAW. Een van de vijf kerndoelen in dit actieplan was een 'bredere monitoring van diversiteit' (Ministerie van OCW 2020: 2). Het actieplan stelt daarover:

'Een meting van de huidige situatie is noodzakelijk om ook de voortgang te kunnen evalueren. Zonder data kunnen de omvang en de urgentie van het vraagstuk niet aangetoond worden. Noch kan aangetoond worden hoe veel talent we onbenut laten. De datalevering is nu niet op alle niveaus voldoende om analyses op te baseren. [...] Het is onwenselijk dat persoonlijke gegevens zoals etniciteit en migratieachtergrond voor andere doeleinden gebruikt worden dan onderzoeksdoeleinden of monitoring teneinde gelijkheid te bevorderen.' (ibid: 10)

Het actieplan oppert dat data over etniciteit en migratieachtergrond verzameld zou kunnen worden via de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS, of door middel van 'vrijwillige vormen waarin medewerkers en studenten zelf hun gegevens opgeven – bijvoorbeeld in de vorm van een geanonimiseerde uitvraag' (ibid: 10). Dit voorstel stuitte in de Tweede Kamer op verzet. Kamerlid Wiersma (VVD) initieerde een motie die de regering verzocht af te zien van dergelijke kwantitatieve dataverzameling, omdat 'personen niet gereduceerd mogen worden tot enkel hun etniciteit

en migratieachtergrond' ([Wiersma 2020](#)). De motie is met 83 stemmen voor en 66 stemmen tegen aangenomen.<sup>1</sup>

Zowel minister Van Engelshoven, toenmalig minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap als de Universiteiten van Nederland lieten weten ondanks de kritiek van de Tweede Kamer door te willen werken aan deze diversiteitsagenda. In het voorjaar van 2021 berichtten vijf universiteiten in de Randstad hun medewerkers dat zij van plan waren om het CBS een analyse te laten maken van de samenstelling van hun staf, middels de [Barometer Culturele Diversiteit](#). De barometer houdt in dat het CBS voor organisaties en bedrijven analyseert welk aandeel van hun staf een (westerse of niet-westerse) migratieachtergrond heeft. Dit stuitte op alle universiteiten op bezwaren, onder meer van ondernemingsraden, waar zorgen leefden over privacy, over de categorieën 'westers' en 'niet-westers' die het CBS gebruikt, en over het monitoren van migratieachtergrond van staf überhaupt. Inmiddels heeft het CBS de categorie '(niet-)westers' vervangen door een andere indeling van herkomstlanden ([CBS 2022](#)). Desalniettemin is de samenwerking met het CBS voorlopig door alle vijf universiteiten opgeschort ([NRC 2021](#)).

Kortom, dataverzameling over de etnische samenstelling van de Nederlandse universitaire gemeenschap maakt veel los. Volgens voorstanders zijn data noodzakelijk om etnische discriminatie en racisme te kunnen bestrijden. Volgens tegenstanders maakt dataverzameling discriminatie en racisme alleen maar erger. De discussie is in volle gang en de uitkomst zeer onzeker.

## Data over etniciteit en racialisering: emancipatie of discriminatie?

De indeling van mensen in etnische en raciale categorieën is een machtig instrument waarmee staten en instituties uitsluiting en ongelijkheid creëren. Voorbeelden daarvan zijn de Nederlandse koloniale wetgeving, waarin 'Europeanen' een hogere status en rechten werden toegekend dan 'inlanders' (Jones 2007). Een recenter voorbeeld is discriminatie door de Belastingdienst in de context van het toeslagenschandaal ([Autoriteit Persoonsgegevens 2020](#)). Diezelfde categorieën waarmee onderdrukking is bewerkstelligd kunnen echter ook worden gebruikt om die onderdrukking te bestrijden. De categorie 'Black' bijvoorbeeld, verenigde vanaf de jaren zestig mensen in Noord-Amerika, het VK, en daarbuiten, op grond van een gedeelde ervaring van en strijd tegen racisme (Hall 2000).

---

1 Vóór de motie stemden VVD, PVV, CDA, ChristenUnie, SGP, FVD, Krol en Van Kooten-Arissen. Tegen: D66, GroenLinks, SP, PvdA, PvdD, 50Plus en DENK. Bron: [Tweede Kamer](#)

Iets vergelijkbaars geldt voor statistische data waarin mensen in etnische en raciale categorieën worden ingedeeld. Zoals Bonnett en Carrington (2000: 497) het omschrijven: *'Ethnic monitoring reflects the logic of state surveillance and control. Yet it also acts as a site of social change and emancipation'*. Zulke data kunnen bijdragen aan uitsluiting en discriminatie, bijvoorbeeld wanneer politici stellen dat er 'te veel' mensen van bepaalde categorieën in een land of organisatie zijn – denk aan 'minder Marokkanen' van Geert Wilders – en wanneer onderzoeker s suggereren dat bepaalde categorieën mensen 'problematisch' zijn, bijvoorbeeld omdat zij 'slecht integreren' of 'oververtegenwoordigd zijn in misdaadstatistieken'. Dergelijke data worden echter ook gebruikt om discriminatie te bestrijden. Zo stelt de [Europese Commissie \(2017: 4\)](#) dat *'data on (in)equalities based on racial and ethnic origin ... is essential to measure the level of implementation and monitor the impact of [antidiscrimination] policies'*. Ook Bonnett & Carrington (2000) benadrukken dat overheden en organisaties vaak besluiten tot dataverzameling over etniciteit en racialisering als reactie op protestbewegingen tegen racisme, als onderdeel van het pakket aan antidiscriminatiemaatregelen waarmee aan de wensen van deze bewegingen tegemoet wordt gekomen. Vanuit dat perspectief is de verzameling en analyse van data over etniciteit door bijvoorbeeld werkgevers belangrijk omdat het *'helps not only in identifying and dealing with unlawful discrimination, but also frequently highlights other employment practices in need of improvement'* (Bonnett & Carrington 2000: 488).

Een dergelijke traditie van dataverzameling over etniciteit en racialisering in het kader van emancipatie en antidiscriminatie kennen we in Nederland nauwelijks. In Nederlandse bevolkingsstatistiek worden geen data over etniciteit en racialisering opgenomen – althans, niet direct. Het is wel standaardpraktijk om nationaliteit en geboorteland van personen en hun ouders te registreren en – tot dit jaar – om inwoners van Nederland op grond daarvan in te delen in mensen met of zonder een 'westerse' of 'niet-westerse' migratieachtergrond'. Volgens Yanow en Van der Haar (2013: 229) is deze classificatie *'in all but name, a racial discourse – one perhaps all the more powerful for being carried out in disguise'*. De nadruk op afkomst werkt essentialiserend en wordt zowel in politieke als in wetenschappelijke context geassocieerd met 'integratieproblemen': een 'niet-westerse migratieachtergrond' wordt verondersteld samen te hangen met mindere faciliteit tot 'integratie' in Nederland.

Kennisproductie over de positie van etnische en geracialiseerde minderheden in Nederland is al decennia sterk verweven met beleidsvragen en -discoursen. Wetenschappelijk onderzoek op dit terrein was van de jaren zeventig tot de jaren 2000 overwegend gedreven door vragen van ambtenaren en politici over 'integratievraagstukken' (Scholten 2007). Daarmee stond dit onderzoek op afstand van emancipatoire bewegingen in Nederland. Mensen van kleur waren in deze kennisproductie nauwelijks betrokken. De enige uitzondering daarop was het Center for Race

and Ethnic Studies (CRES), opgericht aan de Universiteit van Amsterdam in 1984, onder leiding van Professor Chris Mullard, één van de eerste hoogleraren van kleur in etnische studies in Europa. Op het CRES werkte een diverse staf aan vraagstukken rond constructies van 'ras' in relatie tot andere sociale categorieën als gender en klasse. Het centrum werd in 1991 opgeheven. Sindsdien wordt het veld van 'migratie en etnische studies' in Nederland gedomineerd door witte onderzoekers met nauwe banden met beleidsmakers (Essed en Nimako 2006).

Data over etniciteit en racialisering worden in Nederland tot op heden dus niet verzameld voor en door mensen die met discriminatie te maken krijgen, ter bestrijding van die discriminatie. In plaats daarvan zijn data over mensen 'met een migratieachtergrond' verzameld en gebruikt door de Nederlandse overheid, instituties en onderzoekers, zonder betrokkenheid of zeggenschap van deze mensen zelf, op manieren die zij vaak als stigmatiserend hebben ervaren. Dit verklaart deels waarom veel van de studenten en staf die wij hebben geïnterviewd huiverig staan ten opzichte van de verzameling van antidiscriminatiegegevens.

## Reflectie op onze woordkeus

Dat racisme en etnische discriminatie kwalijk zijn en moeten worden bestreden, is onomstreden. *Wat* racisme en etnische discriminatie inhouden en *hoe* ze moeten worden bestreden, is daarentegen alles behalve onomstreden. Die controverserige begint al bij de woordkeus.

Vanuit politiek en normatief perspectief botsen ruwweg twee visies. In de ene visie vereisen neutraliteit en gelijke behandeling dat instituties zoals de universiteit géén onderscheid maken tussen mensen. De problemen beginnen in deze visie juist als mensen in hokjes worden gestopt: als instituties verschil maken tussen mensen, zullen ze hen ook verschillend behandelen. De universiteit moet daarom kleurenblind (*colour blind*) zijn en zeker niet haar studenten en staf categoriseren naar etniciteit, afkomst of racialisering. Daartegenover staat een tweede visie, die stelt dat onze samenleving nu eenmaal niet kleurenblind is. Sommige groepen mensen worden aan etnische discriminatie en racisme blootgesteld en andere niet. In deze kleurengevoelige (*colour-sensitive*) visie is het onvermijdelijk om te erkennen dat mensen in etnische en/of raciale categorieën worden ingedeeld, om ongelijkheid te kunnen bestrijden. Tussen en binnen deze twee visies bestaat natuurlijk veel nuance en grijs gebied. De auteurs van dit rapport hebben meer affiniteit met de tweede, 'kleur-gevoelige' visie.

Sociaalwetenschappelijke terminologie is nooit 'kleurenblind'. Het beschrijven en duiden van maatschappelijke verschillen en ongelijkheid behoort immers tot de kern van de sociaalwetenschappelijke praktijk. Verschillende wetenschappelijke tradities hebben daartoe een scala aan termen voortgebracht: 'ethniciteit', 'ras', 'geracialiseerd', 'migratieachtergrond', 'niet-westers', 'culturele diversiteit', enzovoort. Achter elk van deze begrippen gaat een wereld van wetenschappelijk debat schuil. Als sociale wetenschappers maken wij in deze verkenning de volgende terminologische keuzes.

Het doel van deze verkenning is bij te dragen aan de discussie over dataverzameling ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme. Wij maken daarom geen gebruik van de term 'migratieachtergrond'. Immers, waar iemand geboren is en waar diens ouders geboren zijn, bepaalt niet of iemand te maken krijgt met etnische discriminatie en racisme. Het onderscheid tussen 'westers' en 'niet-westers' is, in de woorden van de WRR, 'niet wetenschappelijk onderbouwd' ([WRR 2021](#)). Termen als 'culturele diversiteit' of 'culturele achtergrond' vinden wij eveneens onvoldoende nauwkeurig. Het probleem dat deze dataverzameling beoogt te adresseren is immers niet cultureel verschil, maar etnische discriminatie en racisme.

In de sociale wetenschappen bestaat controverse over het gebruik van de concepten 'ethniciteit' en 'ras'. Er bestaat zeer brede consensus dat zowel 'ethniciteit' als 'ras' sociale constructen zijn: geen biologische of natuurlijke categorieën, maar categorieën die door mensen bedacht zijn en in een specifieke maatschappelijke context vorm en betekenis krijgen. Over de verhouding tussen 'ethniciteit' en 'ras' bestaat echter controverse. Sommige sociale wetenschappers hechten aan het onderscheid tussen 'ethniciteit' en 'ras'. Zij benadrukken dat 'ethniciteit' duidt op een gepercipiëerde gemeenschappelijke cultuur, taal, religie en/of geschiedenis van een groep mensen, terwijl 'ras' duidt op een gepercipiëerd biologisch, fenotypisch verschil tussen groepen mensen. Volgens een andere wetenschappelijke stroming is het echter onmogelijk om een scherp analytisch onderscheid te maken tussen 'ethniciteit' en 'ras'. Mensen met heel verschillende fenotypische kenmerken kunnen zichzelf 'zwart' noemen omdat die term hen politiek verbindt in de strijd tegen racisme; mensen met heel verschillende fenotypische kenmerken kunnen door anderen gezien worden als 'van nature' lui, dom of gevaarlijk, omdat ze zouden behoren tot een 'achterlijke cultuur'. In deze wetenschappelijke stroming worden 'ethniciteit' en 'ras' meestal samen gebruikt, bijvoorbeeld in het concept '*ethnoracial*' (voor een overzicht van deze wetenschappelijke discussies, zie Brubaker 2009: 25-29). Bonjour en Taylor, de leiders van dit onderzoeksproject, behoren tot de tweede wetenschappelijke stroming. Wij beschouwen etnische discriminatie en racisme als verschillende woorden voor één complex cluster van vormen van uitsluiting. Alleen over 'ethniciteit' en 'etnische discriminatie' spreken, zoals in Nederland gebruikelijk

is, is in onze ogen om twee redenen ongewenst. Ten eerste maakt dit onvoldoende zichtbaar dat gepercipieerde biologische en fenotypische kenmerken wel degelijk een rol spelen. Ten tweede refereert het concept ‘racisme’, meer dan het concept ‘ethniciteit’, aan de lange Europese geschiedenis van deze vorm van uitsluiting, een geschiedenis die niet alleen kolonialisme omvat maar ook genocide en onderdrukking van mensen binnen Europa, waaronder Joden, Roma, Sinti, en Sami. Om voortdurend te benadrukken dat ‘ras’ geen objectief kenmerk is, maar een sociaal proces, geven wij de voorkeur aan het concept ‘geracialiseerd’.

Wij gebruiken de term ‘persoon van kleur’ om te verwijzen naar iemand die niet gecategoriseerd wordt als wit, Europees, of westers en daarom het risico loopt om geconfronteerd te worden met etnische discriminatie en racisme.

## Reflectie op onze positionaliteit

Dit project is uitgevoerd door twee witte vrouwelijke wetenschappers, respectievelijk hoogleraar en universitair hoofddocent, en vijf studentonderzoekers, waarvan vier zich identificeren als personen van kleur en één als wit. De samenstelling van ons onderzoeksteam, waarin de projectleiders beide wit zijn en de studentonderzoekers overwegend van kleur, weerspiegelt patronen van ongelijkheid in Nederlandse universiteiten en samenleving.

Onze ethniciteit en racialisering vormt ons perspectief, zo bleek al in de voorbereidende fases van het project. Zo hadden de onderzoekers van kleur in ons team veel scherper op hun netvlies hoe groot het wantrouwen bij veel Nederlanders van kleur is rondom het vraagstuk van institutionele dataverzameling, zeker in de directe nasleep van het toeslagenschandaal. Dit heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat wij in interviews met studenten en staf van kleur de vraag verbreed hebben naar of en onder welke voorwaarden dataverzameling ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme wenselijk zou zijn, in plaats van direct in te zoomen op de vraag welke categorieën bij die dataverzameling zouden moeten worden gebruikt. Alle interviews met studenten en staf van kleur zijn afgenomen door onderzoekers van kleur. Onze indruk is dat dit heeft bijgedragen aan open en respectvolle gesprekken over dit ingewikkelde en vaak pijnlijke onderwerp.

## Opzet en aanpak

Het oorspronkelijke doel van dit project was om bij organisaties die mensen van kleur in Nederland vertegenwoordigen, kennis en inzicht op te halen over wat voor

categorieën geschikt zouden zijn voor kwantitatieve dataverzameling op universiteiten. We wilden via *crowdsourcing* een beter idee krijgen welke categorieën (denk aan ‘niet-westers’, ‘van kleur’ of ‘Surinaams-Nederlands’) het meest geschikt zouden zijn om te gebruiken voor vrijwillige enquêtes onder studenten en staf. We kwamen er echter al gauw achter dat we in deze oorspronkelijke opzet essentiële stappen oversloegen: voordat we praten over methodes van dataverzameling, moeten we praten over óf we deze data willen verzamelen, onder welke voorwaarden en waarom. In onze gesprekken met respondenten zijn we daarom bij het begin begonnen. De uitkomst van dit rapport is niet een gebruiksklare lijst met categorieën voor zelfcategorisering, zoals wij hadden gehoopt. In plaats daarvan schreven wij een eerste verkenning van visies van studenten en staf van kleur op het vraagstuk van dataverzameling, in de hoop dat de visies deze leden van de universitaire gemeenschap centraal zullen staan in het vervolg van dit debat.

Bij het selecteren van respondenten hebben wij *purposive sampling* toegepast: ons doel was niet om een representatief beeld te schetsen van de mening van alle studenten en staf van kleur in Nederland over antidiscriminatie, maar om in vijftien tot twintig interviews zo breed mogelijk te verkennen welke verschillende visies er bestaan. Alternatieve methodes, zoals focusgroepen of een representatieve survey, waren niet haalbaar gezien de tijd en middelen waarover wij konden beschikken. Omdat taalgebruik en woordkeus in deze discussie cruciaal is, hebben wij alleen Nederlandstalige respondenten gesproken.

In eerste instantie waren wij van plan om met vertegenwoordigers te spreken van organisaties die leden van de academische gemeenschap vertegenwoordigen die met etnische discriminatie of racisme zouden kunnen worden geconfronteerd. Wat de studenten betrof was dit mogelijk: wij hebben studentenorganisaties van alle Nederlandse universiteiten geïdentificeerd die zich ofwel richten op thematiek rond multiculturalisme, diversiteit, antiracisme, en dekolonisatie; ofwel die een specifieke herkomstgroep of niet-Christelijke religieuze groep vertegenwoordigen. Wij hebben negentien studentenorganisaties aangeschreven, waarbij we zowel een thematische als een geografische spreiding nastreefden. In totaal hebben we vijf vertegenwoordigers van studentenorganisaties gesproken.

Selectie van respondenten uit de staf van universiteiten bleek ingewikkelder. Er bestaan geen organisaties van universitair medewerkers van kleur in Nederland. Wij hebben daarom individuele medewerkers aangeschreven. Onze *purposive-sampling*-strategie was er daarbij enerzijds op gericht om respondenten te selecteren die een uitgesproken visie hebben op het vraagstuk van etnische discriminatie en racisme op de universiteit, en zich daarover publiek uit wensen te spreken. Anderzijds streefden wij naar een diversiteit onder respondenten wat betreft hun functie

(tijdelijk/vast, ondersteunend en wetenschappelijk personeel, positie in de academische hiërarchie), wetenschappelijke discipline (alfa, bèta, gamma) en universiteit waar zij werken. Dat laatste punt bleek moeilijk, en respondenten uit universiteiten in de Randstad zijn oververtegenwoordigd in onze *sample*.

Vanuit onze kleurengevoelige (*colour-sensitive*) visie, was het voor ons cruciaal om met staf van kleur te spreken. In die visie is het immers onvermijdelijk om te erkennen en te benoemen dat mensen in onze samenleving zo worden gecategoriseerd dat sommige groepen wel met etnische discriminatie en racisme te maken krijgen, en andere niet. Ons gebruik van de categorie ‘van kleur’ moet in dat licht worden begrepen. Informatie over welke universitaire medewerkers zich al dan niet als ‘van kleur’ identificeren, is echter veelal niet voorhanden. Waar mogelijk hebben we medewerkers geselecteerd die zich eerder in publieke interviews identificeerden als mensen van kleur of van Afrikaanse of Aziatische herkomst. Daarmee bereikte we echter niet de gewenste diversiteit in functies en disciplines. Daarom hebben we ook medewerkers van universiteiten aangeschreven van wie we vermoeden dat zij zich identificeren als mensen van kleur, op basis van hun naam of voorkomen op hun profielpagina of LinkedIn. Eén collega hebben we in de wandelgangen aangesproken, de anderen hebben we per mail aangeschreven. In de bijlagen van deze verkenning vindt u onze uitnodigingsmail. Een collega schrok ervan dat wij haar aanschreven als ‘persoon van kleur’, vooral omdat wij niet in onze mail niet uitlegden hoe wij tot die classificatie waren gekomen en zij vreesde dat haar werkgever haar zo had aangeduid. Deze collega heeft begrijpelijkerwijs niet willen meewerken aan dit project. Ook voor andere collega’s die ervoor kozen om niet mee te werken aan deze verkenning, kan de manier waarop wij hen hebben aangeschreven een rol hebben gespeeld. In totaal hebben wij achttien medewerkers van universiteiten aangeschreven en elf van hen gesproken.

De interviews duurden 45 tot 60 minuten en zijn digitaal afgenomen, op één interview na dat live plaatsvond. Het waren semigestructureerde interviews waarin wij respondenten vroegen om ons te vertellen hoe zij tegenover dataverzameling over etniciteit en racialisering op de universiteit staan, om vervolgens verder in te zoomen op methodes van dataverzameling. Omdat veel mensen in Nederland niet bekend zijn met het verzamelen van dergelijke data via zelfcategorisering, hebben we hen voorbeelden laten zien van enquêteformulieren die studenten en staf van universiteiten in Canada, de VS, het VK, en Zuid-Afrika krijgen voorgelegd. De *interview guide* die wij hebben gebruikt vindt u in de bijlage van deze verkenning.

Natuurlijk kunnen wij op basis van deze gesprekken geen representatief beeld schetsen van wat ‘de’ mensen van kleur in de Nederlandse academische gemeenschap over kwantitatieve dataverzameling vinden. Dat is ook nadrukkelijk niet onze



bedoeling. Wel streven we ernaar verschillende stemmen te laten horen van mensen die tot etnische of geracialiseerde minderheidsgroepen worden gerekend en die het belangrijk vinden om zich uit te spreken over deze thematiek. Al onze respondenten spreken alleen voor zichzelf, en voor niemand anders: wanneer respondenten daarmee instemden hebben we hen dan ook niet geanonimiseerd in ons rapport.

# DE VERZAMELING VAN ANTI-DISCRIMINATIE DATA IN UNIVERSITEITEN IN HET BUITENLAND

Parallel aan de studie waarvan dit rapport verslag doet, heeft De Jonge Akademie in een tweede studie de manieren verkend waarop universiteiten in andere landen data verzamelen ter bestrijding van etnische discriminatie en racisme. De resultaten van deze studie vindt u hier kort samengevat (en in een apart downloadbaar bestand, zie [www.dejongeakademie.nl](http://www.dejongeakademie.nl)), en in hun volledigheid in het rapport *Data-verzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijstmethoden*.

- Dit onderzoek werd uitgevoerd om informatie te verzamelen voor het project van de Jonge Akademie over (zelf)categorisering aan Nederlandse universiteiten, dat werd opgezet om inzicht te krijgen in zowel de praktijk als de visies met betrekking tot etnische en geracialiseerde categorieën die aan universiteiten worden gebruikt als onderdeel van het antidiscriminatiebeleid. We vroegen zelfcategoriseringvragenlijsten op van instellingen in verschillende landen en interviewden waar mogelijk personen die betrokken waren bij het afnemen ervan om hun beweegredenen en doelstellingen te begrijpen.
- In het kader van de nationale wet- en regelgeving inzake gelijkheid in hun land en de daarmee samenhangende vereisten van de instelling verzamelen academische instellingen gegevens over de persoonlijke achtergrond van mensen, zoals hun etnische identiteit, lidmaatschap van sociale groepen en juridische en fysieke kenmerken. De manier waarop deze gegevensverzameling plaatsvindt, varieert sterk per land en per instelling.
- Er is sprake van enig verschil in de redenen waarom instellingen gegevens verzamelen, welke gegevens zij verzamelen en het soort verantwoording dat de basis vormt van deze dataverzameling en die ermee kan worden afgelegd. Er is geen sprake van een specifieke aanpak of prioriteiten die wij als dominant kunnen aanwijzen; de lokale geschiedenis en omstandigheden lijken daarin bepalend.

- In de EU bestaat er geen juridische belemmering voor het verzamelen van dergelijke informatie, maar op basis van de gegevensbeschermingswetgeving is er wel eerst een rechtsgrond vereist. Hierdoor is het verzamelen van gegevens voor de bestrijding van racisme een kwestie van politieke wil, net als het bestaan/instellen van toezicht om daadwerkelijk iets te kunnen doen met de data.
- Wij hebben een aantal beschermingsmaatregelen en kenmerken geïdentificeerd waardoor met vragenlijsten de diversiteit effectiever in kaart kan worden gebracht en waardoor werknemers meer het gevoel hebben dat de data op betrouwbare wijze worden gebruikt en beheerd, namelijk:
  - deelnemers de mogelijkheid bieden om de verstrekte informatie aan te passen;
  - de mogelijkheid bieden om uitleg te geven bij de gegeven antwoorden;
  - deelnemers toestaan om meerdere vakjes aan te vinken om meervoudige identiteiten aan te geven;
  - erkennen dat er veel meer mogelijke identificaties zijn dan realistisch gezien kunnen worden opgenomen in vragenlijsten;
  - de bredere doelstelling van de vragenlijst toelichten en aangeven waarvoor de informatie wel en niet wordt gebruikt;
  - duidelijkheid over gegevensbeheer en privacy: bindende verklaringen over beperking van toegang en doelstelling.
- Op basis van de voor dit project verzamelde vragenlijsten zagen we een verschil tussen het gebruik van data voor toezicht op de diversiteit van de instelling (d.w.z. verantwoording van de instelling naar de overheid of naar instellingen voor gelijke behandeling) en het gebruik van data als hulpmiddel in de strijd tegen racisme (eventueel anders van vorm, en ontstaan naar aanleiding van de vraag naar de verantwoording van instellingen naar het personeel toe).

# VISIES OP DATAVERZAMELING

## Voorstanders, tegenstanders en hun argumenten

Veel van onze respondenten zijn voorstanders van dataverzameling, omdat dit ervoor kan zorgen dat etnische of raciale ongelijkheid kan worden aangekaart. ‘Je kan niet meten wat je niet weet’ meent oud-rector van de Vrije Universiteit en voorzitter van het bestuur van de Universiteit van Twente, Vinod Subramaniam. Ook andere respondenten geven aan dat zij graag willen dat de toegang van minderheidsgroepen tot de universiteit in kaart wordt gebracht.

Volgens meerdere respondenten is dataverzameling een voorwaarde voor de erkenning van etnische en raciale uitsluiting op de universiteit. Tot nu toe wordt die uitsluiting volgens deze respondenten ontkend of gebagatelliseerd. Men houdt vol dat de universiteit een meritocratische omgeving is: ‘als je hard genoeg werkt dan kom je er wel’, meent een vertegenwoordiger van Space to Talk About Race (STAR), een studentencollectief op Universiteit Leiden. Respondenten geven aan dat zij kwantitatieve data als enige manier zien om te zorgen dat racisme of etnische discriminatie op de universiteit serieus worden genomen. Alfrida Martis, diversiteitsmedewerker aan de Universiteit van Amsterdam<sup>2</sup>, stelt: ‘Op het moment dat je niet erkent dat er gebrek is aan diversiteit op de universiteit en je hebt daar geen data voor, dan kan je ook geen dingen veranderen’. Een masterstudent milieuvraagstukken aan Wageningen University & Research (WUR) vertelt: ‘Nu, zonder data, moet men niet-witte mensen geloven, maar witte mannen kunnen zich niet voorstellen wat de ervaringen zijn. Zij willen heel vaak bewijs’. Ook Ngangitie, voorzitter van de Afro-Nederlandse studentenvereniging Marula, stelt dat dataverzameling nodig is voor ‘het legitiem maken van de ervaringen van mensen van kleur in Nederland binnen onderwijsinstellingen’.

---

2 Ten tijde van het interview was Alfrida Martis projectleider diversiteit aan de UvA. Inmiddels werkt zij als *diversity officer* aan de Willem de Kooning Academy in Rotterdam.

Andere respondenten zien dataverzameling als een voorwaarde voor het ontwerpen en uitvoeren van effectief diversiteitsbeleid. Subramaniam zou graag een nulmeting zien, zodat de impact van beleid kan worden gemonitord. Professor Kofi Makinwa (TU Delft) stelt:

‘Je hebt getallen nodig om ergens naar toe te werken. [Op het gebied van genderdiversiteit] in mijn vakgebied worden stappen gemaakt, juist omdat het meetbaar is. ... Meten is weten, en anders blijf je steken in vage opmerkingen, anekdotes en gevoelens die niet bevorderlijk zijn voor het maken van beleid. ... Dataverzameling zou kunnen helpen om targets te creëren. Met data kun je de samenstelling op de universiteit vergelijken met data uit de samenleving over de verschillende bevolkingsgroepen en vervolgens vaststellen of het redelijk overeenkomt of niet. Je kunt dan de vraag stellen: waarom zitten we dan niet goed? Waar komt het vandaan? Maar hoe voer je zo’n gesprek zonder data?’

Ook Martis meent: ‘Wat Nederlandse universiteiten willen is meer beleid om diversiteit en inclusie te vergroten, maar wetenschappelijk gezien verzamelen zij geen data om dat soort beleid te kunnen realiseren’. Gözde, oud-voorzitter van studentenplatform Amsterdam United en student-assistent, merkt op dat het team waarin ze werkt bij de onderwijsbalie divers is, doordat ‘we daar bewust naar op zoek zijn’. Maar ‘de rest van de afdeling is *white* en dan zijn er de mensen die niet *white* zijn. Dat zijn de schoonmakers. En dat vind ik problematisch. Als je dat kan weergeven in cijfers...’

De meeste respondenten zien ook risico’s aan dataverzameling. Daarbij speelt met name gebrek van vertrouwen in de universiteit als institutie een rol. Veel respondenten vertrouwen er niet op dat de universiteit hun privacy zal waarborgen en voelen zich veiliger als zij de universitaire omgeving kunnen navigeren zonder monitoring. Volgens hen zou dataverzameling averechts kunnen werken en institutionele discriminatie vergroten; zij hebben daarvan ook recent zoveel voorbeelden gezien bij de Belastingdienst, de politie en de marechaussee. Zo gaf een vertegenwoordiger van Tribes, een studentenvereniging voor zwarte studenten, het volgende aan:

‘De school hoeft niet zozeer te weten dat ik een zwarte etniciteit heb. Als ze me zien op de wandelgangen, dan zien ze mijn huidskleur. Wat doe je met die data? Het heeft geen zin om mij in het systeem te registreren als zwart persoon. Je vergroot de kans tot discriminatie en racisme, want je weet niet wie achter het scherm zit.’

Sommige respondenten verzetten zich tegen het idee dat kwantitatieve data nodig zijn om etnische of raciale uitsluiting te erkennen. Een PhD-onderzoeker aan de

Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) zei hierover:

‘Het is best duidelijk dat de uni een witte institutie is. We hebben geen dataverzameling nodig om dit in kaart te brengen. ... Er is nú al zoveel racialisatie en geïnstitutionaliseerd racisme. Als er data zijn hierover dan zal dit er meer aan bijdragen.’

Professor Amade M’charek, hoogleraar antropologie aan de UvA, heeft fundamentele bezwaren tegen het ‘idee van een database op de universiteit over etniciteit’:

‘Het gevaar dreigt dat etnische verschillen “gereïficeerd” worden: dat ze voorgesteld worden als hele belangrijke, haast natuurlijke verschillen die veel meer zeggingskracht hebben, [in plaats van dat ze beschouwd worden als] geproduceerd om een statistische berekening of een tel-exercitie mogelijk te maken. Door ze in een database te stoppen lijkt het alsof het hele natuurlijke criteria zijn die overal gelden. Dat is het proces van reïficeren dat ik gevaarlijk vind. Je krijgt dan ook dat we juist de verschillen binnen een bepaalde cluster, binnen een classificatie, wellicht over het hoofd gaan zien omdat etniciteit zo’n belangrijke factor wordt gemaakt.’

Voor enkele respondenten zoals M’charek wegen dergelijke bezwaren tegen kwantitatieve dataverzameling zwaarder dan eventuele voordelen. Enkele andere respondenten zijn enthousiast voorstanders. De meeste respondenten echter zijn voorzichtige voorstanders van dataverzameling: ze zien het als een risicovol en complex maar noodzakelijk onderdeel van de bestrijding van etnische en raciale uitsluiting op de universiteit. Volgens Mostafa Sadiqi, vertegenwoordiger de Muslim Student Association (MSA), is ‘categorisering altijd een mechanisme van “*oppression*”, jullie zijn dat en wij zijn dit’. Hij beschouwt het echter als een ‘noodzakelijk kwaad’ dat kan worden ingezet om marginalisering te voorkomen – mits gemarginaliseerde groepen een stem krijgen in dat proces.

## Voorwaarden voor ethische en effectieve dataverzameling

Cruciaal voor bijna alle respondenten is dat hun anonimiteit gewaarborgd wordt. Zij vrezen dat het in de praktijk lastig is om antidiscriminatie data zo te presenteren dat ze niet herleidbaar is naar individuen. Zo beschrijft Mohammed Badran, VU-alumnus, oudstudent-assistent en oprichter van Syrian Volunteers & Network for Refugee Voices, het probleem als volgt:

‘Het is heel lastig om niet te traceren. [...] Als je heel weinig *staff* met een andere culturele achtergrond hebt, bijvoorbeeld drie Syriërs, twee Palestijnen en drie Iraniërs... Iedereen weet dan wie deze mensen zijn.’

Er moet een zorgvuldig en transparant protocol zijn dat de anonimiteit van respondenten garandeert. Duidelijk moet zijn wie de data beheert, wie toegang hebben tot de data en hoelang de data bewaard worden.

Cruciaal voor respondenten is dat zij vertrouwen hebben in de actor die de data verzamelen en beheert. Sommige respondenten hebben dat vertrouwen niet in de universiteit en evenmin in een overheidsinstelling: de Belastingdienst werd ook hier meermaals genoemd als voorbeeld van hoe de Nederlandse overheid met data over etniciteit omgaat. Deze respondenten willen dataverzameling alleen aan een ‘moreel legitiem’ instituut toevertrouwen: een ‘onafhankelijk instituut’ of een ‘onderzoeksinstantie’. Daarbij vult Gözde, oud-voorzitter van Amsterdam United, aan dat de universiteit een neoliberaal instituut is. Zij beschouwt de universiteit als een instituut dat voornamelijk uit is op geld, en dus niet als een moreel instituut.

Vertrouwen is een belangrijke sleutel voor dataverzameling. ‘Ja ik vind het prima, de VU is een goede werkgever en ze houden wel echt rekening met je’, meent Avinash, die host is bij de VU. Hij geeft dus aan dat hij tevreden is met zijn werkgever en dat hij hierdoor vertrouwen in de universiteit heeft. Dat zorgt dan ook voor een positieve houding ten opzichte van dataverzameling. Voor Subramaniam, bestuursvoorzitter van de Universiteit Twente, staat of valt het vertrouwen in de instantie die data verzamelt met diens expertise: voor hem staat voorop dat wetenschappers met relevante expertise een leidende rol spelen bij dataverzameling en categorisatie en dat hun ‘wetenschappelijke inzichten worden meegenomen’.

Bovendien is het van belang dat de universiteit goed uitlegt waarom zij deze informatie verzamelt, wat er precies mee gedaan wordt, met welk doel en waarom dat belangrijk is. Gözde, oud-voorzitter van Amsterdam United en student-assistent, gaf aan dat Gloria Wekker dat duidelijk beschreef in het rapport *Diversiteit is een werkwoord* over de UvA.

Ook participatie en inspraak in het proces van dataverzameling en analyse is voor veel respondenten cruciaal. Meerdere respondenten benadrukken dat categorieën in antidiscriminatie data samen moeten worden bepaald met de mensen over wie het gaat: de mensen die te maken krijgen met etnische discriminatie en racisme. Gözde zegt dat de mensen de vrijheid moeten krijgen om zelf te bepalen welke categorieën er zijn. Een student milieukunde aan de WUR geeft aan dat het met de mensen moet gebeuren waar het om gaat zodat ze niet het gevoel hebben dat er ‘over

hen is gedacht', maar dat ze het zelf hebben kunnen kiezen. Volgens Mostafa Sadiqi, vertegenwoordiger de Muslim Student Association (MSA), kan dataverzameling alleen worden ingezet om marginalisering te voorkomen, als degenen die worden geclassificeerd onderdeel zijn van het proces van categorisering en er constant gemonitord wordt hoe er geclassificeerd wordt. Het VK is een belangrijk voorbeeld: daar is de categorie *Asian* steeds verder gesplitst, omdat mensen van Aziatische afkomst aangaven dat het belangrijk is om onderscheid te maken tussen een Pakistani en een Bangladeshi. Als gemarginaliseerde groepen geen inspraak hebben in het proces van categorisatie en dataverzameling, dan wil Sadiqi liever geen classificering. Zonder die inspraak is categorisatie 'negen van de tien keer problematisch en wordt het juist een mechanisme van stigmatisering, zoals de categorieën westers en niet-westers'. Sadiqi stelt dus: 'Registratie, ja, mits wij minderheden die geregistreerd worden een stem hebben in de classificering'.

Ten slotte benadrukken veel respondenten het belang van expliciete individuele instemming met dataverzameling. Volgens STAR krijgt men dan meer *agency*, want dan worden mensen op de hoogte gesteld van hun participatie en de gevoeligheid van het onderzoeksonderwerp.

Om zo effectief mogelijk de doelen van diversiteitsbeleid na te streven, geven veel respondenten aan dat een intersectionele benadering vereist is. Ngangitie van de Afro-Nederlandse studentenvereniging Marula zou graag zien

'dat je toch wel in gedachten blijft houden dat je binnen een raciale groep individuen hebt met ieder hun eigen ervaring. Ik denk dat intersectionaliteit daarbij belangrijk is, want mijn ervaring als zwarte vrouw zonder lichamelijke handicap zal anders zijn dan de ervaring van een zwarte vrouw met lichamelijke of geestelijke handicap'.

Een hoofddocent geesteswetenschappen van de Universiteit Utrecht legt uit dat alleen kijken naar gender op het gebied van diversiteit voor bevordering weinig zin heeft; dan komen enkel witte vrouwen op hogere posities.

Martis benadrukt de gevoeligheid van dataverzameling over racialisering en etniciteit, die zij een voorbeeld van 'trauma-data' noemt: 'Je vraagt mensen waar zij racisme en discriminatie over meemaken'. Dat vergt volgens Martis voorzorg bij het opstellen van de vragenlijst, en nazorg achteraf: 'Wij hadden ook altijd een aangewezen persoon die je kon bellen om te praten over hoe je de survey hebt ervaren. Ook dat is iets wat vaak wordt vergeten'. Badran legt uit waarom dataverzameling belastend kan zijn: 'Lastig, want je krijgt opeens zo'n formulier en je gaat zo erg nadenken over "wat ben ik nou?" en ik vind dat heel interessant want witte mensen hebben dat probleem niet. Wij wel'.



Voor veel respondenten is het belangrijk dat dataverzameling niet op zichzelf staat, maar onderdeel is van een cultuurverandering op de universiteit. Zo zei de PhD-onderzoeker van de EUR:

‘Zolang de structuur niet verandert dan kan je wel niet-witte mensen toevoegen maar dan denk ik dat er vrij weinig verandert in de manier waarop de universiteit te werk gaat. Er moet echt een radicale verandering komen op de universiteit. Er zijn genoeg organisaties en instellingen waar niet-witte mensen, niet-mannen, niet-cishetero mensen aan de top komen te staan waarbij onderdrukking alsnog gereproduceerd wordt. Kijk naar onze burgemeester (Aboutaleb)’.

Volgens een student milieukunde aan de WUR moet de universiteit als zij een veiligere toekomst wil, onderzoeken wat haar eigen historische banden met het kolonialisme zijn en hoe die zich verhouden tot institutioneel racisme. Een vertegenwoordiger van STAR pleit ook voor verantwoordelijkheid van de universiteit:

‘De universiteit Leiden heeft een geschiedenis met kolonialisme. Doordat er onvoldoende licht op wordt geworpen, is er amper ruimte om een gesprek te voeren over ras. Racistische incidenten op de universiteit duiden op een groter systematisch probleem, maar de universiteit behandelt dat niet zo’.

De universiteit is volgens Martis een project dat gebruikt werd om koloniale projecten te legitimeren. Het is voor haar dan ook lastig om erop te vertrouwen dat de Nederlandse universiteiten goede intenties hebben met het verzamelen van data. Het is moeilijk om te geloven dat data gebruikt zullen worden om racisme te bestrijden als het instituut koloniale wortels heeft. Een student milieukunde aan de WUR voegt hieraan toe dat dit gebrek aan vertrouwen niet slechts de universiteit geldt, maar ook de Nederlandse overheid. Hij stelt dat Nederlandse overheidsinstanties, waaronder academische instituten, geen sociaal veilig onderzoek kunnen verrichten vanwege hun koloniale verleden en hun neokoloniale heden.

## **Woordkeus: ras, geracialiseerd, etniciteit of afkomst?**

De meeste respondenten zien liever niet dat het concept ‘ras’ gebruikt wordt bij het verzamelen van antidiscriminatie data. Subramaniam geeft aan dat hij niet denkt in termen van ‘ras’ maar in termen van ‘eticiteit’ en ‘afkomst’. Ook een student milieukunde aan de WUR ziet liever een vraag naar ‘afkomst’ dan naar ‘eticiteit’ of ‘racialisering’. In zijn ogen duidt ‘afkomst’ op ‘een geografische locatie die een historie geeft over jouw identiteit’. Ook M’charek vindt dat concepten als ‘ras’ of ‘ethnoracial’ niet zouden moeten worden gebruikt in het Nederlands. Amade merkt op dat ook

in de VS de vanzelfsprekendheid van het begrip *race* ter discussie is komen te staan. In haar vakgebied van forensische en medische antropologie werd het concept *race* heel belangrijk geacht, 'maar nu is iedereen terug aan het roeien. We dachten dat de sociaal-constructivistische benadering van *race* ons zou helpen, maar we zien gewoon dat het mensen biologiseert. Alsof [ze toch weer gaan geloven dat] er iets in onze genen of lichaam besloten zit waardoor wij of anderen anders zijn'. Volgens M'charek is het een slecht idee om het concept 'ras' uit de VS te importeren: 'we lopen achter op het debat van racisme, maar niet op het gebied van *race*'. Het concept 'racialiseren' kan volgens M'charek nuttig zijn, want 'met geracialiseerd heb je het nog wel over het proces waarin mensen tot ras worden gemaakt'. Het concept 'geracialiseerd' benadrukt de sociale constructie, de activiteit waardoor mensen opgesloten worden in een categorie die iets suggereert over uiterlijkheden of biologie. Martis daarentegen wil juist niet over 'geracialiseerd' spreken. Martis zegt: '*Because racialised by whom? "Persoon van kleur" of "inheems persoon"*', daar spreekt meer *agency* uit van een bepaalde groep. Dus ik zou niet zo snel *racialised* gebruiken'. In de ogen van Martis benadrukt het concept 'geracialiseerd' dat het een proces is dat opgelegd is door de dominante groep op de ander, en neemt het daarmee weer wittigheid als de norm.

## Methode van dataverzameling

Als universiteiten data over etniciteit en racialisering van studenten en staf zouden verzamelen, hoe denken onze respondenten dan dat ze dat het beste aan zouden kunnen pakken? Er zijn twee manieren om dergelijke kwantitatieve data te verzamelen. In de eerste plaats kunnen data waarover de universiteit beschikken, worden gekoppeld aan data uit het bevolkingsregister over bijvoorbeeld geboorteland, geboorteland van ouders, nationaliteit of verblijfsstatus. In Nederland is het bijvoorbeeld gebruikelijk om mensen te categoriseren als met of zonder 'westerse' of 'niet-westerse' 'migratieachtergrond', op basis van hun geboorteland en dat van hun ouders. Zo wordt op dit moment gemonitord wat de instroom en het studieresultaat van studenten met een 'niet-westerse migratieachtergrond' op Nederlandse universiteiten is.<sup>3</sup> Een tweede manier om kwantitatieve data over etniciteit en racialisering te verzamelen, is zelfcategorisering, waarbij respondenten in een enquête open of gesloten vragen beantwoorden. Deze methode wordt in Nederland weinig gebruikt, maar is in Angelsaksische landen en in Centraal- en Oost-Europa standaard (Simon 2012). Wij vroegen respondenten naar hun visie op beide methodes.

---

3 Bijvoorbeeld in het jaarlijkse rapport van de onderwijsinspectie over [\*De staat van het Hoger Onderwijs\*](#).

Over het gebruik van statistiek op basis van het bevolkingsregister, met name nationaliteit, geboorteland en geboorteland van ouders, zijn respondenten verdeeld. Enerzijds vinden enkele respondenten dat dit ‘neutrale’ categorieën zijn om etniciteit en racialisering meetbaar te maken. Avinash, host op de VU, zou het liefst gecategoriseerd worden op basis van zijn nationaliteit, ‘omdat mensen snel oordelen’. Subramaniam (bestuursvoorzitter van de TU Twente) en Makinwa (hoogleraar TU Delft) vinden categorisering op basis van hun geboorteland het meest voor de hand liggend en het minst problematisch. Geboorteland is ‘neutraal, want het staat in je paspoort’, zo stelt Makinwa, en ‘fijnmaziger’ dan een categorie als ‘niet-westers’. Anderzijds meent een deel van de respondenten dat dataverzameling op basis van het bevolkingsregister problematisch kan zijn voor Nederlanders van kleur. Deze respondenten refereren naar de stigmatisering van eerste- en tweede generatie Nederlanders van kleur door het onderscheid tussen ‘allochtoon’ en ‘autochtoon’. Hoewel deze categorieën geconstrueerd zijn voor statistiek en onderzoek, hebben ze reële negatieve gevolgen voor Nederlanders van kleur. Zo herkent een universitair hoofddocent van de Universiteit Utrecht zichzelf niet in bestaande Nederlandse categorieën als ‘allochtoon’. Zij vindt het kwalijk dat de Nederlandse overheid mensen categoriseert ‘zonder dat zij er zelf iets over te zeggen hebben’ en hen zo ‘structureel zelfidentificatie ontzegt’.

Veel respondenten hebben een zeer negatieve connotatie bij het onderscheid tussen ‘westers’ en ‘niet-westers’. Zo zou dat onderscheid volgens een UvA-onderzoeker refereren aan ‘wie wel en wie niet geciviliseerd is volgens westerse en witte maatstaven’. Volgens een student milieukunde in Wageningen zijn de huidige categorieën in Nederlandse statistieken koloniaal: zijn volledige Nederlanderschap wordt ontkend, omdat hij niet in de imperiale kern geboren is. Sadiqi, voorzitter van de Muslim Student Association, noemt de categorieën westers en niet-westers ‘dom en racistisch’. De categorieën zijn ‘analytisch zwak’ omdat ze héél verschillende mensen onder één noemer vangen, ‘inherent normerend’, waarbij landen die goed presteren of ‘goed’ zijn onder westers worden geschaard en de rest onder ‘niet-westers’. Deze categorie kan volgens hem écht niet meer.

Tegenover dataverzameling door middel van zelfcategorisering staan vrijwel alle respondenten positief. Opvallend is dat het merendeel van de respondenten zelfcategorisering aantrekkelijk acht, vanwege de ruimte en vrijheid die deze methode biedt aan het individu om zichzelf te identificeren. Een student milieukunde aan de WUR noemt zelfcategorisering een ‘ideale vorm’ voor het verzamelen van antidiscriminatie data, en Martis noemt zich ‘groot voorstander’. Ngangitie vindt zelfcategorisering ‘mooi, want zo maak je ruimte voor mensen om in te vullen waar zij zich prettig bij voelen’. Een universitair hoofddocent van de Universiteit Utrecht noemt zelfcategorisering ‘de beste optie, omdat het ruimte overlaat voor mensen om zelf

te bepalen hoe zij zichzelf en of zij zichzelf willen identificeren'. Ook een bestuurslid van Tribes stelt: 'Bij zelfcategorisering heb je meer vrijheid jezelf te identificeren'. Gözde vindt dat mensen zichzelf moeten identificeren en 'je dit niet voor hen kunt doen, want dan ga je dat op basis van achtergrond en/of huidskleur doen', wat in haar ogen ongewenst is. Hoewel Ma inwa positief staat tegenover het gebruik van zelfrapportage, ziet hij wel als nadeel dat de *response rate* lager zou kunnen zijn dan bij gebruikmaking van bevolkingsregisters. Een UvA-onderzoeker geeft verder aan dat zelfcategorisering minder inzichtelijk zou kunnen zijn, aangezien iedereen verschillende waarden kan rapporteren.

We hebben respondenten ook gevraagd of er, naast het bevolkingsregister en zelfcategorisering, alternatieve methoden van dataverzameling of onderzoek zijn, die zij wenselijk zouden vinden om etnische en raciale uitsluiting mee te bestrijden. Het merendeel van de respondenten vindt het moeilijk om alternatieve methoden te bedenken. Een student milieukunde aan de WUR benadrukte het belang van de registratie van racistische incidenten. Aouragh (docent, University of Oxford) wees op het belang van dataverzameling rondom sollicitatieprocedures, zodat inzichtelijk wordt in welke fase(s) het mis gaat: reageren er weinig mensen van kleur op een procedure, worden zij minder uitgenodigd op gesprek, of minder vaak een baan aangeboden? M'charek, die erg huiverig staat tegenover het verzamelen van kwantitatieve data over etniciteit, heeft de meeste ideeën over een alternatieve aanpak. Zij stelt dat we 'genoeg voorbeelden hebben van hoe individuen uitgesloten en of weggezet worden'. Op dit exemplarisch en casuïstiek niveau kan je volgens M'charek beginnen met onderzoek doen. De vragen die gesteld moeten worden, zijn dan 'Waarom is het geen gastvrije en veilige ruimte voor sommige mensen? Waar ligt dat aan?'. Zo kun je veranderingen teweeg brengen zonder mensen en hun lichamen te labelen. In plaats van afvinken hoeveel gekleurde lichamen er aanwezig zijn, zouden we volgens M'charek moeten kijken naar welke probleem we hebben als instituut: 'we moeten het instituut problematiseren en niet de groepen'.

Veel van onze respondenten benadrukten dat dataverzameling over etniciteit en racialisering alléén niet genoeg is, en bepleitten daarom voor een intersectionele dataverzameling. Zij stellen dat Nederlandse universiteiten ook data over gender, seksualiteit, klasse, religie, nationaliteit en beperking moeten verzamelen. Een universitair hoofddocent van de Universiteit Utrecht legt uit dat verschillende gronden voor onderdrukking voor haar een rol spelen bij de wijze waarop zij zich navigeert op de universiteit. Ngangitie vindt intersectionaliteit bij dataverzameling over etniciteit en racialisering belangrijk, omdat de identiteit van een individu in haar ogen gelaagd is, waardoor je 'het bijna niet alleen kunt laten bij iemands ras'. Daarnaast vinden zowel Gözde als Ngangitie dat intersectionaliteit de ruimte biedt om te verduidelijken dat individuele ervaringen binnen raciale groepen kunnen verschillen

(zie het citaat van Ngangitie op pagina 24). Subramaniam benadrukt dat ook die menselijke kenmerken, die niet zichtbaar zijn, onderdeel zijn van diversiteit. Het is volgens hem daarom belangrijk om goed na te denken over welke kenmerken men wil meenemen in intersectionele dataverzameling. Sadiqi geeft ook aan dat er naast de standaard zaken zoals gender, seksualiteit en klasse ook in kaart gebracht moet worden of respondenten beperkingen hebben, of ze eerste, tweede of derde generatie migrant zijn en of hun ouders of grootouders gestudeerd hebben. Zonder al deze factoren is het volgens hem eigenlijk nutteloos om data te verzamelen. M'charek vindt het interessant om ook mee te nemen waar iemand vandaan komt binnen Nederland.

## Dataverzameling via zelfcategorisering

Al onze respondenten zijn positief over het verzamelen van antidiscriminatie data via zelfcategorisering. Dus hebben we doorgevraagd: hoe zou dataverzameling via zelfcategorisering er precies uit moeten zien? We hebben hen ook voorbeelden laten zien van de vragenlijsten waarmee in andere landen antidiscriminatie data op universiteiten wordt verzameld.

Al onze respondenten benadrukten hoe complex en gelaagd identiteiten kunnen zijn. Om recht te doen aan die complexiteit was voor de meeste respondenten het kunnen aankruisen van meer dan een hokje dan ook een must. Er was geen enkele respondent die tegen het aankruisen van meerdere hokjes was.

De meeste van onze respondenten zoeken naar categorieën waar zij zichzelf in herkennen, wanneer zij geconfronteerd worden met vragenlijsten over etniciteit en racialisering. Zo vond een PhD van de Erasmus Universiteit de categorieën in de *diversity surveys* van Britse en Canadese universiteiten 'heel erg beperkt en strak'. Hij vond dat er ruimte moet zijn voor meerdere identiteiten, omdat iemand meer kan zijn dan slechts een specifieke etnische identiteit door diens rijke etnische achtergrond. Bij de meeste modellen zou hij *'other ethnicity'* invullen, omdat er geen categorieën zijn waaronder hij zich schaart. Martis geeft aan dat er in enquêtes vaak aan haar wordt gevraagd of zij 'Antilliaans' is. Dit vindt zij erg reducerend: 'niet iedereen van de ABCSSS-eilanden heeft dezelfde identiteit. Het moet specifiek zijn'. Een student milieukunde aan de WUR waarschuwt voor te grofmazige categorisaties, waarin mensen zich niet kunnen herkennen. Hij stelt dat categorieën de diversiteit niet moeten reduceren, maar juist omarmen. De identiteit van zwarte mensen wordt in vragenlijsten vaak gereduceerd tot het hokje zwart of Afrikaans. Dat er ook zwarte Latijns-Amerikaanse mensen zijn wordt vaak vergeten. Deze student is voorstander van meerdere hokjes of subcategorieën, want dan heeft hij niet het

gevoel alsof hij een onderdeel van zijn identiteit en geschiedenis achterwege laat. Daartegenover staat dat Tribez aangeeft dat het 'overweldigend kan zijn als je al die hokjes ziet. Je kunt bij meer stilstaan, maar het kan ook nadelig zijn wanneer iemand zich liever simpel identificeert als bijvoorbeeld zwart. Ik denk dat als er meerdere hokjes zijn het wel een stimulans geeft om na te denken over wie je bent en hoe je jezelf identificeert'. Aouragh ziet een meerkeuze-model gebaseerd op gelaagdheid wel zitten, waarin bijvoorbeeld eerst de optie 'Noord-Afrikaans' kan worden aangevinkt, en dan steeds specifieker: Marokkaans, en daaronder ook nog eventueel *indigenous* identiteiten. Ook geeft Aouragh aan niet zo'n grote fan te zijn van het hokje *other* omdat het toch aanvoelt als een soort verloren stem. Ze verwacht dat het effect meer op psychologisch niveau ligt voor individuen, die een extra vakje hebben als ze zich niet thuis voelen in een categorie, dan dat het echt nuttig is om de diversiteit te meten.

Voor Aouragh en Sadiqi is het doel van categorieën in dataverzameling niet in de eerste plaats om de complexiteit en gelaagdheid van iedere individuele identiteit te vangen, maar om beleid of interventies mogelijk te maken die de belangen van minderheden dienen. Zij benadrukken dat categorieën politieke keuzes zijn en dat het niet gaat om hoe individuen zichzelf bestempelen. Aouragh geeft het voorbeeld van Arabieren in de Verenigde Staten, die zich onder de categorie 'White' hebben geschaard, en daardoor geen aanspraak kunnen maken op antidiscriminatie-interventies – terwijl ze wel degelijk worden gediscrimineerd. Sadiqi benadrukt dat de verschillen tussen moslims zeer groot zijn – 'als je twee moslims in dezelfde ruimte hebt die het met elkaar eens zijn, dan heb je de jackpot gewonnen, want dat gaat niet gebeuren' – maar dat 'discriminatie in het onderwijs en bedrijfsleven' alle moslims raakt en ook mensen die voor moslim worden aangezien: 'Het maakt niet uit of je sji'itisch bent, een hoofddoek draagt, of je hebt een beetje een Marokkaans of Turks uiterlijk, of je een religieuze moslim bent of niet: als mensen die associatie hebben, zul je die vorm van marginalisatie waarschijnlijk ervaren'. In die zin bepleiten Aouragh en Sadiqi strategisch na te denken over categorisatie in antidiscriminatie-dataverzameling.

Een grote meerderheid van de respondenten gaf aan dat ze het liefst een combinatie willen van meerkeuzevragen met nog een open vraag. Avinash geeft de voorkeur aan meerkeuzevragen, omdat hij deze 'overzichtelijker' vindt. Martis geeft aan dat ze graag een open vraag wil, omdat ze het gevoel wil hebben dat ze *agency* heeft en dat ze niet gewoon in een of andere categorie wordt gestopt. Een UvA-onderzoeker gaf aan dat hij voor meerkeuzevragen is, maar alléén als dit wordt gecombineerd met een open vraag, anders worden de respondenten toch beperkt in hun ruimte om zichzelf te identificeren. Martis stelt een 'hybride vorm' voor: in een vragenlijst worden dan al groepen opgenomen, op grond van kennis over de samenstelling van

de niet-witte bevolking van Nederland. Maar daarnaast is ruimte voor volledig vrije zelfidentificatie. ‘Wellicht kan je zo in samenspraak met de respondenten nieuwe categorieën formeren’, stelt Martis. Ngangitie geeft aan dat open vragen voor haar heel belangrijk zijn, omdat ze ruimte bieden voor meer perspectief en individuele ervaringen. De UvA-onderzoeker stelt voor om in een enquête vragen op te nemen als: ‘Hoe identificeer jij jezelf?’, ‘Waar kom je vandaan?’ en ‘In welke landen heb je gewoond?’. Badran geeft aan dat hij het liefst een open vraag heeft of een combinatie van meerkeuze-antwoorden met een open vraag, maar hij geeft ook aan dat hij meerkeuze-antwoorden wel prima vindt, zolang de identiteiten waarmee hij zich identificeert maar worden opgenomen in de meerkeuze-opties. Voor M’charek maakt de vorm van de vraag naar identificatie – meerkeuze of open – niet zoveel uit: identificatie is in haar ogen te complex om in één antwoord of categorie te vangen. Ze noemt identificatie een ‘doorleefde praktijk’ die steeds verandert.

Voor Makinwa is de complexiteit van identificatie reden om een gesloten vraag naar geboorteplaats te stellen: ‘[Identificatie is een] lastige vraag, [bijvoorbeeld voor] sommige mensen van gemengde afkomst. Door deze mensen te dwingen zichzelf in categorieën te plaatsen, duw je ze in een hoek. De vraag waar iemand geboren is, kan iedereen wel rechttoe rechtaan beantwoorden’. Avinash, zou het liefst gesloten vragen over nationaliteit en geloof zien, omdat hij dat handig vindt en passend voor zichzelf. Een student milieukunde aan de WUR vindt nationaliteit daarentegen geen goede categorie voor dataverzameling, omdat deze niet weergeeft hoe nationaliteit wordt bepaald. Hij heeft een Nederlands paspoort, maar hij vindt dat zijn Curaçaose identiteit niet-Nederlands is. Een UvA-onderzoeker stelt voor om open vragen te stellen naar ‘herkomsten. Zo kan je vragen of mensen zichzelf identificeren met Nederlands. Sommige mensen zullen zich identificeren als Nederlands-Surinaams. Dan kun je eigen categorieën maken’.

Sadiqi vindt religie belangrijk om mee te nemen in dataverzameling, omdat moslims een minderheidsgroep zijn en data erg waardevol kunnen zijn bij het monitoren van de ervaringen van deze minderheidsgroep, maar ook om stereotypes te doorbreken. Zo geeft hij aan dat dataverzameling over moslimvrouwen kan bijdragen aan het doorbreken van het stereotype dat moslimvrouwen onderdrukt zijn en alleen maar thuis mogen blijven. Kwantitatieve data kunnen laten zien dat moslimvrouwen juist heel goed presteren in het hoger onderwijs, en er daarmee aan bijdragen om racistische stereotypen te doorbreken.

# REFERENTIES

- Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018). Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin: Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe. Open access at <https://www.kiwit.org/media/material-downloads/antidiskriminierungs-gleichstellungsdaten-einfuehrung.pdf>
- Bonjour, S., M. v.d. Brink & G. Taartmans (2020). Een diversity officer is niet genoeg. Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. Thema Hoger Onderwijs. Open access at: <https://www.ru.nl/genderanddiversity/@1289046/artikel-diversiteitsofficer-genoeg/>
- Bonnett, Alastair & Bruce Carrington (2000). Fitting into Categories or Falling Between Them? Rethinking ethnic classification. *British journal of sociology of education*, 2000, 21 (4): 487-500.
- Brubaker, Rogers (2009). Ethnicity, Race, and Nationalism. *Annual Review of Sociology* 35, 21–42.
- De Ploeg, Max & Chris de Ploeg (2017). 'No democratisation without decolonisation' A testimony from the student movement in Amsterdam. *Tijdschrift voor genderstudies* 20(3): 321-332. Open access at: <https://www.aup-online.com/content/journals/10.5117/TVGN2017.3.PLOE>
- Esajas, Mitchell (2018). Untold histories and waves of black resistance in the Netherlands. In: Melissa F. Weiner & Antonio Carmona Báez (eds.) *Smash the pillars: Decoloniality and the imaginary of color in the Dutch kingdom*, 3-16. Lanham (etc.): Lexington Books.
- Essed, Philomena., & Nimako, Kwame (2006). Designs and (co)incidents: Cultures of scholarship and public policy on immigrants/minorities in the Netherlands. *International Journal of Comparative Sociology* no 47, 3–4: 281–312.
- Hall, Stuart (2000). Old and New Identities, Old and New Ethnicities. In: Back, L. & Solomos, J. (eds.). *Theories of Race and Racism. A Reader*, pp: 144-153. London/ New York: Routledge.



- Jones, Guno (2007). *Tussen onderdanen, rijksgenoten en Nederlanders: Nederlandse politici over burgers uit Oost en West en Nederland, 1945-2005*. Amsterdam: Rozenberg Publishers
- Ministerie van OCW (2020). *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek*. Open access at: <https://www.rijks-overheid.nl/actueel/nieuws/2020/09/01/nieuw-nationaal-actieplan-voor-diversiteit-en-inclusie>
- Scholten, Peter. 2007. *Constructing immigrant policies: Research-policy relations and immigrant integration in the Netherlands (1974-2004)*. Enschede: Ipskamp.

# BIJLAGE A – LIJST VAN RESPONDENTEN

Naam	Functie / rol
Alfrida Martis	Ten tijde van het interview projectleider diversiteit Universiteit van Amsterdam, nu diversity officer aan de Willem de Kooning Academy.
Ali Şahin	Lid studentenplatform Space to Talk About Race (STAR), Universiteit Leiden
Amade M'charek	Hoogleraar antropologie, Universiteit van Amsterdam
Anoniem	Bestuurslid Tribes, studentenvereniging voor de Afrikaanse diaspora
Anoniem	Onderzoeker Universiteit van Amsterdam
Anoniem	PhD-onderzoeker Erasmus Universiteit Rotterdam
Anoniem	Student milieuvraagstukken Universiteit Wageningen, initiator petitie-onderzoek naar institutioneel racisme
Anoniem	Universitair hoofddocent geesteswetenschappen Universiteit Utrecht
Avinash Baitanash	Host, Vrije Universiteit Amsterdam
Gözde	Oud-voorzitter van Amsterdam United, superdivers studentenplatform en student-assistent (en International Office), Universiteit van Amsterdam
Kofi Makinwa	Hoogleraar micro-elektronica, TU Delft
Miriyam Aouragh	Docent, University of Westminster
Mohammed Badran	VU-alumnus en oprichter van Syrian Volunteers & Network for Refugee Voices
Mostafa Sadiqi	Bestuurslid Moslim Studenten Associatie
Ngangitie	Voorzitter Afro-Nederlandse studentenvereniging Marula
Vinod Subramaniam	President CvB, Universiteit Twente

# BIJLAGE B – UITNODIGINGSBRIEF AAN POTENTIËLE RESPONDENTEN

Beste XXX,

Ik ben XXX en ik werk als onderzoeksassistent mee aan het onderzoeksproject ‘Sourcing Racial and Ethnic Categories for Dutch Academia’. Dit onderzoeksproject is een initiatief van [De Jonge Akademie](#) (onderdeel van de KNAW).

Dit project beoogt een bijdrage te leveren aan de discussie over dataverzameling over etniciteit en racialisering, binnen De Jonge Akademie en in Nederlandse universiteiten. Momenteel is deze informatie over de samenstelling van het personeel niet beschikbaar in Nederlandse universiteiten. Er gaan steeds meer stemmen op om dergelijke data te verzamelen, maar dat stuit ook op veel weerstand.

De Jonge Akademie wil eraan bijdragen dat de stem van mensen van kleur binnen de academische gemeenschap wordt gehoord in dit debat. Daarom zouden wij met u willen praten over welke categorieën u geschikt acht voor het verzamelen van deze gegevens en of u dat überhaupt wel wenselijk vindt. Op basis van een twintigtal interviews met universitaire staf van kleur en studentenorganisaties beogen wij een discussiestuk te schrijven, waarin verschillende visies op het vraagstuk naast elkaar worden gezet. Dat stuk zal worden gepubliceerd op de De Jonge Akademie-website en hopelijk bijdragen aan een geïnformeerde en genuanceerde discussie binnen De Jonge Akademie en daarbuiten.

Wij hopen dat u mee kunt werken aan dit project, omdat [verwijzing naar specifieke rol/positie van individuele geadresseerde]

Natuurlijk kunnen we in een twintigtal interviews geen representatief beeld schetsen van wat ‘de’ mensen van kleur in de Nederlandse academische gemeenschap over dit onderwerp vinden. Dat is ook nadrukkelijk niet onze bedoeling. Wel streven we ernaar verschillende stemmen te laten horen van mensen die tot etnische of geracialiseerde minderheidsgroepen worden gerekend en die het belangrijk vinden om zich uit te spreken over deze thematiek. Juist omdat u alleen voor u zelf spreekt, en voor niemand anders, zouden we u het liefst niet willen anonimiseren in ons rapport.

Als u vragen heeft dan ben ik uiteraard beschikbaar om deze te beantwoorden. Ik zie uw reactie graag tegemoet!

Met vriendelijke groeten,

XXX

# BIJLAGE C – INTERVIEW GUIDE

## **Intro:**

- Welkom & dank
- Uitleg project

## **[Consent]:**

- Vindt u het goed als we u bij naam noemen in het rapport?
- (voor studenten): vindt u het goed als we u in het rapport beschrijven als ‘een lid van de organisatie ...’? Wilt u graag bij naam genoemd worden of liever niet?
- Vindt u het goed als ik het gesprek opneem, zodat ik dit op een later tijdstip nog eens kan beluisteren [toestemming vragen om interview op te nemen].
- zou u het fijn zou vinden na afloop een samenvatting van het interview te ontvangen, zodat deze eventueel nog aangevuld kan worden met opmerkingen?

## **Algemeen:**

- Wat is uw naam? (of: wat is de naam van de studentenorganisatie, waarbij u zit?)
- Op welke universiteit bent u werkzaam? (of: tot welke universiteit behoort deze studentenorganisatie?)
  - Wat is uw rol/functie op de universiteit? (of: wat uw functie binnen de studentenorganisatie?)
  - Hoe zou u uw werkzaamheden omschrijven?

## A) Mogelijkheid/wenselijkheid categorisatie:

1. Wat vindt u/jij van dataverzameling van etniciteit/racialisering/culturele achtergrond?
  - Welke gevoelens en gedachten komen bij jou naar voren?
  - Waarom?
2. In hoeverre vind jij het belangrijk om racialisering of etniciteit van studenten en staf van Nederlandse universiteiten te registreren?
  - i) Waarom vind je het belangrijk/onbelangrijk?
  - ii) Wat zou het doel van zulke dataverzameling moeten zijn volgens jou?
    - 1) Voorbeeld van doelstellingen: racisme bestrijden en diversiteit bevorderen, bijvoorbeeld door het onderbouwen van noodzaak van beleidsmaatregelen zoals quota of speciale beurzen/banen
  - iii) Welke risico's of nadelen zie je?
3. Hoe zou het verzamelen van data over racialisering en etniciteit volgens jou het beste verricht kunnen worden?
  - a) Wat vind je van huidige praktijk in Nederlandse statistieken van bijvoorbeeld CBS, waarbij etniciteit/culturele achtergrond bepaald wordt op basis van geboorteland en dat van (een van de) ouders?
  - b) Wat zou je ervan vinden als in plaats daarvan gekozen werd voor zelfrapportage, waarbij mensen een enquête krijgen voorgelegd en zelf aangeven wat hun etniciteit/racialisering/culturele achtergrond is?
  - c) Als voor zelfrapportage van etniciteit/racialisering wordt gekozen, wat voor vragen moeten dan worden voorgelegd denkt u? Wat voor categorieën vindt u het meest geschikt? Hoe zou u uw eigen etniciteit/racialisering het liefst geregistreerd zien op de universiteit?
  - d) Bij antwoorden op al deze vragen steeds doorvragen: waarom vind je dat?

## B) Voorbeeldcategorisaties:

4. Ik wil u graag wat specifieke voorbeelden laten zien van etnische/raciale categorisering die in Nederland en andere landen wordt gebruikt voor dataverzameling. Kunt u me vertellen wat u van deze voorbeelden vindt? Wat vindt u er goed aan, wat minder goed?
  - \*Voorbeelden van categorisaties uit NL en andere landen tonen: Alberta University Format, Oxford/Cambridge University Format, South Africa Format, Nederlands CBS format westers/niet-westers & land herkomst ouders, Nieuwe WRR-voorstel (wordt nog niet gebruikt)
5. In hoeverre vind je het belangrijk de mogelijkheid te bieden om meerdere hokjes aan te vinken?

6. In hoeverre vind je het belangrijk om een open vraag te stellen over etniciteit/racialisering?
7. Wat vindt u van de optie om een ja/nee vraag te stellen, zoals: 'behoor je tot een groep mensen die op Nederlandse universiteiten met etnische of raciale discriminatie te maken heeft?' of 'behoor je tot een etnische of geracialiseerde groep die ondervertegenwoordigd is op Nederlandse universiteiten?'
  - a) Hoe zou jij zo'n vraag liefst formuleren? Misschien anders dan wij het hier doen? Over welke woorden struikel je?
  - b) Zou je het voldoende vinden om alléén deze vraag te stellen, of zouden daarnaast ook aanvullende/specifiekere vragen moeten worden gesteld?

### **Afsluiting:**

- Eventuele aanvullingen of opmerkingen?
- Dank & afronding
- Einde opname – mochten er nog interessante dingen besproken worden achteraf, worden deze, wederom met toestemming van de respondent, opgeschreven en meegenomen in het onderzoek.