



OPINIE HOGER ONDERWIJS

Waarom doen we zo weinig tegen discriminatie aan de universiteit?

Slachtoffers van discriminatie aan de universiteiten, vaak vrouwen, worden aan hun lot overgelaten, schrijft hoogleraar filosofie Michael S. Merry.

In Ursula K. LeGuins meesterlijke verhaal *The Ones Who Walk Away from Omelas* gedijt een vredig en welvarend stadje bij de verwerpelijke omstandigheid dat in een van de huizen, in een koude, vochtige, raamloze en afgesloten kelder, een ondervoed, verlaten en ziekelijk kind woont dat in zijn eigen uitwerpselen hurkt en chronisch verstoken is van zonlicht. Alle bewoners weten dat het kind er is; velen hebben het zelfs met eigen ogen gezien. Velen walgen ervan en zijn ook woedend. En hoewel velen zeggen dat ze iets voor het kind zouden willen doen, treden al snel rationalisatie en berusting op, en begint de ellende van het kind onvermijdelijk en zelfs noodzakelijk te lijken. Helaas, zeggen ze tegen elkaar, we kunnen niets doen.

Er zijn opvallende parallellen tussen LeGuins dystopische verhaal en de Nederlandse universiteiten. Het miserabele kind is een treffende metafoor voor de werknemers - met name junior onderzoekers en docenten - die in stilte lijden onder

discriminatie. En het stadje Omelas is een metafoor voor de dagelijkse gang van zaken aan de universiteiten, waar het 'business-as-usual' lijkt te zijn, zelfs als velen getuigen van onrecht, zoals gerapporteerd in geruchtmakende zaken in [Nijmegen](#), [Leiden](#) en [Delft](#) eerder dit jaar. De rode draad daarvan: vrouwen krijgen aan universiteiten te maken met grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en machtsmisbruik.

Ondanks antidiscriminatiebeleid en de lippendienst die universiteiten tegenwoordig bewijzen aan 'inclusie', 'sociale veiligheid' en 'gelijke kansen', is discriminatie binnen de universiteit nog steeds [wijdverspreid](#). Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap bevestigde dat in een [agenda](#) in 2022 die dat moest tegengaan.

Ervaringen met discriminatie op de universiteit zijn vooral pijnlijk voor degenen die geen hogere functie krijgen, ook al voldoen ze aan alle eisen. Klachten worden vaak [niet serieus genomen](#), waarna universiteitsbestuurders vaak hardnekkig ontkennen dat ze iets verkeerd hebben gedaan, waardoor de slachtoffers zich vernederd en gedemoraliseerd voelen.

De redenen voor de ontkenning van het probleem en de passiviteit van universiteitsbestuurders zijn uiteenlopend. Om te beginnen is het twijfelachtig of de meeste senior bestuurders – die qua achtergrond op elkaar lijken – echt begrijpen wat discriminatie inhoudt. Namelijk: een persoon of een groep anders behandelen (ongeacht je intenties), vooral op een slechtere manier, dan de manier waarop je andere mensen behandelt. De meesten herkennen de meest voorkomende institutionele vorm immers niet: een voorkeursbehandeling voor mensen binnen je netwerk, eufemistisch bekend als vriendjespolitiek.

Ten tweede hebben weinig bestuurders zelf persoonlijke ervaring met discriminatie, een hard feit dat hun begrip voor de benarde situatie van anderen belemmert.

Opmerkelijk genoeg tonen ook vrouwen in hoge bestuurlijke functies [vaak net zo weinig empathie](#) als de mannen die hen voorgingen, vooral tegenover jongere vrouwen. De sociologe Anna Akbari heeft bijvoorbeeld [opgemerkt](#) dat veel van die jongere vrouwen van vrouwelijke leidinggevenden passief-agressieve en

neerbuigende opmerkingen over zich heen krijgen, in plaats van het mentorschap dat ze verwachten.

Wat ook meespeelt is de professionele identiteit van senior bestuurders. Die is sterk verbonden met het imago van de instellingen waaraan ze hun carrière hebben gewijd. Net als hun collega's in het bedrijfsleven leidt elke beschuldiging van onethisch gedrag tegen een academische supervisor, afdelingsvoorzitter of faculteitsdecaan ertoe dat ze de schade moeten beperken; als ze dat niet doen, kan dat niet alleen het imago van de instelling schaden, maar ook de eigen hoge status binnen de instelling in gevaar brengen.

Ondertussen drukken een aantal bondgenoten zeker walging en woede uit over de onethische behandeling die hun collega's treft, maar medelijden en raad worden voorzichtig, privé en onofficieel aangeboden. De meesten houden zich gewoon gedeisd en bemoeien zich er niet mee, ook al zijn ze zich terdege bewust van de problemen. Net als de bewoners van Omelas berusten sympathieke collega's vaak in het gevoel dat er niet veel is dat ze kunnen doen.

De terughoudendheid om betrokken te raken is tot op zekere hoogte begrijpelijk. Een emotioneel uitputtende strijd voeren voor een collega kan je eigen leven alleen maar moeilijker maken. Wie naar voren komt, kan zomaar door leidinggevenden worden weggezet als 'te gevoelig' of te weinig respectvol voor 'hoe we de dingen hier doen'. Ten slotte is er de zeer reële angst voor represailles. Sterker nog, als sympathieke bondgenoten een carrière nastreven binnen dezelfde instelling, dan zegt zelfbehoud dat het dom is om je nek uit te steken voor een collega die het moeilijk heeft.

Helaas bieden alternatieve vormen van ondersteuning binnen het universitaire systeem weinig soelaas. Ombudsmannen en vertrouwenspersonen kunnen een ruimte bieden om je frustraties en grieven te uiten en vast te leggen, maar er zijn redenen om te betwijfelen of ze helemaal [onafhankelijk opereren](#).

Slachtoffers van discriminatie aan universiteiten worden zodoende over het algemeen aan hun lot overgelaten. Slechts weinigen kunnen het zich veroorloven om een privéadvocaat in de arm te nemen en succes in dergelijke pogingen is in geen enkel

geval vanzelfsprekend. Zelfs als er een duidelijk patroon is in voorkeursbehandelingen, is het notoir moeilijk om discriminatie bij specifieke gevallen te bewijzen. Het is dan ook geen wonder dat sommigen gewoon [ontslag nemen](#) en nooit meer terugkomen. Ze hebben geen kracht meer om te vechten, noch de middelen om dat te doen. En dat is op zijn zachtst gezegd een tragische verspilling van wetenschappelijk talent.