

DE JONGE AKADEMIE



DATAVERZAMELING TER BESTRIJDING VAN  
DISCRIMINATIE AAN UNIVERSITEITEN:  
EEN VERKENNING VAN BUITEN NEDERLAND  
TOEGEPASTE VRAGENLIJSTMETHODEN





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: 978-90-6984-756-6

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 \(KNAW\)](#)

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

Tekst: Sharon van Geldere, Rozemarijn Stadens en Linnet Taylor

Met bijdragen van: Saskia Bonjour, Shanelle Hasselbaink, Chaima Nbigui en

Shivano Raghoenathsingh

Vertaling: Livewords

Vormgeving: Ellen Bouma

Beeld omslag: depositphotos

Deze publicatie kan als volgt worden aangehaald: Sharon van Geldere, Rozemarijn Stadens en Linnet Taylor (2022). *Dataverzameling ter bestrijding van discriminatie aan universiteiten: een verkenning van buiten Nederland toegepaste vragenlijst-methoden*. De Jonge Akademie, Amsterdam.

# INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN AANDACHTSPUNTEN	4
INLEIDING	8
METHODOLOGIE	12
DOELSTELLINGEN VAN HET VERZAMELEN VAN ETNISCHE/RACIALE GEGEVENS	14
VRAGENLIJSTMETHODEN	19
ONDERWERPEN EN CATEGORIEËN	22
Raciale categorieën	22
Nationaliteit	28
Categorieën anders dan ras en etniciteit	29
CONCLUSIE EN BESPREKING	32
REFERENTIES	35
BIJLAGEN	
A: Overzicht van benaderde organisaties	38
B: Geanonimiseerde vragenlijstformulieren	39
C: Voorbeeldbrief	40

# SAMENVATTING EN AANDACHTSPUNTEN

- Dit onderzoek werd uitgevoerd om informatie te verzamelen voor het project van De Jonge Akademie over (zelf-)categorisatie aan Nederlandse universiteiten, dat werd opgezet om inzicht te krijgen in zowel de praktijk als de visies met betrekking tot etnische en geracialiseerde (iemand wordt beschouwd als behorend tot een bepaald ‘ras’) categorieën die aan universiteiten worden gebruikt als onderdeel van het antidiscriminatiebeleid. We vroegen zelfidentificatievragenlijsten 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).

Dit rapport dient te worden gelezen in samenhang met het De Jonge Akademie-rapport *Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatie data*. Hierin worden perspectieven ten aanzien van de verzameling van antidiscriminatiegegevens op universiteiten die verder gaat dan de huidige informatie over de migratieachtergrond van studenten geanalyseerd. Lees hier de samenvatting van dat rapport. De aandachtspunten die uit dit onderzoek naar voren komen zijn als volgt (en te vinden in *Samenvatting en aandachtspunten voor de toekomst*, zie [www.dejongeakademie.nl](http://www.dejongeakademie.nl)):

- 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 hier 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 zelf 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 antidiscriminatiegegevens 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 antidiscriminatiegegevens.

- 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 wordt 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 zelf-identificatie, 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 alleen 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 voor, tijdens als na dataverzameling.

# INLEIDING

In dit rapport bekijken we de internationale context van dataverzameling over etnische/raciale identiteit. We willen laten zien hoe het verzamelen van data er uitziet in andere landen en hoe Nederland daarbinnen past. We richten ons specifiek op het analyseren van vragenlijstmethoden in andere landen, waarbij gebruikgemaakt wordt van zelfcategorisering, alsmede op de eventuele antwoorden die deelnemers aan de vragenlijst kunnen geven, met name de woordkeuze, de categorieën en de toelichting die universiteiten gebruikten in deze vragenlijsten. Daarnaast streven we ernaar om deze dataverzamelingspraktijken in hun context te plaatsen.

In de afgelopen jaren is in veel landen, waaronder Nederland, de noodzaak voor diversiteit en inclusiviteit steeds meer erkend. Bonnett en Carrington zeggen hierover: ‘het lijkt logisch dat de beschikbaarheid van uitgebreidere informatie over raciale en etnische verschillen qua samenstelling van de staf en loopbaanperspectieven noodzakelijk is om instellingen inclusiever te kunnen maken’ (Bonnett & Carrington 2000: 487).

In Nederland worden momenteel, net als in veel andere Europese landen, geen raciale/etnische data verzameld (of in elk geval niet rechtstreeks; in plaats daarvan wordt er gekeken naar nationaliteit, geboorteplaats en geboorteplaats/nationaliteit van de ouders). In veel Angelsaksische landen wordt dit echter al jaren wel gedaan. In het VK geeft de commissie voor Racial Equality bijvoorbeeld de volgende rechtvaardiging voor het bijhouden van etnische/raciale data:

‘Hoewel het onder de Race Relations Act van 1976 niet verplicht is om de etniciteit te documenteren, legt de wet- en regelgeving de verantwoordelijkheid voor het bieden van gelijke kansen voor alle sollicitanten en werknemers voornamelijk neer bij de werkgevers. Documentatie van de etniciteit is een belangrijk hulpmiddel bij het voldoen aan deze verantwoordelijkheid [...] de analyse van etnische gegevens helpt niet alleen bij het opsporen en bestrijden van onrechtmatige discriminatie, maar brengt vaak ook andere werkgeverspraktijken aan het licht die verbeterd moeten worden.’ (Bonnett & Carrington 2000: 488)



Het argument is dan dat het zonder de gegevens over de samenstelling van het personeel lastig is om een goed beeld te krijgen van de omvang van discriminatie bij universiteiten. We kunnen dan niet testen wat 'diversiteitsbeleid' doet om deze discriminatie tegen te gaan, en daardoor kunnen we het ook niet oplossen.

Hoewel etnische/raciale categorieën formeel niet bestaan in Nederland, hebben we wel categorieën die volgens sommigen worden gebruikt als substituuut voor data over etnische/raciale achtergrond. In Nederland wordt nu 'westerse of niet-westerse migratieachtergrond' gebruikt als categorie voor etnische/raciale data. In 2016 werden de bestaande categorieën 'allochtoon/autochtoon' vervangen door de categorieën 'westerse/niet-westerse migratieachtergrond'. In 1999 werden de termen gestandaardiseerd door het CBS (Yanow en Van der Haar 2013: 234). 'Allochtoon' werd gedefinieerd als 'een persoon die, of van wie de ouders, buiten Nederland is/zijn geboren'. Vervolgens werd er een verdere tweedeling gecreëerd tussen 'westerse' en 'niet-westerse' allochtonen. Yanow en van der Haar stellen dat 'het Nederlandse integratiediscours op basis van allochtoon/autochtoon in alle opzichten (behalve de naam) een raciaal betoog is, dat misschien nog wel krachtiger is omdat het vermomd wordt uitgevoerd' (Yanow en Van der Haar 2013: 229). Zij stellen dat 'allochtonen' door de essentialistische aard van deze categorieën – je bent of een allochtoon of een autochtoon – nooit kunnen worden 'geïntegreerd' in de 'autochtone' populatie.

Het verzamelen en gebruiken van etnische/raciale data om discriminatie te bestrijden is geen 'onschuldige' praktijk. Bij het opstellen van raciale/etnische categorieën moet er rekening worden gehouden met bepaalde risico's. Om te beginnen kan de categorisatie van etnische/raciale achtergronden worden gezien als essentialistisch; het kan categorieën vastleggen die van zichzelf fluïde zijn, waardoor er nieuwe etnische/raciale verschillen ontstaan (Bonnett en Carrington 2000: 488). Ten tweede willen we deze categorieën dan misschien wel gebruiken om discriminatie te bestrijden, maar het zal niet de eerste keer zijn dat statistieken over 'etnische minderheden' worden gebruikt in het nadeel van deze groepen (idem: 488). Om deze redenen is het nodig om te waarborgen dat de categorieën worden gebaseerd op een fluïde, veranderende realiteit, en dat de data worden verwerkt in overeenstemming met de gegevensbeschermingsregels voor gevoelige gegevens. Dit zou kunnen botsen met de mogelijkheid om trends te analyseren door de verzameling van statistische data. Mogelijk moeten er bepaalde afwegingen worden gemaakt tussen aan de ene kant statistische continuïteit en aan de andere kant het rekening houden met het veranderlijke en tijdsgebonden karakter van raciale/etnische categorieën.

Uit ons dataverzamelingsproces bleken twee dingen: ten eerste dat instrumenten voor het verzamelen van data over etnische en geracialiseerde identiteitsaspecten vaak gebaseerd zijn op historische instrumenten die in verband kunnen worden gebracht met onderdrukkende structuren, maar zij ook kunnen worden aangepast om dit op te heffen, zodat ze juist kunnen worden ingezet tegen racisme. Ten tweede dat er meerdere manieren zijn om dergelijke data te verzamelen, waaronder ook aanpakken die niet direct leiden tot discriminatie.

Is het echter ook wettelijk toegestaan om etnische/raciale data te verzamelen in Europa? Het verzamelen van data over etnische en raciale verschillen komt niet veel voor, maar is niet per se onrechtmatig in Europa. Het wordt wel gereguleerd door gegevensbeschermingswetgeving, waardoor landen een rechtsgrond moeten geven om het te doen. In de praktijk hebben de meeste EU-landen die niet. De uitzondering is het VK, dat (al sinds het nog lid was van de Europese Unie) een wettelijk mandaat heeft voor het verzamelen van data voor zowel 'Gelijke kansen of behandeling' als 'Raciale en etnische diversiteit op seniorniveaus' (Information Commissioner's Office, 2018). Tenzij er een wet bestaat die het verzamelen van dergelijke data verplicht stelt (zoals in het geval van het VK), is de Europese Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Deze verordening verbiedt het verzamelen en bewaren van etniciteitsdata (een vorm van 'bijzondere persoonsgegevens' onder de AVG) in de meeste omstandigheden. Wetenschappelijke onderzoeksdoelstellingen vormen een van de uitzonderingen op deze regel, maar dit is wel beperkt. Data zoals de nationaliteit of geboorteplaats, van een persoon of zijn/haar ouders, worden in (bijvoorbeeld) Nederland en België onder de bestaande wetgeving niet als gevoelige gegevens beschouwd, en kunnen daardoor worden verzameld zonder toestemming van de ondervraagde respondent. Als deze echter worden gebruikt om iemands etniciteit of raciale identiteit te voorspellen, gelden de bepalingen van de AVG zoals hierboven aangegeven. Nederland heeft de brede categorieën 'westers' en 'niet-westers' aangenomen om afstand te nemen van expliciet geracialiseerde categorieën (ook al worden mensen door deze categorieën op vergelijkbare wijze gegroepeerd als voorheen). Deze terminologie is echter ook als 'te algemeen' bestempeld en wordt nu uitgefaseerd door het CBS.<sup>1</sup>

Het verzamelen van dergelijke etniciteitsdata is alleen toegestaan indien de betrokkene hiervoor vooraf toestemming heeft gegeven. Toestemming is echter alleen geldig als aan strenge eisen wordt voldaan. Als een werknemer toestemming geeft aan een werkgever, is dit bijvoorbeeld zelden voldoende vrijwillig ('uit vrije wil

---

1 zie: <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/actueel/nieuws/CBS-westers-niet-westers> en <https://www.wrr.nl/actueel/nieuws/2021/06/30/vervang-de-standaardindeling-westers-niet-westers-in-onderzoek-en-beleid-door-meervoudige-indelingen>

gegeven’) en daarom is deze waarschijnlijk niet geldig. Tenzij Nederland of de EU uitdrukkelijk en wettelijk goedkeuring geeft voor het verzamelen van etniciteitsdata, is het verzamelen van dergelijke data door universiteiten over hun medewerkers gewoonlijk niet toegestaan onder de AVG. Misschien is het mogelijk om een systeem te ontwikkelen waarin werknemers echt geheel vrijwillig en dus rechtsgeldig toestemming geven voor het verzamelen van dergelijke gegevens, maar dit moet verder worden uitgezocht in samenwerking met juristen, in de ruimte tussen universiteitsbeleid en de nationale/Europese wetgeving. Het zou bijvoorbeeld eenvoudiger zijn om dit te doen in een plattere instellingsorganisatie, waarbij gezamenlijke controle over de data mogelijk is, zodat de mogelijkheid van misbruik tot een minimum beperkt is. Indien er echter gestreefd wordt naar een hoog responspercentage en een representatieve steekproefgrootte en het blijkt dat de werknemers die geen toestemming geven of niet reageren tot een ondervertegenwoordigde groep behoren, kan dit een vertekend beeld opleveren. Deze werknemers zouden nauwelijks tot geen kans hebben om in de steekproef te worden opgenomen, wat de data, en de daaruit voortvloeiende conclusies, zou kunnen vertekenen. Ook zou er onder de AVG een rechtsgrond nodig zijn om dergelijke data grootschalig te verzamelen in het kader van een ‘publiek belang’ of ‘onderzoek’. In gevallen waarbij dergelijke data worden verzameld, moeten deze volgens de gegevensbeschermingswet- en regelgeving veilig worden beheerd en opgeslagen, op dezelfde basis als andere gevoelige gegevens.

In de volgende hoofdstukken van dit rapport beschrijven we om te beginnen de methodologie die we hebben gebruikt om data te verzamelen. Ten tweede beschrijven we de doelstellingen die universiteiten aandragen voor het verzamelen van etnische/raciale data, zoals beschreven in de formulieren en documenten die we van deze universiteiten ontvingen. Ten derde beschrijven we de methoden van dataverzameling. Ten vierde analyseren we de onderwerpen en categorieën die universiteiten gebruikten om deze data te verzamelen. Tot slot geven we een samenvatting van onze bevindingen en bespreken we de implicaties daarvan.

# METHODOLOGIE

Voor ons onderzoek naar de verzameling van etnische/raciale data in andere landen maakten we gebruik van doelgerichte steekproeven. We streefden naar een brede dekking, dus om zo veel mogelijk reacties te krijgen van universiteiten in verschillende landen. Om dit te bereiken, schreven we instellingen aan in landen waarvan we wisten of aannamen dat deze op dit moment data verzamelen over de persoonlijke achtergrond in het algemeen, en specifiek over etnische/raciale categorieën. De meeste landen die specifiek data verzamelen over etnische/geracialiseerde categorieën, zijn landen met een koloniale geschiedenis, zoals het Verenigd Koninkrijk en Zuid-Afrika. Gezien onze aannames en positionaliteit, tijd en middelen, en een gebrek aan beschikbare online informatie over waar en in hoeverre instellingen dergelijke data verzamelen, richtten we ons dus op deze landen.

Hoewel deze steekproeftechniek tamelijk breed is, gaat deze toch gepaard met implicaties en bias (naast methodologische bias). Om te beginnen kregen we in een aanzienlijk aantal gevallen geen reactie. Veel organisaties in continentaal en centraal Europa (EU), Singapore, de VAE en de VS beantwoordden onze e-mails niet. De rapportages die we wel ontvingen, zijn uitsluitend afkomstig van universiteiten, andere organisaties die we aanschreven, reageerden niet. Daarnaast schreven we geen universiteiten uit India en andere lage- en middeninkomenslanden aan, met uitzondering van Zuid-Afrika. Ook is het belangrijk om rekening te houden met onze positionaliteit: onze eigen etniciteit en racialisering beïnvloeden ons standpunt als onderzoekers. Dit onderzoek werd uitgevoerd door twee vrouwelijke witte hoogleraren en vijf student-onderzoekers, van wie er vier zich identificeren als persoon van kleur en een als wit.

Deze keuzes, in combinatie met de non-respons en onze positionaliteit, leidden tot een uiteindelijke steekproef bestaande uit voornamelijk universiteiten uit Angelsaksische landen en uit landen waar er een maatschappelijk debat is geweest over rapportage en er sprake is van wettelijke vereisten en beleidseisen. In totaal analyseerden we negen landen/gebieden (het Verenigd Koninkrijk, Canada, Zuid-Afrika,

Nieuw-Zeeland, Noord-Ierland, Ierland, Tsjechië en Noorwegen).<sup>2</sup> Zes instellingen in vier van deze landen verstrekten (volledige) vragenlijsten, die we anonimiseerden. De data van de andere landen werden geanalyseerd op basis van gegevens die online openbaar beschikbaar waren. Hiernaar wordt bij naam verwezen. Al deze keuzes hebben gevolgen voor onze conclusies en aanbevelingen.

---

2 Bijlage A bevat een overzicht van de instellingen die we aanschreven.

# DOELSTELLINGEN VAN HET VERZAMELEN VAN ETNISCHE/ RACIALE GEGEVENS

We zijn erachter gekomen dat veel universiteiten in Angelsaksische landen etnische/raciale data verzamelen. Dit wordt gedaan om verschillende redenen (zie bijlage A voor documenten): 'Media and equal opportunities monitoring' (Engeland A), 'Workforce diversity questionnaire' (Canada A), 'University Employment Equity Census' (Canada B) en 'Employment equity details' (Zuid-Afrika). Vaak is deze dataverzameling onderdeel van het beleid op het gebied van diversiteit, inclusiviteit, gelijkheid en/of gelijke kansen van de nationale overheid van het land. In sommige landen (zoals het Verenigd Koninkrijk, Zuid-Afrika, Nieuw-Zeeland) is dit onderdeel van de sollicitatieprocedure voor een baan, in andere landen betreft het een afzonderlijke vragenlijst (Canada A en B).

Bij de meeste instellingen worden de doelstellingen van de voorgestelde verzameling van etnische/raciale data in de inleiding van de vragenlijst uitgelegd. In Zuid-Afrika, de VS, het VK en Canada wordt expliciet aangegeven dat dataverzameling een wettelijke verplichting vanuit de nationale overheid is om de effectiviteit van het beleid op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie (of antidiscriminatiebeleid) te monitoren. In Canada omvat de Employment Equity Act (Wet op gelijkheid voor werknemers) bijvoorbeeld een federaal overheidsprogramma voor opdrachtnemers dat stelt dat instellingen moeten proberen 'ervoor te zorgen [...] dat hun personeelsbestand representatief is voor de beroepsbevolking van Canada wat betreft leden van de volgende vier aangewezen groepen [...]: vrouwen, inheemse bevolking, mensen met een beperking en mensen die onderdeel uitmaken van een zichtbare minderheid' (Canada B). Instelling B in Canada noemde naast de wettelijke doelstellingen ook de historische aanwezigheid van de inheemse populatie in de geografische omgeving van de instelling. Er werd duidelijk aangegeven dat ze zich inzetten voor een diverse populatie. Dit doen ze door data te verzamelen, deze

te anonimiseren, een statistische analyse uit te voeren en op basis daarvan te evalueren of er voortgang wordt geboekt.

In de VS worden etnische/raciale data zowel verzameld in het kader van het beleid voor 'positieve discriminatie' als van de statistische bevolkingsgegevens. 'Positieve discriminatie' ('affirmative action') verwijst naar een geheel van wetten en beleid bedoeld om historisch onrecht en ongelijkheid tegen te gaan, en omvat onder andere een verplichte analyse van het personeelsbestand voor organisaties met meer dan vijftig werknemers. Alleen de bouwsector voert deze analyse van het personeelsbestand niet uit omdat het eigen analyses heeft (Affirmative Action Programs, 2000). In de volgende hoofdstukken zullen we verder ingaan op de 'analyse van het personeelsbestand' als onderdeel van dit beleid, rechtstreeks verband houdend met hoe universiteiten werknemers vragen om informatie over zichzelf te verstrekken.

De Zuid-Afrikaanse instelling gaf net iets anders aan in de inleiding van de vragenlijst, namelijk dat zij wettelijk verplicht is om de categorieën met betrekking tot ras en beperking te hanteren die worden gebruikt in de rapportage van het ministerie van arbeid over gelijke arbeidskansen. Deze instelling vermeldde niet hoe de verzamelde data worden gebruikt. Deze strategie waarbij werkgevers wettelijk verplicht zijn om bepaalde data te verzamelen, wordt ook in het VK toegepast. Britse universiteiten leggen ook uit dat zij de verzamelde data gebruiken voor HR-doeleinden. Op deze manier kunnen ze documenteren wat ze doen om een divers personeelsbestand op te bouwen door gelijke kansen te bieden en vacatures op de juiste plaatsen te adverteren. Zoals hierboven aangegeven, worden werknemersdata in verschillende landen op verschillende manieren verzameld. In sommige landen worden de diversiteit, inclusiviteit, gelijkheid en/of rechtvaardigheid (zoals eerder aangegeven) in algemene zin gemonitord op basis van categorieën die zijn voortgekomen uit de geschiedenis van het betreffende land, in andere landen worden behalve gender geen werknemersdata bijgehouden.

Van deze laatste categorie is Noorwegen een voorbeeld. Daar verbiedt de wet inzake persoonsgegevens het verzamelen van informatie over de etnische achtergrond. Er is echter wel een 'Wet met betrekking tot gelijkheid en een verbod op discriminatie', met als specifieke doelstelling 'het verbeteren van de positie van vrouwen en minderheden', die moet helpen om 'maatschappelijk gecreëerde belemmeringen weg te nemen en te voorkomen dat er nieuwe ontstaan' (Gelijkheids- en antidiscriminatiewet, 2018). Op grond van deze wet hebben Noorse werkgevers de actieve plicht om alle vormen van discriminatie tegen te gaan, specifiek door het risico op discriminatie te onderzoeken, de oorzaken van een dergelijk risico te analyseren, maatregelen in te stellen om discriminatie tegen te gaan en vervolgens het resultaat van hun inspanningen te evalueren. Dit hele proces moet worden gedocumenteerd.

Noorse werkgevers, net als Nederlandse, doen dit echter niet door dergelijke data te verzamelen, maar door maatregelen tegen discriminatie te documenteren. Zij geven aan dat etniciteit een categorie is die relevant is voor deze antidiscriminatiewet, maar de algehele nadruk ligt op genderdiscriminatie en ras wordt nergens genoemd (idem).

Om aan deze wet te voldoen, heeft de universiteit van Oslo 'actieplannen voor diversiteit en gelijkheid' opgezet. Zij definiëren diversiteit als: 'betrekking hebbend op een aantal factoren, zoals gender, etniciteit, beperking, genderidentiteit, seksuele geaardheid, sociaaleconomische achtergrond, leeftijd en godsdienst' (universiteit van Oslo, 2021). Bij etniciteit wordt verder gespecificeerd dat het gaat om 'land van herkomst, afkomst, huidskleur en taal'. In de 'Wet met betrekking tot gelijkheid en een verbod op discriminatie' wordt aangegeven dat bij de 'actieplannen voor diversiteit en gelijkheid' de nadruk ligt op genderongelijkheid. De universiteit stelt bepaalde doelen wat betreft toekomstig genderevenwicht (zo wordt gesteld dat 'het percentage vrouwen in hoogleraarposities moet worden verhoogd naar veertig procent'), maar omdat zij geen manier heeft om de etnische/raciale diversiteit bij te houden, is dit voor etnische/raciale minderheden niet mogelijk. De plannen om de 'diversiteit en inclusiviteit' te vergroten (wat afzonderlijk wordt genoemd van 'maatregelen om genderevenwicht en -gelijkheid te bevorderen') worden niet gespecificeerd. Het enige tastbare plan om 'de diversiteit en inclusiviteit te vergroten' is het initiatief om de nationale dag van de Sami te vieren (de Sami zijn een inheems volk in Noorwegen en Zweden).

Net als in Noorwegen hebben werkgevers in Nederland geen wettelijke plicht om etnische/raciale data te verzamelen. In Nederland zijn de universiteitsbesturen, medezeggenschapsorganen van medewerkers en studenten en de nationale overheid betrokken bij de discussie over het verzamelen van etnische/raciale data aan universiteiten. In ons andere rapport, *Een verkenning van visies van staf en studenten van kleur op antidiscriminatiegegevens* wordt in de inleiding gesuggereerd, door de bespreking van debatten van het Nederlandse parlement, dat het politieke discours in Nederland wordt gedomineerd door partijen die het verzamelen van antidiscriminatiegegevens zien als een risico, en niet als een oplossing voor het bestrijden van racisme in de academische wereld. Paradoxaal genoeg verzamelt de Nederlandse overheid al jaren diversiteitsdata door middel van vragen over de 'geboorteplaats' en 'geboorteplaats van de ouders' als indicatoren voor 'eticiteit', maar heeft zij ervoor gewaakt om dit 'bijhouden van antidiscriminatiegegevens' te noemen. Sterker nog: in de gegevensbeschermingswet- en regelgeving is voor het verzamelen van deze data niet de benodigde uitzondering gemaakt.



Dit wil echter niet zeggen dat er geen dataverzameling plaatsvindt over onderwerpen in verband met etniciteit/racialisering aan Nederlandse universiteiten met als doel de bestrijding van racisme. In vragenlijsten als ‘Onderzoek naar discriminatie’ (Wageningen University & Research, 2022), ‘Onderzoek naar diversiteit’ (Commissie Diversiteit, 2016), ‘Onderzoek naar welzijn’ (bijv. University of Twente, 2019 en Universiteit Leiden, 2017) en andere vergelijkbare vragenlijsten zoals ‘Belonging [at] [institution name]’ (Vrije Universiteit Amsterdam, 2019; Utrecht University, 2022), werd aan universiteitsmedewerkers en studenten gevraagd om op vrijwillige basis hun ervaringen met racisme aan de universiteit te delen. Dit soort vragenlijsten blijft echter vaak bij pilots en vragen niet specifiek naar data over etniciteit/ras. Respondenten van deze vragenlijst hoeven niet alle vragen te beantwoorden. Vaak wordt aan de respondenten in deze vragenlijsten gevraagd om aan te geven wat hun genderidentiteit, seksuele geaardheid en nationaliteit zijn en in welk land de respondent en de ouders van de respondent geboren zijn. Het is in Nederland gebruikelijk om naar deze laatste categorie te vragen, omdat inwoners die zijn geboren in een ander land of van wie de ouders zijn geboren in een ander land dan Nederland, op basis hiervan kunnen worden beschouwd als ‘Nederlands persoon met een (westerse of niet-westerse) migratieachtergrond’.

In Noord-Ierland hebben werkgevers dezelfde monitoringdoelstellingen als in de rest van het VK wat betreft het verzamelen van data over geracialiseerde en etnische kenmerken, maar daarnaast moeten ze ook de ‘community background’ (d.w.z. al dan niet behorend tot de protestantse of katholieke kerk) bijhouden. De Noord-Ierse overheid verplicht overheidsorganisaties en bedrijven om de zogenoemde ‘community background’ van hun medewerkers bij te houden (hierop zullen we later ingaan). Deze wettelijke plicht vloeit voort uit artikel 75 van de Northern Ireland Act 1998, waarin wordt gesteld dat het verplicht is om te zorgen voor ‘kansengelijkheid’ en ‘goede relaties’. De plicht om te zorgen voor kansengelijkheid houdt in dat ‘er voldoende aandacht moet worden besteed aan de noodzaak om de kansengelijkheid tussen personen die verschillen in godsdienstige overtuiging, politieke opvattingen, raciale achtergrond, leeftijd, huwelijkse staat en seksuele geaardheid (1), mannen en vrouwen in het algemeen (2), personen die al dan niet verantwoordelijk zijn voor van hen afhankelijke personen (3) en personen met of zonder een beperking (4) te bevorderen’. De plicht om te zorgen voor goede relaties verwijst naar ‘de wenselijkheid om goede relaties te bevorderen’ tussen de bovengenoemde groepen.

Hoewel artikel 75 ook oproept tot bredere aspecten dan de ‘community background’, en Noord-Ierse werkgevers dezelfde verantwoordelijkheden hebben als andere Britse werkgevers, blijkt dat de nadruk in het voor dit project verzamelde materiaal voornamelijk ligt op het monitoren van de gelijke behandeling tussen de twee religieuze gemeenschappen, protestanten en katholieken, gezien het historische en

mogelijk nog altijd aanwezige geweld in de regio. Ondanks deze realiteit wordt 'etnische monitoring' steeds meer toegepast in Noord-Ierland. De Noord-Ierse Equality Commission benadrukt bijvoorbeeld 'het belang van wetshervorming, het aanpakken van bevooroordeelde standpunten en effectieve monitoring en evaluatie, ondersteund door gedegen dataverzameling'. De gelijkheidscommissie roept de hulp in van organisaties om etnische monitoring en antiracismepraktijken te bevorderen door middel van bijvoorbeeld 'race roundtables', andere informatiebijeenkomsten en verstrekking van voorlichtingsmateriaal (The Office of the First Minister and Deputy First Minister of Northern Ireland & Northern Ireland Statistics and Research Agency, 2011).

Uit de reactie die we ontvingen van een universiteit in Tsjechië bleek dat de universiteiten daar geen enkele vorm van etnische/raciale data verzamelen. De universiteit gaf aan dat dat absoluut geen optie was omdat het wettelijk verboden is om werknemers te vragen naar hun 'etnische' achtergrond. Ze gaven aan dat het streng verboden is om naar 'ethniciteit of ras' te vragen en dat dit discriminatie voorkomt. We ontvingen geen reacties vanuit andere landen in Midden- of Oost-Europa.

# VRAGENLIJSTMETHODEN

Het feit dat nationale overheden het verzamelen van data over etniciteit/ras door universiteiten stimuleren, is terug te zien in de categorieën die deze gebruiken. Bij de meeste universiteiten die op ons verzoek reageerden, moesten universiteitsmedewerkers deze vragenlijsten verplicht invullen. Werknemers konden wel weigeren om bepaalde of alle vragen op de lijst in te vullen, zoals hieronder verder uitgelegd. In het VK worden de precieze categorieën en bewoordingen geformuleerd door het Higher Education Statistics Agency (HESA, bureau voor de statistiek voor het hoger onderwijs), dat universiteiten wettelijk verplicht om data over etniciteit/ras te verzamelen (Higher Education Statistics Agency, 2021). Britse instellingen hebben niet de mogelijkheid om van deze categorieën en bewoordingen af te wijken. Ook de instelling in Zuid-Afrika waarmee we spraken, maakte duidelijk dat zij de door het ministerie van Arbeid geformuleerde categorieën moesten gebruiken.

In Canada wordt een andere methode toegepast. Alvorens de vragenlijst op te stellen, overlegde de Canadese instelling A met betrokken partijen, bekeek men vergelijkbare processen die elders in Canada waren uitgevoerd en raadpleegde men de door het nationale bureau voor statistiek gebruikte methodologie. De conceptvragenlijst werd daarnaast beoordeeld en becommentarieerd door focusgroepen, op basis waarvan de lijst werd aangepast. Hoewel het is toegestaan om af te wijken van de bevolkingsstatistiek, nemen sommige Canadese instellingen de door Statistics Canada gehanteerde categorieën een-op-een over zonder de vragen verder te specificeren. Het algemene beeld is dat Canadese universiteiten duidelijk een andere aanpak hebben, maar ze zijn allemaal min of meer gestructureerd volgens het programma voor opdrachtnemers van de federale overheid. Zo wordt er met de Canadese aanpak toch consistentie en vergelijkbaarheid van de data op basis van de vragenlijsten bereikt, terwijl belanghebbenden (bij voorkeur behorend tot een van de 'vier aangewezen' groepen) ook inspraak hebben (Canada B). Een voorbeeld van een afwijking van de standaardformulering is van de Canadese instelling B, die in de vragenlijst benadrukt dat 'sommige terminologie mogelijk niet overeenkomt met hoe respondenten hun eigen identiteit definiëren'. Deze universiteit veranderde de

term 'zichtbare minderheid' in 'geracialiseerde mensen van kleur'. De exacte redenen voor deze wijzigingen werden echter niet gegeven.

Bij alle instrumenten voor dataverzameling die wij verzamelden, werd de methode van zelfcategorisering gebruikt om persoonlijke data over etniciteit/ras te verzamelen door middel van een vragenlijst. Dit betekent in het algemeen dat respondenten een of meerdere antwoorden konden kiezen uit een lijst van opties. Bij de Canadese instelling A en de bevolkingsstatistiek van Nieuw-Zeeland (Stats NZ, 2018) kon meer dan een vakje worden aangevinkt, en bij de optie 'anders' hoorde de vervolgvraag 'graag hieronder specificeren in de daarvoor beschikbare ruimte'. Daarnaast werd bij de Canadese instelling B, zoals eerder gezegd, uitdrukkelijk aangegeven dat 'een persoon kan behoren tot meer dan een van de aangewezen groepen'.

Bij veel Amerikaanse universiteiten hadden respondenten ook de mogelijkheid om meerdere vakjes aan te vinken en soms was de optie 'multi-ethnic' of 'two or more races' opgenomen om het fluïde karakter van ras te weerspiegelen. In het geval van Yale University leidde dit tot een interessante telmethode, waarbij mensen die meerdere vakjes aanvinkten, voor elk van deze vakjes worden meegeteld. Hierdoor kan het percentage "minority students" in de statistieken hoger uitvallen, wat gunstig zou zijn voor de universiteit omdat het zou duiden op een diversere studentenpopulatie. Het alternatief, namelijk het opnemen van opties die verschillende raciale categorieën combineren, zou echter ook negatieve gevolgen kunnen hebben. Hierop gaan we verder in in het volgende hoofdstuk.

Verder kon er bij beide instellingen in het VK waarvan we data verzamelden, een vakje worden aangevinkt. Ook waren er 'combination categories' opgenomen waarin twee categorieën waren gecombineerd in een antwoord. Bij de optie 'anders' was er echter geen mogelijkheid om verdere uitleg te geven. In Zuid-Afrika waren er weinig vakjes die konden worden aangevinkt, en er werd niet duidelijk aangegeven hoeveel er mochten worden aangevinkt. In Canada, Nieuw-Zeeland, Zuid-Afrika, Ierland, de VS en het VK mochten respondenten weigeren om de vragen te beantwoorden. Ook mochten ze hun antwoorden op elk moment aanpassen door een nieuwe vragenlijst in te vullen.

Een andere methode voor dataverzameling is de Noord-Ierse 'Fair Employment Monitoring Return' (Rapportage over monitoring van eerlijke werkomstandigheden), waarbij werknemers, sollicitanten, werknemers die promotie maken of organisatie verlaten gevraagd wordt een vragenlijst over hun achtergrond ('community background', d.w.z. of iemand katholiek of protestant is) in te vullen voor hun werkgever, die deze informatie moet doorgeven aan de overheid. Daarnaast moet de werkgever zijn werknemers er door middel van een bekendmaking formulier van op de hoogte

stellen dat hun achtergrond is geregistreerd in het arbeidsregister. Dit formulier werkt als volgt:

#### EMPLOYEE DISCLOSURE FORM

##### **Fair Employment (Monitoring) Regulations (NI) 1999 (as amended)**

The following **determination / no determination** of your community background has been made:

Member of the **Protestant / Roman Catholic** community.

In your case the following informaton was taken into account: \_\_\_\_\_

If there is any material inaccuracy in the above information, please inform me of the correct information within the next week so that account can be taken of it in preparing the monitoring return, which I am required to send tot the Equality Commission.

Hoewel werknemers de vragenlijst op vrijwillige basis invullen (maar 'het is strafbaar om valse informatie op te geven'), is het bijhouden van de achtergrond van de werknemers een verplichting voor werkgevers. Het is zelfs zo dat 'indien deze monitoringsrapportage niet wordt ingevuld en teruggestuurd naar de Equality Commission van Noord-Ierland voor de onder A3 genoemde datum , dit een strafbaar feit vormt waarvoor een boete van maximaal £ 5000 kan worden opgelegd'. Er geldt dus strenge regelgeving. Dit betekent dat, als werknemers het monitoringsformulier niet vrijwillig invullen (de 'hoofdmethode') er een 'woonplaatsmethode' kan worden gebruikt om hun achtergrond te bepalen. Dat houdt in dat de werkgever 'een antwoord kan bepalen op de basis van persoonsgegevens in het personeelsdossier/op het sollicitatieformulier' (Equality Commission for Northern Ireland, 2011). De werkgevers bepalen dit antwoord dan op basis van waar de werknemer woont. Dit komt voort uit de ruimtelijke segregatie als gevolg van de koloniale geschiedenis van Ierland, die het slagveld tijdens verschillende fases in het conflict vormden, waardoor er katholieke of protestantse wijken ontstonden. Dit onderscheid bestaat nog steeds.

# ONDERWERPEN EN CATEGORIEËN

De inhoud van de verzamelde formulieren verschilt per land en instelling. In alle formulieren worden werknemers ondervraagd over meer dan een onderwerp. Het onderwerp dat in de meeste formulieren was opgenomen, was nationaliteit. Daarnaast werden er vragen gesteld over etniciteit en racialisering. Verder waren ook godsdienst, eventuele beperkingen, seksuele geaardheid en gender(identiteit) vaak opgenomen in de formulieren. Slechts een instelling vroeg de ondervraagde werknemers naar hun toegewezen geslacht, een andere instelling vroeg naar de 'genderidentiteit'. In dit gedeelte gaan we dieper in op de onderwerpen van de vragenlijst. We beginnen met het meest centrale onderwerp in ons onderzoek: raciale categorieën. Vervolgens bespreken we nationaliteit, godsdienst, beperkingen, gender(identiteit), seksuele geaardheid en toegewezen geslacht.

## Raciale categorieën

In het algemeen is te zien dat universiteiten die raciale/etnische categorieën gebruiken, dit gewoonlijk doen in overeenstemming met de wet, wat inhoudt dat deze universiteiten de categorieën van een landelijke bevolkingsstatistiek volgen. Met name in het VK en de VS is er weinig ruimte om van deze categorieën af te wijken. De categorieën in de bevolkingsstatistiek variëren sterk per land en zijn afhankelijk van de geschiedenis van een land. Soms worden er categorieën toegevoegd, samengevoegd of opgesplitst.

In de VS maakt de 'analyse van het personeelsbestand' deel uit van het beleid voor positieve discriminatie (Affirmative Action Programs, 2000). De categorieën voor deze analyse zijn als volgt geformuleerd: 'het totale aantal werknemers, het totale aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers, en het totale aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers in elk van de volgende groepen: 'Blacks', 'Hispanics', 'Asians/Pacific Islanders', en 'American Indians/Alaskan natives'.

De meeste Amerikaanse universiteiten, die hun 'diversiteitsstatistieken' op hun website publiceren, houden deze categorieën aan. Universiteiten hebben gewoonlijk geen wettelijke verplichting om deze statistieken te publiceren, maar ze zijn een hulpmiddel dat kan worden gebruikt door overheidsinstanties. Hoewel het op basis van de programma's voor positieve discriminatie verplicht is om deze cijfers bij te houden en deze op aanvraag beschikbaar moeten zijn voor de instanties voor federale *compliance*-programma's, lijkt het erop dat de publicatie ervan op de websites van universiteiten vrijwillig is. 'Asians' worden vaak als afzonderlijke categorie aangegeven, en de categorie 'Pacific Islanders' wordt: 'Hawaiians and other Pacific Islanders'. Verder wordt het scherp afgebakende karakter van de categorieën, zoals hierboven beschreven, meer fluide gemaakt door of de optie te geven om meerdere vakjes aan te vinken of door toevoeging van een optie 'multi-ethnic' of 'two or more races'. Hoewel het gunstig kan zijn voor mensen die zichzelf preciezer willen identificeren, is het belangrijk om voorzichtig zijn met het samenvoegen van twee of meer geracialiseerde categorieën. Een duidelijk voorbeeld hiervan is de keuze voor het samenvoegen van de categorieën 'Asian' en 'White' door de universiteit van Maryland en een schooldistrict in Washington (Venkatraman, 2021; North Thurston Public Schools, 2020). De categorisatie van Asian/White lijkt hier gebaseerd op prestaties en kansen bij universiteiten en suggereert daarmee dat witte studenten en Aziatische studenten dezelfde prestatiestatistieken en kansen hebben. In de realiteit hoeft dit echter niet het geval te zijn. Door prestaties en ras te meten binnen een indicator, kunnen er belangrijke verschillen over het hoofd worden gezien, wat de resultaten en de daaruit voortvloeiende conclusies kan vertekenen.

Een opmerkelijk verschil met de Europese context is zichtbaar als je kijkt naar de definitie die meerdere Amerikaanse universiteiten geven voor de categorie 'White', namelijk: 'een persoon van wie de herkomst teruggaat tot de oorspronkelijke volkeren uit Europa, het Midden-Oosten of Noord-Afrika'. In Europa lijkt dit een vreemde categorie voor het verzamelen voor antidiscriminatiegegevens, aangezien mensen uit het Midden-Oosten en Noord-Afrika in bijvoorbeeld Nederland vaak te maken krijgen met racisme en discriminatie. In de VS kan dit echter worden uitgelegd op basis van de beperking van het traject richting staatsburgerschap voor bepaalde groepen migranten in het verleden. Het verkrijgen van de status 'White' was van groot belang om volwaardig staatsburgerschap te verkrijgen als migrant voor 1965 (Awad et al., 2021). Het opnemen van Arabische en MENA-personen in de categorie 'wit' kan worden gezien als het resultaat van vroegere juridische geschillen. (Awad, Hashem, Nguyen 2021: 117). Hoewel mensen van Arabische en MENA-afkomst al veel langer werden geracialiseerd, zetten de aanslag van 9/11 en de nasleep daarvan wetenschappers en belangengroepen ertoe aan te strijden voor de invoering van de categorie 'Arabisch/MENA' bij de Amerikaanse bevolkingsstatistiek om de etnische en raciale discriminatie van deze groep zichtbaar te maken (idem). Uit de

geschiedenis van de raciale categorisatie van Arabisch/MENA in de VS blijkt hoe belangrijk het is om bij raciale/etnische categorisatie rekening te houden met de context en wordt bevestigd dat de categorieën flexibel moeten zijn en soms moeten worden herzien.

In Noord-Ierland is er, anders dan bij de Amerikaanse benadering, een sterke beleidsfocus op het bijhouden van de religieuze achtergrond. Universiteiten verzamelen gegevens over een bredere set categorieën op basis van de vraag in de bevolkingsstatistiek over de 'etnische groep', namelijk 'White, Chinese, Irish Traveller, Indian, Pakistani, Bangladeshi, Black Caribbean, Black African, Black Other, en Mixed Ethnic Group (an open response)'. Respondenten konden slechts een vakje aanvinken. Over de term 'Irish Traveller' dient vermeld te worden dat deze groep niet alleen in Noord-Ierland maar ook in Ierland wordt gedefinieerd als raciale groep. Volgens de Race Relations (Northern Ireland) Order 1997 (wetgeving inzake rassenverhoudingen) is in Noord-Ierland een 'raciale groep' een 'groep personen die wordt gedefinieerd op basis van kleur, ras, nationaliteit of etnische of nationale herkomst' (The Office of the First Minister and Deputy First Minister of Northern Ireland, 2015). Deze autoriteit definieert Irish Travellers als 'een gemeenschap van mensen die gewoonlijk zo worden genoemd, die door zichzelf en anderen worden gezien als mensen met een gedeelde geschiedenis, cultuur en tradities, waaronder historisch gezien een nomadische levensstijl op het eiland Ierland' (idem). De term Irish Traveller wordt echter niet beschouwd als vaste definitie omdat deze een divers geheel aan identiteiten omvat.<sup>3</sup>

De aanpak in Canada verschilt van die in de VS en Ierland door de opname van de categorie 'members of a visible minority' (door een instelling aangepast in 'racialized people of colour'). Het gebruik van een overkoepelende categorie door de vraag 'Behoort u tot een zichtbare minderheid?' heeft bepaalde voordelen. Kritiek op etnische en raciale categorieën in deze vragenlijsten (Bonnert and Carrington 2000) is er vaak op gericht dat deze te breed, essentialiserend, misleidend of onvoldoende zouden zijn. Tegelijkertijd is het niet haalbaar om alle verschillende manieren waarop mensen zich zouden kunnen identificeren, op te nemen en nog steeds een bruikbare statistische analyse te kunnen uitvoeren. De categorie 'geracialiseerde mensen van kleur' (hoewel er te twisten zou kunnen zijn over de formulering) zou deze problemen tot op bepaalde hoogte kunnen ondervangen. Deze categorie verwijst specifiek naar racisme en discriminatie zonder uit te gaan van een specifieke raciale/etnische identificatie – waarbij automatisch bepaalde identificaties uit

---

3 Soms worden ook de termen 'Roma' en 'zigeuner' gebruikt in deze context. Het bredere politieke en academische debat wordt goed uiteengezet in dit rapport: Equality Authority. (2006, July). *Traveller Ethnicity*. [https://www.ihrec.ie/download/pdf/traveller\\_ethnicity.pdf](https://www.ihrec.ie/download/pdf/traveller_ethnicity.pdf)



worden gesloten, omdat het aantal mogelijke raciale/etnische identificaties te groot is om realistisch gezien allemaal te kunnen worden opgenomen in een vragenlijst – terwijl er tegelijkertijd bruikbare data worden verkregen voor statistische analyse.

Een nadeel van het gebruik van een overkoepelende categorie is dat het niet meer mogelijk is om een onderscheid te maken binnen de brede groep mensen die onder deze categorie vallen. Een instelling probeerde dit op te lossen door middel van een vervolgvraag waarbij respondenten konden specificeren tot welke zichtbare minderheid ze behoorden. Ze konden kiezen uit de volgende opties: ‘Arab, Black, Chinese, Filipino, Japanese, Korean, Latin America, South Asian, (e.g., Indian, Pakistani, Sri Lankan, etc.), Southeast Asian (e.g., Vietnamese, Cambodian, Laotian, Thai, etc.), West Asian (e.g., Iranian, Afghan, etc.)’ of ‘another visible minority’. Net als in andere gevallen verwijzen sommige van deze categorieën hier naar landen, sommige naar bredere geografische regio’s (zoals Zuid-Aziatisch) en sommige naar raciale categorieën, zoals ‘Arab’ en ‘Black’. Dit toont ook aan hoe lastig het is om te definiëren wat we precies bedoelen als we het hebben over ‘zichtbare minderheden’.

Een andere specifieke categorie voor universiteiten in Canada is die van ‘indigenous/aboriginal’. Het feit dat dit als een andere categorie wordt beschouwd dan de categorie ‘zichtbare minderheid’, is eenvoudig te verklaren aan de hand van de historische specifieke onderdrukking van de inheemse bevolking in Canada, die anders was (en op veel gebieden nog steeds is) dan de onderdrukking van niet-inheemse mensen van kleur. Universiteiten gaan op verschillende manieren om met de categorie ‘indigenous/aboriginal’. Een instelling hield het bij de categorie zoals opgenomen in de bevolkingsstatistiek. Een andere had specifiekere vervolgvragen over de geografische herkomst, identificatie als First Nation, identificatie als Inuit/Inuk, identificatie als Métis of ‘anders’ en (in het geval van identificatie als First Nation), de natie(s) waartoe de respondent behoorde.

De vragenlijst geeft expliciet aan dat mensen mogelijk niet het gevoel hebben dat een van de termen van Statistics Canada en de Canada Employment Equity Act op hen van toepassing is, maar dat identiteiten als ‘Cree’ of ‘Blackfoot’ allemaal vallen onder de overkoepelende term inheems/aboriginal. In de Nieuw-Zeelandse bevolkingsstatistiek wordt een vergelijkbare aanpak gehanteerd, waarbij specifieke vragen worden gesteld over afstamming van een Māori: ‘Stamt u af van een Māori (dat wil zeggen, heeft u biologische ouders, grootouders, overgrootouders enz. die Māori zijn/waren)?’ en over de specifieke stam(men) waartoe de respondent behoort: ‘Kent u de naam van uw iwi (stam of stammen)?’ (Stats NZ 2018). Uit beide praktijken blijkt de erkenning dat er veel meer mogelijke identificaties zijn dan realistisch gezien kunnen worden opgenomen in vragenlijsten zoals deze.

In overeenstemming met de eigen bevolkingsstatistiek probeert het VK om de ‘etnische herkomst’ vast te stellen. Hiertoe wordt de vraag ‘wat is uw achtergrond?’ gesteld in een van de vragenlijsten. Respondenten konden een van de volgende opties aanvinken: ‘White (British, Irish, White background - other), mixed (White and Black Caribbean, White and Black African, White and Asian, mixed background - other), Black or Black British (Caribbean, African, Black background - other), Chinese, Arab, gypsy or traveller, en ‘other ethnic group’. Wat hier opvalt, zijn de specificaties in de categorie ‘mixed’. Alle gespecificeerde ‘mixed backgrounds’ zijn wit en X. Andere ‘mixed backgrounds’, zoals Aziatisch en zwart, vallen onder ‘mixed background – other’. De opname van ‘other’ in alle categorieën toont opnieuw aan hoe moeilijk het is om alle benodigde categorieën voor identificatie te creëren.

In Zuid-Afrika werd aan nieuwe werknemers gevraagd om hun ‘ras/etnische herkomst’ aan te geven op hun sollicitatieformulier. De categorieën die zij konden aanvinken (slechts een optie mogelijk), waren ‘African, Coloured, Indian, White’ of ‘Other race (an open question)’. Al deze categorieën zijn een overblijfsel van de vroegere pasjeswetgeving in Zuid-Afrika, een belangrijk hulpmiddel van het apartheidssysteem dat werd gebruikt om verplaatsingen en activiteiten te controleren.<sup>4</sup> Na de afschaffing van de Apartheid (die echter niet het einde van de effecten ervan betekende) bleven deze categorieën in gebruik om te kunnen vaststellen of de situatie van historisch gemarginaliseerde en onderdrukte groepen verbeterde. Deze categorieën zijn, net als de categorieën gebruikt in Noord-Ierland en vele andere landen die we bespreken, zeer specifiek voor de Zuid-Afrikaanse politieke erfenis. Ze worden gebruikt om gerichte statistische handvatten te bieden waarmee armoede, ongelijkheid en discriminatie worden vastgesteld, die in een nieuwe vorm zouden kunnen worden ingezet voor antiracismemaatregelen, ondanks het gebruik ervan tijdens de Apartheid.

‘Coloured’ is een historische term uit de tijd van de Nederlandse kolonisatie die specifiek is voor Zuid-Afrika. Deze duidt op mensen die een Afrikaanse afkomst hadden in combinatie met een andere afkomst, en die als moedertaal Engels of Afrikaans hadden.<sup>5</sup> ‘Indian’ verwijst naar de bevolking van Indiase afkomst, die in het koloniale tijdperk door de Britten van het Indiase subcontinent naar Zuid-Afrika werd gebracht en daarna ook onder Britse koloniale overheersing te werk werd gesteld in de Zuid-Afrikaanse kolonie. Deze groep, die moet worden onderscheiden van

---

4 Meer informatie over de pasjeswetgeving in Zuid-Afrika is te vinden op: *Pass laws in South Africa 1800–1994 | South African History Online*. (2022). South African History Online. <https://www.sahistory.org.za/article/pass-laws-south-africa-1800-1994>

5 Zie voor een definitie van deze term: Dictionary Unit for South African English. (2022). *Definition of coloured*. DSAE. <https://dsae.co.za/entry/coloured/e01740>

inheemse Afrikaanse groepen, had eveneens beperkte rechten tijdens het Apartheidsbewind. De categorie 'Other race' wordt gebruikt om de aanwezigheid van andere niet-ingezetenen, zoals arbeidsmigranten, vast te leggen en om onderscheid te maken tussen migranten uit Afrikaanse buurlanden en uit andere delen van de wereld, omdat Zuid-Afrika een hoge mate van (vaak onregelmatige) arbeidsmigratie uit de regio heeft, en ook een aanzienlijke gemeenschap van officiële migranten uit andere delen van de wereld. Om dit te ondervangen, wordt op het formulier expliciet aangegeven dat dit 'alleen van toepassing is als u GEEN staatsburger van Zuid-Afrika bent'.

Tot slot vraagt de vragenlijst uit Nieuw-Zeeland ook naar 'vluchtelingenachtergrond'. De precieze vraag was: 'Heeft u of uw ouder(s)/primaire verzorger(s) een achtergrond als vluchteling?'. Op het eerste gezicht lijkt dit vergelijkbaar met de gewoonte in Nederland om te categoriseren op basis van de 'migratieachtergrond', maar Nieuw-Zeeland gebruikt deze categorie niet als vervanging van ras of etniciteit. Deze focus op vluchtelingen komt mogelijk voort uit de migratiegeschiedenis van Nieuw-Zeeland: in de negentiende en de twintigste eeuw waren de migratiecijfers daar historisch hoog als gevolg van het kolonialisme, maar in de afgelopen decennia nam de migratie af. Nu zijn vluchtelingen een nieuwe categorie migranten die moet worden gerepresenteerd.

Een andere vermeldenswaardige observatie over de vragenlijst uit Nieuw-Zeeland is de inclusie van een breed scala aan identiteiten van eilandbewoners uit de Stille Zuidzee. De vragenlijst vraagt naar de etniciteit, maar definieert dit concept niet. De volgende categorieën worden gegeven: 'New Zealand European, Maori, Chinese, Indian, Korean, British and Irish, African, Australian, Cambodia, Cook Islands Maori, Dutch, Fijian, Filipino, German, Greek, Italian, Japanese, Latin American/Hispanic, Middle Eastern, Niuean, no response, other Asian, other ethnicity, other European, other Pacific peoples, other Southeast Asian, Polish, Samoan, South Slav, Sri Lankan, Tokealuaan, Tongan and Vietnamese'. Wat hier opvalt, naast de uiteenlopende identiteiten uit de Stille Zuidzee, is de focus op geografische locatie. Waar we in andere vragenlijsten zagen dat deze identiteiten vaak gemengd worden met meer raciale identiteiten, zoals 'Black', 'White', 'Arab' enz., worden deze identiteiten hier niet genoemd. Het beste voorbeeld van deze focus op geografische locatie is de categorie 'New Zealand European', wat kan worden gezien als een vervanging van 'wit'.

In het algemeen zagen we dat de meeste landen 'eticiteit' gebruikten, en niet 'ras'. De categorieën waren meestal vooraf gedefinieerd met de optie om het vakje 'anders' aan te vinken. Tussen de landen bestaan grote verschillen wat betreft de categorieën die ze bieden. Deze categorieën zijn historisch geworteld, vaak als gevolg van de geschiedenis van kolonisatie en migratiestromen in een land. Bovendien

komen ze vaak overeen met de categorieën die in de landelijke bevolkingsstatistiek worden gebruikt. Ook zijn er verschillen tussen landen en tussen universiteiten binnen landen wat betreft de mate waarin de vragenlijsten van universiteiten afwijken van de categorieën van de landelijke bevolkingsstatistiek. In het VK en de VS lijken de categorieën min of meer vast te liggen. Dit zijn ook de twee landen met misschien wel de meest 'top-down' aanpak van dataverzameling omdat de raciale/etnische categorieën waarover data moeten worden verzameld, specifiek zijn geformuleerd door de bevolkingsstatistiek in de VS en door HESA in het VK. Dit in tegenstelling tot Canada, waar beschermde groepen worden vermeld, maar onder de benaming 'zichtbare minderheden', waardoor de etnische/raciale categorieën flexibeler kunnen worden gekozen. Tot slot kan de erkenning dat er veel meer mogelijke identificaties zijn dan realistisch kunnen worden opgenomen in de vragenlijsten ervoor zorgen dat respondenten zich niet over het hoofd gezien voelen, zoals Nieuw-Zeeland en Canada laten zien.

## Nationaliteit

Op de meeste formulieren vragen de instellingen welke nationaliteit werknemers hebben en geven daarvoor vaste opties. In Ierland wordt de definitie die ze gebruiken voor nationaliteit ook expliciet uitgelegd voordat de vraag wordt gesteld: 'Het land waarvan u een onderdaan bent en waar u wettelijk mag verblijven'. Bij instelling B in het VK wordt de vraag anders gesteld: 'Welk land definieert uw identiteit?' Dit is een open vraag, dus er worden geen vaste antwoorden gegeven. Instelling A in het VK biedt ook de mogelijkheid om een dubbele nationaliteit in te vullen. In Noord-Ierland werd respondenten gevraagd naar hun 'nationale identiteit'. De beschikbare antwoorden waren: 'Noord-Ierland', 'Engeland', 'Schotland', 'Wales', 'Ierland' en 'Anders' (een open vraag).

In tegenstelling tot Noord-Ierland, de rest van het VK en Ierland gebruikt Nieuw-Zeeland het woord 'staatsburgerschap' in plaats van nationaliteit. Ook vraagt het de respondenten naar hun geboorteland. Bij instelling A in Canada en in Noord-Ierland en Zuid-Afrika werd aan respondenten ook gevraagd naar hun geboorteland. De antwoorden voor Canada waren 'In Canada' of 'Buiten Canada', met de mogelijkheid om het land in te vullen.

Bij instelling A in Canada werd ook gevraagd naar de taal die de werknemer 'als kind als eerste thuis leerde'. De mogelijke antwoorden waren Engels of Frans, of ze konden aangeven dat ze 'een andere taal' spraken en invullen welke taal dat was. Er kon slechts een antwoordvakje worden aangevinkt. Daarna volgde de vraag: 'Spreekt, leest, schrijft en/of begrijpt u Engels, Frans en/of andere talen op ten

minste basisniveau?’ Bij dit antwoord konden meerdere vakjes worden aangevinkt. In Noord-Ierland werd ook gevraagd naar de ‘hoofdtal’ van de werknemer, maar er waren ook aanvullende vragen over hoe goed hij/zij Engels sprak, en de vraag ‘Begrijpt, spreekt of schrijft u Iers of Ulster Scots?’.

In Zuid-Afrika werd er ook gevraagd naar de datum van naturalisatie indien de werknemer een Zuid-Afrikaans staatsburger was, maar niet van geboorte. In Noord-Ierland werd dezelfde vraag gesteld, maar dan in de statistische gegevens over huishoudens in plaats van op het werkformulier.

## **Categorieën anders dan ras en etniciteit**

In dit gedeelte schetsen we de andere categorieën die waren opgenomen in de vragenlijsten die we tot onze beschikking hadden met de bedoeling om de vragen over geracialiseerde en etnische kenmerken in hun context te plaatsen en te laten zien wat de vereisten met betrekking tot zelfcategorisatie zijn in verschillende landen. Deze andere categorieën kunnen mogelijk nuance brengen in de rapportagevereisten door het concept diversiteit te zien als een brede en mogelijk intersectionele kwestie, waardoor overzicht ontstaat en inzicht in hoe de intersectionaliteit eruit ziet.

### ***Religie***

Op alle formulieren, met uitzondering van die uit Nieuw-Zeeland en Zuid-Afrika, vroegen instellingen naar godsdienst. Bij instelling A in Canada werd dit geformuleerd als ‘geloofssysteem’ en ‘godsdienstige gezindheid’. Een speciaal geval is Noord-Ierland, waar men zich expliciet richt op het verzamelen van data over de ‘community background’, een wettelijke verplichting. Deze ‘community background’ ‘verwijst naar of de persoon wordt behandeld als iemand die behoort tot de protestantse of de rooms-katholieke gemeenschap in Noord-Ierland’ (Equality Commission for Northern Ireland, 2011). Deze achtergrond heeft dus betrekking op hoe iemand wordt behandeld, maar niet waarmee hij/zij zich identificeert. De reden voor het verzamelen van deze informatie is om ervoor te zorgen dat zowel protestanten als katholieken eerlijk zijn vertegenwoordigd in het personeelsbestand. Deze praktijk is geworteld in de geschiedenis van het conflict in Noord-Ierland.

Zoals eerder gezegd wordt er naar deze ‘community background’ gevraagd in werknemersformulieren voor eerlijke werkomstandigheden. In dit formulier wordt werknemers gevraagd een van de volgende vakjes aan te vinken: ‘Ik behoor tot de protestantse gemeenschap’, ‘Ik behoor tot de rooms-katholieke gemeenschap’; ‘Ik

behoor noch tot de protestantse noch tot de rooms-katholieke gemeenschap' (Equality Commission for Northern Ireland, 2011). In de nationale bevolkingsstatistiek werd ook gevraagd naar 'religieuze verbondenheid' en 'godsdienst waarmee u bent opgevoed' (Northern Ireland Statistics and Research Agency, 2011). Antwoorden waren: 'Rooms-katholiek', 'Presbyterian Church in Ireland', 'Church of Ireland', 'Methodist Church in Ireland' of 'Anders' (een open vraag). Volgens de Northern Ireland Equality Commission wil men deze categorieën wellicht uitbreiden om beter inzicht te krijgen in andere 'religieuze etnische minderheden' zodat er kan worden gezorgd dat ook zij een eerlijke kans op werk hebben.

### ***Beperking***

Op alle formulieren behalve dat uit Ierland werd respondenten gevraagd of zij een beperking hadden. Bij instelling A in Canada kregen respondenten de vraag of ze een beperking hadden of doof waren. In de vragenlijst uit Nieuw-Zeeland waarover we de beschikking hadden, werd gevraagd: 'Heeft u psychische gezondheidsproblemen, een specifiek leerprobleem, een langdurige medische aandoening of een andere handicap of beperking?', en in Zuid-Afrika werd een definitie gegeven van mensen met een beperking: 'Mensen met een langdurige of terugkerende lichamelijke of psychische beperking die hun vooruitzichten van toegang tot, of doorgroeien in werk aanzienlijk beperkt'. Ook werden er verschillende voorbeelden gegeven van beperkingen die in aanmerking kwamen voor 'beperkingsverklaring'.

### ***Gender, genderidentiteit en geslacht***

In alle landen waar we vragenlijsten verzamelden, met uitzondering van Ierland, Zuid-Afrika en Noord-Ierland, werd respondenten gevraagd naar hun genderidentiteit. In Nieuw-Zeeland werd de vraag als volgt geformuleerd: 'Identificeert u zich als lesbisch, homo, biseksueel, transgender, queer, intersex of Takatāpui (LGBTQITakatāpui+<sup>6</sup>)?' Bij de Canadese instelling A werd aan respondenten gevraagd of ze zich identificeerden als 'een of meerdere van de volgende genders: 'Gender-fluid and/or Non-Binary'; 'Man'; 'Transgender'; 'Two-Spirit'; or 'Woman'.

Bij de Canadese instelling B werden andere, meer specifieke vragen gesteld over 'genderidentiteit en genderexpressie'. De eerste vraag betrof vrouwen: 'Voor de doelstelling van gelijke kansen in de arbeidsmarkt vormen vrouwen een doelgroep. Voor de doelstelling van gelijke kansen in de arbeidsmarkt, identificeert u zich als vrouw?' De

---

6 Meer informatie over Takatāpui is hier te vinden: Murray, D.A.B. (2003). Who Is Takatāpui? Māori Language, Sexuality and Identity in Aotearoa/New Zealand. *Anthropologica*, 45(2), 233-244. <https://doi.org/10.2307/25606143>

antwoorden waren 'Ja', 'Nee' of 'Ik wil deze vraag niet beantwoorden'. De tweede vraag betrof andere expressies van gender en werd ingeleid met een korte uitleg: 'Voor de doelstelling van gelijke kansen in de arbeidsmarkt worden transgenders beschouwd als een groep die obstakels kan ondervinden op de arbeidsmarkt. Trans of transgender is een overkoepelende term voor personen met uiteenlopende genderidentiteiten en -expressies die afwijken van de stereotype gendernormen. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, mensen die zich identificeren als transgender, transvrouw (man-naar-vrouw, MTF), transman (vrouw-naar-man, FTM), transseksueel, Two-Spirit (verwijzend naar genderidentiteit) of niet-genderconform, gendervariant of genderqueer. Voor de doelstelling van gelijke kansen in de arbeidsmarkt, identificeert u zich als iemand die trans, transgender, niet-genderconform, gendervariant, genderqueer of een gelijksoortige term is?' Ook hier waren de antwoorden 'ja', 'nee' of 'wil niet beantwoorden'.

Bij instelling B in het VK werd een vraag over genderidentiteit gesteld: 'Wat is uw genderidentiteit?', waarbij er bij de antwoorden werd gekeken naar de genderidentiteit in relatie tot het toegewezen geslacht. Respondenten konden antwoorden: 'Genderidentiteit komt overeen met bij geboorte toegewezen geslacht', 'Genderidentiteit is anders dan bij geboorte toegewezen geslacht' en 'Zeg ik liever niet'. In Noord-Ierland wordt rechtstreeks gevraagd naar het geslacht van respondenten. De respondenten konden kiezen uit 'vrouw', 'man', 'ander geslacht' of 'zeg ik liever niet'.

### ***Seksuele geaardheid***

Met uitzondering van Ierland, Noord-Ierland, Nieuw-Zeeland en Zuid-Afrika vroegen alle landen naar de seksuele geaardheid van de respondenten. In het geval van Noord-Ierland spraken we met een vertegenwoordiger van de universiteit voor uitleg. Die gaf aan dat '[vragen naar] seksuele geaardheid gezien de historisch sterk christelijke inslag van het land niet passend lijkt'. Bij de Canadese instellingen A en B werd respondenten wel gevraagd naar hun seksuele geaardheid: 'Ten aanzien van de doelstelling van gelijke kansen in de arbeidsmarkt worden personen die zich identificeren als lesbisch, homo, biseksueel/panseksueel, queer en/of Two-Spirit (met betrekking tot seksuele geaardheid) gezien als een groep die obstakels kan ondervinden op de arbeidsmarkt. Ten aanzien van de doelstelling van gelijke kansen in de arbeidsmarkt, identificeert u zich als iemand die lesbisch, homo, biseksueel/panseksueel, queer, Two-Spirit of een gelijksoortige term is?' Mogelijke antwoorden waren 'ja', 'nee' of 'wil niet beantwoorden'.

# CONCLUSIE EN BESPREKING

Het onderzoek dat we uitvoerden in het kader van dit rapport, laat zien welke vragenlijsten een aantal academische instellingen gebruiken die data verzamelen over de achtergrond, lichamelijke en juridische kenmerken en lidmaatschap van een minderheidsgroep. De mogelijkheden die dergelijke data bieden bij het bestrijden van racisme is afhankelijk van de genomen maatregelen, en daarmee van het universitaire en nationale beleid. In dit rapport bespreken we enkele nuances ten aanzien van het monitoren van de gelijke behandeling van verschillende groepen, die gebaseerd lijkt te zijn op erfenissen van historische discriminatie, hoewel er een duidelijke lijn is tussen nationaal beleid (en daarmee categorieën in de bevolkingsstatistiek) en instellingsbeleid voor het bijhouden van diversiteit.

Op basis van de voor dit onderzoek verzamelde instrumenten kunnen we ten minste twee verschillende manieren onderscheiden waarop dergelijke data kunnen worden gebruikt. De ene manier is op nationaal niveau om diversiteit op grotere schaal in beeld te krijgen en te monitoren. Dit zien we gebeuren door middel van processen voor het afleggen van verantwoording aan nationale instanties voor de monitoring van gelijkheid. De andere is op lokaal niveau, waarbij instellingen eenvoudigweg kunnen voldoen aan de nationaal opgelegde monitoringvereisten, maar ook zelf verdergaand beleid en maatregelen kunnen opstellen om discriminatie en ongelijkheid tegen te gaan, en waarbij de data die voor de nationale vereisten zijn verzameld van pas kunnen komen. Binnen het kader van dit onderzoek is het niet mogelijk te bepalen waar instellingen doelbewust verder gaan dan de nationale rapportagevereisten, maar door het verzamelen van data worden wel maatregelen mogelijk, waaronder bottom-up inspanningen tegen racisme, zoals het organiseren van werknemers. Dit is echter een hypothese die kan worden opgepakt in toekomstig onderzoek, geen bevinding.

Dit mogelijke onderscheid onderstreept het verschil tussen bijhouden (wat bijvoorbeeld nuttig is om werkgevers aan te spreken op discriminerende wervingsprocedures) en erkennen/vertegenwoordigen. Het bijhouden kan worden gedaan aan de



hand van processen die voorheen werden gebruikt voor exclusiedoeleinden, zoals het gebruiken van categorieën uit de tijd van de Apartheid in hedendaagse werknemersvragenlijsten in Zuid-Afrika (met als doel om de ongelijkheid op te heffen die door deze categorieën werd gecreëerd) en gebruik van de data die worden verzameld voor zowel historisch als huidig migratiebeleid in hoge-inkomenslanden.<sup>7</sup> Het gebruik van dergelijke data voor erkenning en vertegenwoordiging, d.w.z. proactief voor inclusie in plaats van retroactief voor het vaststellen van ongelijkheid waarop actie moet worden ondernomen, is een activiteit op lokaal niveau waarvoor politieke wil nodig is van initiatiefnemers en instellingsbestuur, en kan een doel zijn waarop dit bestuur kan worden afgerekend. Deze twee doelstellingen voor het verzamelen van data hoeven niet per se samen te gaan. Data over het naleven van gelijkheidsbeleid door instellingen maken het bijvoorbeeld mogelijk voor externe partijen om instellingen te wijzen op discriminatie in de werving en selectie, maar deze kunnen ook door instellingen zelf worden gebruikt om binnen de instelling te weten wie zij in huis hebben en relevant beleid op te stellen voor het bestrijden van discriminatie. Hiervoor kunnen ook andere, meer kwalitatieve data nodig zijn, zoals meldingen van negatieve incidenten, verhalen over ervaringen van ‘beloning’ en uitsluiting, maar ook inzichten op basis van informatie buiten de betreffende instelling, zoals vakbonden of belangengroepen. Tegen een achtergrond van toenemende privatisering is niet iedereen die bij een instelling werkt ook in dienst van die instelling, dus het kan nodig zijn om ook gegevens van opdrachtnemers te bestuderen om te weten te komen in hoeverre mensen zich daadwerkelijk thuis of uitgesloten voelen bij een bepaalde instelling.

Onze conclusies voor Nederland zijn daarom als volgt:

- Instellingen zoals universiteiten in Europese landen hebben geen wettelijke beperkingen voor het verzamelen van informatie over etnische en geracialiseerde kenmerken. Indien dit echter wordt gedaan buiten de context van een specifiek wetenschappelijk onderzoeksproject, dient er wel een rechtsgrond aanwezig te zijn op nationaal niveau. Hierdoor wordt het een kwestie van politieke wil, net als het bestaan of het opzetten van toezichthoudende organen om de dataverzameling zinvol te laten zijn en te zorgen dat er geen misbruik wordt gemaakt van dergelijke data.

---

7 Meer informatie over categorieën van uitsluiting en inclusie is te vinden in: Chopin, I., Farkas, L., and Germaine, C. (2014). *Ethnic origin and disability data collection in Europe: Measuring inequality – combating discrimination*. Open Society Foundations. <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/d28c9226-bed7-4b1b-ac8b-4455f3c3451a/ethnic-origin-and-disability-data-collection-europe-20141126.pdf>

- In ons onderzoek benoemen we verschillende manieren om te zorgen dat dergelijke systemen zo effectief mogelijk inzicht geven in diversiteit en om de bereidheid van werknemers om deel te nemen aan dergelijke projecten te bevorderen.
  - vrijwilligheid: deelnemers moeten de mogelijkheid hebben om vragen niet te beantwoorden;
  - officiële aandacht voor gegevensbescherming: het moet voor iedereen die aan dergelijk onderzoek meewerkt duidelijk zijn hoe de data worden geanonimiseerd, beheerd en gebruikt, en dat deze uitsluitend worden gebruikt voor een aantal van te voren vastgelegde doelstellingen;
  - de mogelijkheid om de ingediende informatie aan te passen;
  - de mogelijkheid om uitleg te geven bij de gegeven antwoorden;
  - de mogelijkheid om meerdere vakjes aan te vinken;
  - de mogelijkheid voor werknemers om inzicht te krijgen in het bredere perspectief waarbinnen data worden verzameld.

Er dient te worden opgemerkt dat deze observaties ten aanzien van beschermingsmaatregelen en deelname, die zijn gebaseerd op de vragenlijsten die we voor dit rapport hebben verkregen, overeenkomen met die van Will (2019) op basis van Ahyoud et al. (2018, p. 33) over de principes die nodig zijn voor het verzamelen van data voor beleid op het gebied van gelijke kansen.

Een punt dat we willen maken op basis van dit onderzoeksproces is dat we ons expliciet richtten op instellingsinstrumenten die waren ontworpen om te voldoen aan officiële vereisten en gewoonlijk gebaseerd waren op categorieën in bevolkingsstatistieken. Ze bieden geen enkele indicatie van bottom-up processen van organisatie of protesten binnen gemeenschappen en instellingen. Het is daarom belangrijk om de twee essentieel verschillende rechtvaardigingen voor het verzamelen en gebruiken van de bovengenoemde gegevens, namelijk naleving van het diversiteitsbeleid op instellings- of landelijk niveau en beleid of maatregelen tegen racisme, niet als een rechtvaardiging te beschouwen. Indien we antidiscriminatie data strikt definiëren als data die kunnen worden gecentraliseerd en gebruikt om het gedrag binnen de instelling te reguleren (d.w.z. de in dit rapport beschreven vragenlijsten), zien we de vele processen over het hoofd die binnen instellingen worden geïnitieerd door gemeenschappen. Deze zijn minder zichtbaar voor buitenstaanders dan deze officiële vragenlijsten die tegemoetkomen aan wettelijke vereisten, maar zijn even belangrijk om verandering in instellingsbeleid en -praktijk te realiseren.

# REFERENTIES

- Affirmative Action Programs, 41 U.S.C. § 68042 (2000) <https://www.ecfr.gov/current/title-41/subtitle-B/chapter-60/part-60-2>
- Ahyoud, N., Aikins, J. K., Bartsch, S., Bechert, N., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung*. Vielfalt entscheidet. <https://www.vielfaltentscheidet.de/publikationen>
- Awad, G. H., Hashem, H., & Nguyen, H. (2021). Identity and Ethnic/Racial Self-Labeling among Americans of Arab or Middle Eastern and North African Descent. *Identity*, 21(2), 115–130. <https://doi.org/10.1080/15283488.2021.1883277>
- Bonnett, A., & Carrington, B. (2000). Fitting into categories or falling between them? Rethinking ethnic classification. *British Journal of Sociology of Education*, 21(4), 487-500.
- Commissie Diversiteit. (2016). *Diversiteit is een werkwoord*. Universiteit van Amsterdam.
- Equality and Anti-Discrimination Act, Norwegian Law § LOV-2017-06-16-51 (2018) <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51>
- Equality Authority. (2006, July). *Traveller Ethnicity*. [https://www.ihrec.ie/download/pdf/traveller\\_ethnicity.pdf](https://www.ihrec.ie/download/pdf/traveller_ethnicity.pdf)
- Equality Commission for Northern Ireland. (2011). *A step by step guide to monitoring: Monitoring your workforce and applicants in line with fair employment regulations*. <https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/Monitoring%20and%20review/StepbyStepguide2011updated26-2-14.pdf>
- Higher Education Statistics Agency. (2021). *Staff 2020/21 - Fields required from institutions in All fields Ethnicity*. HESA. <https://www.hesa.ac.uk/collection/c20025/a/ethnic>
- Information Commissioner's Office. (2018). *Special category data*. ICO. <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/special-category-data/>

- New Zealand Census*. (2018, March 6). [Individual form for the 2018 Census of Population and Dwellings]. Stats NZ.
- North Thurston Public Schools. (2020). *Monitoring Student Growth*. [https://web.archive.org/web/20201116053140if\\_/https://www.nthurston.k12.wa.us/cms/lib/WA01001371/Centricity/Domain/2664/MonitoringStudentGrowth.pdf](https://web.archive.org/web/20201116053140if_/https://www.nthurston.k12.wa.us/cms/lib/WA01001371/Centricity/Domain/2664/MonitoringStudentGrowth.pdf)
- Northern Ireland Statistics and Research Agency. (2011). *Census*. <https://www.nisra.gov.uk/statistics/census>
- The Office of the First Minister and Deputy First Minister of Northern Ireland. (2015). *Racial Equality Strategy 2015–2025*. The Executive Officer. <https://www.executiveoffice-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/ofmdfm/racial-equality-strategy-2015-2025.pdf>
- The Office of the First Minister and Deputy First Minister of Northern Ireland & Northern Ireland Statistics & Research Agency. (2011, July). *Guidance for monitoring racial inequality*. [https://www.executiveoffice-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/ofmdfm\\_dev/guidance-for-monitoring-racial-equality.pdf](https://www.executiveoffice-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/ofmdfm_dev/guidance-for-monitoring-racial-equality.pdf)
- Universiteit Leiden. (2017, July 4). *Onderzoek naar welzijn promovendi*. <https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2017/07/welzijn-promovendi>
- University of Oslo (2021, may 4). *Action Plan for diversity, equality and inclusion 2021-2024*. <https://www.uio.no/english/for-employees/support/human-resources/gender-equality/action-plan-for-diversity-equality-and-inclusion-2021%E2%80%932024.pdf>
- University of Twente. (2019, October 10). *Eigen onderzoek Universiteit Twente naar welzijn onder studenten*. Universiteit Twente. <https://www.utwente.nl/nieuws/2019/10/198073/eigen-onderzoek-universiteit-twente-naar-welzijn-onder-studenten#uitkomsten>.
- Utrecht University. (2022, March 21). *Belonging@UU: Do students feel at home at university?* <https://www.uu.nl/en/news/belonginguu-do-students-feel-at-home-at-university>
- Venkatraman, S. (2021, November 19). *Univ. of Maryland slammed for separating Asian students from ‘students of color’ in graphic*. NBC News. <https://www.nbcnews.com/news/asian-america/univ-maryland-slammed-separating-asian-students-students-color-graphic-rcna6151>
- Vrije Universiteit Amsterdam. (2019). *Belonging@VU*. [https://assets.vu.nl/d8b6f1f5-816c-005b-1dc1-e363dd7ce9a5/21a715b8-adc7-4b13-b508-16e9d25c9027/Belonging-at-VU\\_tcm289-938992.pdf](https://assets.vu.nl/d8b6f1f5-816c-005b-1dc1-e363dd7ce9a5/21a715b8-adc7-4b13-b508-16e9d25c9027/Belonging-at-VU_tcm289-938992.pdf)
- Wageningen University & Research. (2022). *WUR investigates discrimination with DARE project*. <https://www.wur.nl/en/newsarticle/wur-investigates-discrimination-with-dare-project.htm>
- Will, A. K. (2019). The German statistical category ‘migration background’: Historical roots, revisions and shortcomings. *Ethnicities*, 19(3), 535–557. <https://doi.org/10.1177/1468796819833437>

Yanow, D., & Van der Haar, M. (2013). People out of place: allochthony and autochthony in the Netherlands' identity discourse—metaphors and categories in action. *Journal of International Relations and Development*, 16(2), 227-261.

# BIJLAGE A: OVERZICHT VAN BENADERDE ORGANISATIES

		Aantal benaderd	Aantal reacties
Universiteiten	Australië	4	0
	Canada	4	2
	Kroatië	1	0
	Tsjechië	1	1
	Denemarken	1	0
	Frankrijk	2	0
	Duitsland	4	0
	Hongarije	2	0
	Ierland	2	1
	Italië	3	0
	Nieuw Zeeland	4	1
	Noorwegen	1	1
	Roemenië	1	0
	Schotland	2	0
	Servië	1	0
	Slovenië	1	0
	Zuid-Afrika	2	1
	Zweden	4	0
	Zwitserland	1	0
	Verenigde Arabische Emiraten	1	0
VK	3	2	
VS	2	0	
Anderen	Zakelijk bedrijf	2	0
	Onafhankelijke overheidsinstantie in Noord-Ierland	1	1
	NGO	4	0
<b>Totaal</b>		<b>53</b>	<b>9</b>

# BIJLAGE B: GEANONIMISEERDE VRAGENLIJSTFORMULIEREN

Het downloadbare bestand 'Bijlage B' op de website van De Jonge Akademie, [www.dejongeakademie.nl](http://www.dejongeakademie.nl), bevat de enquêteformulieren die zijn verzameld en geanonimiseerd. Merk op dat we vijf volledige enquêteformulieren en een onvolledig formulier hebben ontvangen. De overige drie reacties die we op onze e-mails ontvingen, bevatten andere vormen van informatie, bijvoorbeeld een link naar een website of diversiteitsrapport waarin een proces wordt beschreven. Aan deze negen reacties hebben we andere informatie toegevoegd die we online konden vinden.

# BIJLAGE C: VOORBEELDBRIEF

Dear [name],

I am writing on behalf of a research project being conducted by ‘The Young Academy’ branch of the Dutch Royal Academy of Arts and Sciences (KNAW). The project aims to understand different ways of keeping track of staff diversity and inclusion, as practiced in academic and commercial organisations around the world. Specifically, we would like to understand what forms and processes institutions are using in order to have new staff report their ethnic or racial background, and any other characteristics on which the organisation collects data when hiring new staff members.

In light of this research, we are hoping it might be possible for you to share with us any form or process that you use to keep track of staff diversity. If you are able to do so, we will use it as part of a review of different reporting approaches and models for categorisation. It is important to note that we are interested in how self-reporting aims and practices differ across countries and regions, not between institutions. As such, we will not report the name of any institution that shares such an instrument with us, but will de-identify each as fully as possible in our research findings, using anything you are able to share with us as an example of a type, not in relation to your particular institution.

If it is possible to share a copy of any instrument you use with us, we would be very grateful. If you would like further information on our project, please feel free to contact either of the project leads – Linnet Taylor (<email>) or Saskia Bonjour (<email>) who would be happy to discuss this further.

Yours [sincerely/faithfully],

[name]