

BINNENSTEBUITEN

DIVERSITEIT



Diversiteit binnenstebuiten

Het lijkt een eeuwigheid geleden dat we dit nieuwe facultaire magazine feestelijk boven de doopvont hielden op de nocturne voor alumni in de weergaloze Van Eyck-tentoonstelling. Toen stond de veelzijdige betrokkenheid van de faculteit bij een Vlaamse meester centraal, met dit eerste échte nummer maken we het bonter. Het centrale thema is diversiteit. We haken daarmee in op een universiteitsbrede beleidskeuze die de UGent in 2019 heeft gemaakt en waarvoor de bekende imam Khalid Benhaddou als opdrachthouder werd aangesteld.

Welke universiteit, welke faculteit willen we zijn? Een meritocratische sorteermachine of een publieke ruimte waar mensen (m/v/x) met een verschillende sociale en culturele achtergrond elkaar ontmoeten en leren begrijpen? Wat mij betreft dat laatste. Dat betekent dat we nóg meer moeten inzetten op onderwijs en onderzoek rond bijvoorbeeld gender, taaldiversiteit, meertaligheid, Nederlands als tweede taal, dekolonisatie, en migratie en globalisering.

We doen al ontzettend veel op die domeinen, maar het is niet altijd even zichtbaar. Vandaar dat *Binnenstebuiten* de spotlights richt op de grote diversiteit aan kennis en expertise over diversiteit die in onze faculteit verspreid zit. De redactie hoort graag welke initiatieven er nog zijn binnen de faculteit. Mag dit nummer een uitnodiging zijn om onze krachten te bundelen in de richting van diversiteit en inclusie als opdracht van een faculteit in volle transitie.

Gita Deneckere,
decaan Letteren en Wijsbegeerte UGent

NIET TE MISSEN

17 NOV – MEI '21

Maandelijkse middaglezingen rond gender en/of diversiteit door UGent-medewerkers – ugent.be/middaglezingen

01 DEC

Wetenschapscafé 'Armoede in België', livestream vanuit De Krook – wetenschapscafe.be



08 DEC

Wetenschapscafé 'Welzijnswerkers online. Over digitale zorg', livestream vanuit De Krook – wetenschapscafe.be

10 DEC

Interview met Marleen Temmerman over haar boek *Milady! Waar vrouwenrechten echt over gaan* – dekrook.be/activiteiten/lezing

JAN '21 – MRT '21

Expo over diversiteit door studenten. In de tentoonstellingskasten presenteren studenten hun eigenzinnige en bibliofiele kijk op diversiteit – Faculteitsbibliotheek, Rozier 44

19 JAN – 21 JAN '22

Congres 'Taalbeheersing maakt het verschil' met focus op diversiteit in taal, tekst en communicatie – vlot2021.ugent.be

DURF DENKEN OVER DIVERSITEIT

TEKST FACULTAIRE DIVERSITEITSTEAM (BART DEYGERS, ANNELIES VAN WITTENBERGHE, BENJAMIN BIEBUYCK, CHIA LONGMAN, ILSE DE VOS, KATRIEN DE GRAEVE, MILENA DE WAELE, PIET VAN AVERMAET, SABRINA VANDEVELDE, SIBO KANOBANA)

Diversiteit is de laatste decennia uitgegroeid tot een *buzzword* in het maatschappelijke debat en in het universitaire beleid. Een minimale omschrijving van menselijke diversiteit verwijst naar de sociale organisatie van verschil, naar machtsverhoudingen en dominante posities. Het begrip diversiteit roept zo bijna automatisch het idee op van een norm; het impliciete ijkpunt ten opzichte waarvan de zogenaamde afwijking gedefinieerd wordt. Het blijft ook in 2020 een opvallende vaststelling dat die norm nog steeds vaak bestaat uit een combinatie van man, wit, middenklasse, heteroseksueel, Belg.

Wie beantwoordt aan de maatschappelijke norm, kan de wereld makkelijker zien zonder zich te moeten verplaatsen in het perspectief van anderen. Wie beantwoordt aan de norm kan in alle vrijheid keuzes maken, of niet maken, zonder daarbij al te veel rekening te moeten houden met factoren die onlosmakelijk verbonden zijn met wie ze zijn. Wie afwijkt van die norm, moet vaak drempels overwinnen om gehoord of erkend te worden. Bij die asymmetrie van macht verliest iedereen. Een gebrek aan diversiteit veroorzaakt immers niet enkel een sociaal onrecht, het kost ons collectief aan talent en inzicht.

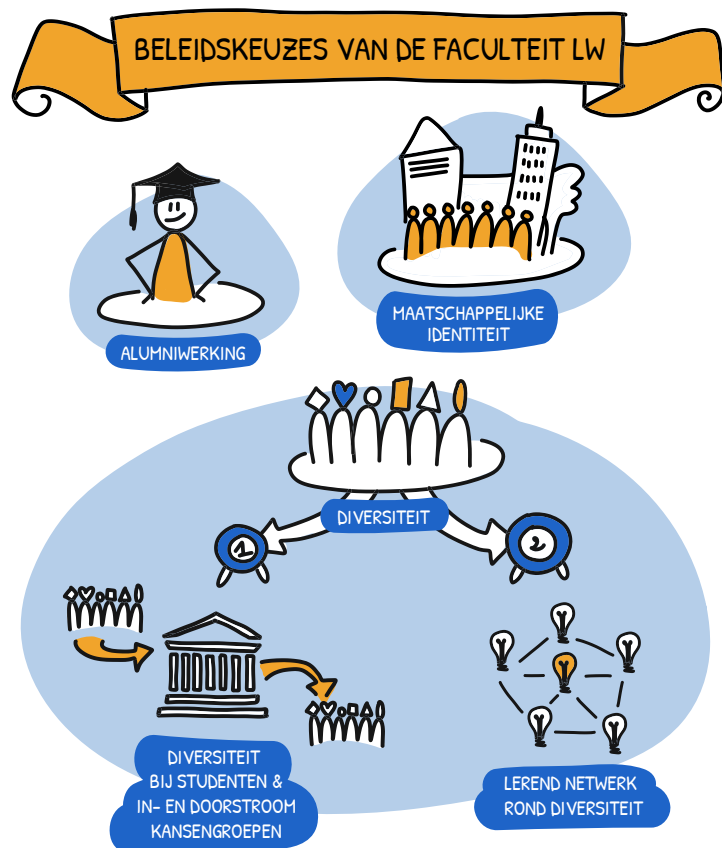
Wanneer niet iedereen in staat is om even vlot persoonlijke en maatschappelijke doelen na te streven, ontstaat ongelijkheid. Het is intussen ruim bekend dat leerlingen met een migratieachtergrond meer kans hebben om doorverwezen te worden naar studierichtingen die beneden hun capaciteiten liggen. De langetermijneffecten van die onderschatting laten zich zien aan de universiteit: onze studentenpopulatie is geen weerspiegeling van de

talige en etnische diversiteit van de wereld er-buiten. Maar ook de universiteit zelf kan nog een en ander veranderen om alle talenten dezelfde kansen te geven. Om die systemische drempels in kaart te brengen start de faculteit dit jaar met een grootschalige bevraging onder eerstejaarsstudenten.

Hoewel de voorbije jaren grote stappen voorwaarts gezet zijn inzake gelijke m/v-vertegenwoordiging in alle personeelscategorieën, blijven we qua academisch personeel een lokaal verankerde faculteit. We volgen daarin een universiteitsbrede trend: amper 5% van het ZAP-kader aan de UGent heeft een niet-Europese nationaliteit, zo'n 90% is Belg. Een gevaar van die uniformiteit is dat bepaalde perspectieven op de wereld gewoon niet vertegenwoordigd zijn. Een faculteit Letteren en Wijsbegeerte aan een universiteit die onafhankelijk denken tot motto heeft verheven, moet multiperspectivisme omarmen in meer dan woord alleen. Diversiteit kan daartoe een belangrijke sleutel zijn.

Zolang diversiteit geen evidentie is, moeten we het bewust op de kaart blijven zetten, zodat meer talenten en visies een plaats krijgen aan onze faculteit. Het gaat dan niet alleen over etnisch-culturele diversiteit maar ook over gender, seksualiteit, klasse, levensbeschouwing, functiebeperking, enzovoort. Daarom is diversiteit een van de facultaire beleidskeuzes. Daarom is dit magazine er. We zetten initiatieven en mensen in de kijker en geven hopelijk de aanzet tot nieuwe samenwerkingsverbanden.





In 2018 vroeg de Raad van Bestuur van de Universiteit Gent aan alle faculteiten drie beleidsdomeinen te selecteren om op in te zetten. Faculteiten kregen de keuze uit activerend leren, talentmanagement, duurzaamheid, alumniwerking, het versterken van de maatschappelijke identiteit van de UGent, en diversiteit. Onze faculteit koos voor de laatste drie domeinen.

Met diversiteit willen we twee doelen realiseren. We willen een duidelijk beeld krijgen van de diversiteit onder de studenten en de in- en doorstroom van kansengroepen in kaart brengen en waar nodig verbeteren. Daarom organiseren we dit jaar ook de eerste studentenbevraging DOS-UGent. Daarnaast creëren we een lerend netwerk met diversiteit als centraal thema. We willen de vele maar soms versnipperde kennis en ervaring bundelen en alle collega's en studenten de kans geven om hiervan te profiteren.

Contacteer zeker de diversiteitscoördinator (✉ bart.deygiers@ugent.be) als je deze doelen mee wil realiseren.

Er zijn aan onze faculteit heel wat onderzoeks- en onderwijs-initiatieven die diversiteit, inclusie, en/of kolonialiteit centraal stellen.

Steunpunt Diversiteit en Leren: afdeling die wetenschappelijk onderbouwde ondersteuning biedt met betrekking tot het thema 'omgaan met diversiteit'.

✉ piet.vanavermaet@ugent.be

MULTIPLES: onderzoeksgroep waarin taal en het leren van taal in een superdiverse maatschappij centraal staan, met specifieke aandacht voor o.a. tolken, taaltests en meertaligheid in de context van maatschappelijke dienstverlening.

✉ june.eyckmans@ugent.be

✉ stef.slembrouck@ugent.be

✉ ellen.vanpraet@ugent.be

TAPAS: geschiedkundige onderzoeksgroep die een actieve rol opneemt in het dekolonisatiedebat.

✉ berber.bevernage@ugent.be

Sign Language Research Lab: onderzoeksteam dat focust op de structuur en de interdisciplinaire linguïstische realiteit van gebarentalen.

✉ beatris.wille@ugent.be

Journal of Diversity and Gender Studies (DiGeSt): open access, peer-reviewed internationaal academisch tijdschrift dat focust op de intersectie tussen diversiteit en genderstudies.

✉ tine.goethals@ugent.be

UITGELICHT

Zonder exhaustief te zijn, zetten we hieronder zeven lopende initiatieven in de kijker.



© Mehdy Mariouch en vzw Nakhla

HAMMAM.
STEAMING STORIES

Dit initiatief van vzw Nakhla loopt in samenwerking met culturele en academische partners, waaronder de vakgroep Archeologie. Het project focust op de geschiedenis van badhuizen en slaat een brug tussen de westerse en islamitische leefwerelden in Vlaanderen en Brussel. Via Romeinse thermen vormen badhuizen een gedeeld verleden. Door dat gedeelte, concrete, wijdverspreide en laagdrempelige patrimonium in de kijker te zetten, willen de initiatiefnemers een tegengewicht bieden voor de toenemende polarisering. Via expo's, lezingen, kunstprojecten en geleide hamambezoeken wil vzw Nakhla de interesse van mensen prikkelen, hen uitdagen misvattingen in vraag te stellen, en hun onzekerheden en vragen oplossen.

SADI MARÉCHAL
✉ sadi.marechal@ugent.be



BUDDYPROJECT

De *International Office* van onze faculteit koppelt via het 'buddy-project' UGent-studenten aan internationale studenten. De eerste dagen aan een nieuwe universiteit brengen internationale studenten vaak zoekend en vragend door. De buddy's zorgen voor een eerste welkom en leiden de bezoekende studenten rond op de faculteit en in de stad. Ze zijn het eerste aanspreekpunt voor praktische vragen. Als buddy helpen Gentse studenten een of meer internationale studenten hun weg te vinden. Buddy's krijgen zelf zo de unieke kans om hun interesse in talen en culturen te voeden.

CARINE FOCQUAERT

✉ carine.focquaert@ugent.be

DISCO- DIVERSITEITSSCREENING ONDERWIJS

Het Steunpunt Diversiteit en Leren ontwikkelde DISCO, een meet- en reflectie-instrument dat de attitude en het gevoel van bekwaamheid van (toekomstige) leerkrachten over omgaan met diversiteit in het onderwijs in kaart brengt. DISCO biedt de lerarenopleidingen en scholen de mogelijkheid om een overzicht te maken van de attitudes en gevoelens die er leven over diversiteit. Op basis daarvan kunnen opleidingen en scholen een diversiteitsbeleid uittekenen op maat van hun studenten en lesgevers.

PIET VAN AVERMAET

✉ piet.vanavermaet@ugent.be

DOS staat voor DrempelOnderzoekStudenten. Tijdens het academische jaar 2020-21 kunnen alle eerstejaarsstudenten van onze faculteit deelnemen aan deze bevraging. Het facultaire diversiteitsteam wil zo nagaan of studenten met verschillende demografische profielen ook dezelfde drempels ervaren tijdens hun opleiding. DOS bekijkt ook welke impact motivatie, studieplanning en sociaal netwerk hebben op slaagkansen. De bevraging kadert binnen de facultaire diversiteitsambities en gebeurt online in oktober, december, februari en maart.

FACULTAIRE DIVERSITEITSTEAM

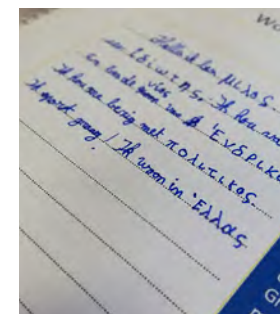
✉ lw.diversiteit@ugent.be

DOS – UGENT: BEVRAGING ONDER EERSTEJAARS- STUDENTEN

Studenten die het vak Initiatie vakdidactiek Grieks volgen, geven samen met vrijwilligers uit de afdeling Grieks lessen Oudgrieks aan kansarme leerlingen van het vijfde en zesde leerjaar in scholen in Aalst en Gent. De Oudgriekse taal en cultuur wordt op een speelse manier aangeleerd, met focus op taalstructuren en verteltradities, aangepast aan de noden en interesses van de leerlingen. Het project heeft als specifiek doel de intellectuele aspiraties en taalvaardigheid van leerlingen te versterken en wil ervoor zorgen dat een breder publiek aan het vakgebied participeert. Scholen kunnen ook zelfstandig gebruikmaken van het lesmateriaal op de website www.oudgriekenjongehelden.ugent.be. Deze lessen zijn al met succes gegeven door leerkrachten van het vijfde en zesde leerjaar, en de B-stroom van het eerste jaar secundair.

EVELIEN BRACKE

✉ evelien.bracke@ugent.be



OUDE GRIEKEN, JONGE HELDEN

NT2@UGENT

NT2 is een acroniem dat in de Nederlandse taalkunde staat voor 'Nederlands als tweede taal'. In de educatieve master wordt een module Nederlands niet-thuistaal aangeboden. Daarin leren studenten om te gaan met een divers en heterogeen publiek van anders-taligen die Nederlands leren. Ze kunnen stage lopen in onder andere Centra voor volwassenenonderwijs (CVO), Onthaalklassen anderstalige nieuwkomers (OKAN) en Centra voor basiseducatie (CBE). Dit jaar volgen al meer dan 50 studenten de module. Binnen de vakgroep Vertalen, tolken en communicatie lopen daarnaast verschillende onderzoeken naar NT2: studies naar onder meer attitudes tegenover niet-moedertaalsprekers met een migratie-achtergrond, spraakverstaanbaarheid, laaggeletterdheid en taalontwikkeling bij vroeg meertalige kinderen.

ELLEN SIMON

✉ ellen.simon@ugent.be



SAMENWERKING FEDASIL EN STUDENTEN AFRIKAANSE TALEN EN CULTUREN

Eind 2018 startten Fedasil en prof. Michael Meeuwis met een pilootproject waarbij studenten Afrikaanse talen en culturen in contact werden gebracht met moedertaalsprekers Lingala onder de bewoners van de federale asielcentra. Studenten oefenen niet alleen hun taalkennis in conversaties met Congolese beschermingsverzoekers of erkende vluchtelingen; de ontmoeting scherpt ook hun maatschappelijke gevoeligheid voor de vluchtelingenproblematiek aan. Deze ontmoetingsmomenten zijn voor Congolese vluchtelingen en beschermingsverzoekers een gelegenheid om in contact te treden met jonge Belgen en met hen onderwerpen aan te snijden die specifiek voor hen relevant zijn.

MICHAEL MEEUWIS

✉ michael.meeuwis@ugent.be



WAT DOET ... ?

STUART

De naam StuArt van de facultaire studentenraad doet wellicht een belletje rinkelen. Maar wie zijn de StuArts: wat doen ze en wat drijft hen? We vroegen het aan Ben De Slagmulder, Zoë Van Cauwenberg en Pauline Verhelst.

TEKST GITA DENECKERE

Na een spannend coronasemester blijft het engagement van de StuArts voor de faculteit nazinderen. Aan de vooravond van de lockdown voelden ze meteen een *sense of urgency* om mee na te denken over de facultaire aanpak van de coronacrisis. Via een ongeziene respons op een bevraging via *Googledocs* hadden de StuArts beter dan wie ook zicht op wat er bij de studenten leefde. Dankzij StuArt kon het faculteitsbestuur snel op de bal spelen. Regelmatig overleg met de decaan en de onderwijsdirecteur verankerde StuArt dan ook definitief als cruciale schakel in de facultaire werking.

Ben: “StuArt is de spin in het web van de facultaire raden en commissies. Onze zichtbaarheid is groter geworden sinds we over een eigen lokaal

beschikken. We hebben nu ook vaker het gevoel dat we een concreet verschil kunnen maken voor de studenten die we vertegenwoordigen.”

Zoë: “Je merkt dat professoren ook mensen zijn. De afstand wordt kleiner. De studentenparticipatie loopt goed in de Letteren en Wijsbegeerte. Dat komt omdat er wordt geluisterd en je echt de kans krijgt om bij te dragen aan het beleid.”

Pauline: “Welzijn was onze eerste prioriteit. We hebben specifiek voor de faculteit een grondige nota uitgewerkt. Die heeft veel weerklank gekregen, bij de CKO, de beleidscommissie en later ook bij de *ACTIVO's on tour*. Zo probeerden we de lesgevers te sensibiliseren voor eenvoudige aandachtspunten die studenten echt helpen – de slides op tijd online zetten bijvoorbeeld.”

Zoë: “We zijn blij dat StuArt nu ook een beleidsmedewerker Diversiteit heeft: Rafael Garcia. De *Black Lives Matter*-protesten hebben getoond dat dat thema op de agenda móét worden gezet. Onze auditoria kleuren nog altijd veel te wit, terwijl er op het gebied van gender wel al veel vooruitgang geboekt is. Letteren en Wijsbegeerte biedt minder beroepsgerichte opleidingen, minder toekomstzekerheid. Voor studenten uit kansengroepen vormt dat een extra drempel.”

Ben: “Door een standpunt over diversiteit in te nemen, begeeft StuArt zich in de politieke sfeer. Voor mij gaat diversiteit over je openstellen voor studenten uit kansengroepen en aandacht te hebben voor de hindernissen waar ze tegenaan lopen. Daarvoor willen we samenwerken met de opleidingscommissies, om beter zicht te krijgen op de noden en wensen. StuArt wil inclusief zijn en de belangen van alle studenten vertegenwoordigen. De Gentse Studentenraad en de Sociale Raad zijn inspirerende voorbeelden: daar zijn rolmodellen prominenter actief dan op facultair niveau.”

Zoë: “Het online onderwijs creëert nieuwe kansengroepen. Het is allesbehalve vanzelfsprekend dat studenten voortdurend toegang hebben tot een goede internetverbinding en een eigen laptop hebben... Het *Buy Your Own Device (BYOD)*-beleid van de UGent verhoogt de drempel. We weten dat uit de corona-enquête die we hebben afgenomen met steun van de faculteit. Maar natuurlijk bereiken we niet iedereen. De grote problemen blijven onder de radar.”

Ben: “Midden in de lockdown probeerden we problemen te identificeren en concrete oplossingen aan te bieden, bijvoorbeeld door studiemateriaal te printen of door te ijveren voor stille studieplekken. Het was zó belangrijk dat de faculteitsbibliotheek weer open mocht.”

Zoë: “Je moest wel een bijzonder statuut aanvragen om van die faciliteit te kunnen genieten. Enerzijds was dat een filter om een overrompeling te vermijden, maar anderzijds ook weer een extra drempel natuurlijk.”

Pauline: “Corona heeft pijnpunten op het vlak van diversiteit en onderwijs extra in de verf gezet. Er is een grote stap terug gezet door het verplichte isolement en het sociaal leven dat wegviel. En dat verlaagt het welzijn van studenten.”

Ben: “Jonge mensen worden extra getroffen, terwijl ze geen risicogroep vormen. Nu heerst er een discours dat de studieresultaten al bij al toch goed

waren, dat ook de bachelor- en masterproeven beter waren dan verwacht. Zo van: ça va wel.”

Pauline: “Juist, dat ‘het viel wel mee’-discours mag geen vrijgeleide worden voor afstandsonderwijs als het nieuwe normaal.”

Ben: “We moeten ons afvragen voor welke opleidingen en voor welke groepen het níét meeviel. Gemiddelden vertroebelen het beeld. Louter online onderwijs is niet ideaal: StuArt verkiest de mix, met zoveel mogelijk les op de campus en zoveel mogelijk interactie.”

Pauline: “Het is moeilijk om rechtstreeks in te grijpen bij probleemsituaties. We verkondigen al een heel jaar hoe belangrijk het monitoraat is, maar hulp vragen blijkt niet zo gemakkelijk. Wat het monitoraat tijdens de coronacrisis gedaan heeft, is onbetaalbaar; de studie- en trajectbegeleiders zijn ongelooflijk toegankelijk, elke student wéét dat ze er zijn. Alles wordt ook meteen aangepakt, onze samenwerking met het monitoraat is fantastisch.”

Zoë: “Studenten durven er niet altijd voor uit te komen dat ze geholpen werden door het monitoraat, een (studenten)psycholoog of vertrouwenspersoon. We willen daar meer openheid rond creëren: het is oké om gevoeligheden aan te kaarten en hulp te zoeken. Als studenten weten dat ze effectief geholpen worden en niet louter worden doorverwezen, kan dat de negativiteit – ‘het haalt toch niets uit’ – doorbreken.”

Ben: “Ik vind het inzetten van studycoaches een goed idee: ouderejaars die zich als mentor ontfemen over een kleine groep eerstejaars. Positief is de laagdrempeligheid en het feit dat de diversiteitsproblematiek minder onder de radar kan blijven: elke student maakt deel uit van zo'n studiegroep. Een fijn initiatief, ook na corona.”



IN HET BUREAU VAN...

DIVERSITEITSMANAGEMENT IN HET OUDE NABIJE OOSTEN

TEKST TINE VEKEMANS

Bij Katrien De Graef thuis vinden we, naast een schat aan boeken en twee slapende katten, niet één, maar twee replica's van de cilinder van Cyrus. Op deze cilinder van klei uit de zesde eeuw voor Christus staat een decreet in Neo-Babylonisch dat de verovering van Babylon door de Achaemenidische koning Cyrus bevestigt.

**"Ik vind de aanpak van
Cyrus, die je zou kunnen
samenvatten als
'eenheid in diversiteit',
erg maatschappelijk
relevant"**

"Zo'n replica is het standaard presentje dat je krijgt als je een lezing geeft in Iran. Ze geven dat echt aan iedereen. (lacht) Doorheen de tijd hebben verschillende groepen de cilinder gebruikt (en misbruikt) als identiteitsobject. Zowel het huidige islamitische regime als het prerevolutionaire regime van de sjah claimen Cyrus en diens cilinder als symbool voor de rijke geschiedenis van Iran, en zien hem als bewijs dat de mensenrechten in Perzië werden ontwikkeld. Zoroastrische groepen lezen er een erkenning van hun traditie in. Bijbelwetenschappers denken er informatie over de Judeeërs in terug te vinden.

"De cilinder illustreert een nieuwe manier van verovering en politieke organisatie. Terwijl het voorheen de gewoonte was om overwonnen volkeren onder de knoet te houden door middel van agressieve onderdrukking en gedwongen volksverhuizingen, is Cyrus eerder een diversiteitsmanager. In het decreet, dat opgemaakt is in de lokale taal, werpt hij zich op als beschermer van de cultus van oppergod Marduk, en geeft hij de verdreven volkeren de toestemming om terug te keren naar huis. Door de lokale gewoonten – taal en religie – en administratie te erkennen, zorgt Cyrus ervoor dat hij een zeer groot rijk relatief vredevol kan besturen.

"Ik vind de aanpak van Cyrus, die je zou kunnen samenvatten als 'eenheid in diversiteit', erg maatschappelijk relevant. Zijn voorgangers zagen diversiteit in hun rijk vaak als een bedreiging, maar Cyrus ging er helemaal anders mee om. Daar kunnen we ook vandaag nog uit leren."

Katrien De Graef is sinds 2011 als professor verbonden aan de vakgroep Talen en Culturen. Haar passie voor Assyriologie deelt zij onder meer in het vak Geschiedenis van het Oude Nabije Oosten.





IN BEELD



Dr. Ladan Rahbari is gespecialiseerd in politieke sociologie, gender, (digitale) media en migratie. Na haar aanstelling als doctoraatsstudent en FWO postdoctoraal onderzoeker aan de Universiteit Gent werkt ze sinds september 2020 als docent aan de Universiteit van Amsterdam.

KADER

De Universiteit Gent bestaat al meer dan 200 jaar. Een rijke geschiedenis vol glorieus onderwijs, kennisproductie, innovatie en – laten we eerlijk blijven – een gebrek aan diversiteit.

Gita Deneckere, historicus, werd in 2018 decaan van de faculteit Letteren en Wijsbegeerte. Dit was “een absoluut record voor de UGent”, schreef *Schamper*, want tot 2018 kende UGent “maar vijf vrouwelijke decanen in haar hele geschiedenis.” De muur vol portretten van vorige decanen in de faculteitszaal van de faculteit Letteren en Wijsbegeerte roept vragen op, niet alleen over de gevolgen hiervan voor de universiteit zelf, maar ook over de manier waarop de universiteit invloed heeft gehad op de samenleving. We kunnen ons de vraag stellen waarom de faculteit in twee eeuwen tijd slechts drie vrouwen als decaan heeft verkozen.

De verklaring hiervan ligt verankerd in onze geschiedenis en de structurele vorming van de

samenleving. Wanneer ideeën en acties lang genoeg aangehouden worden, voelen ze al snel als ‘natuurlijk’ en ‘vanzelfsprekend’. Wanneer dit gebeurt op cultureel vlak wordt, in de woorden van feministisch onderzoeker en auteur Sara Ahmed, “diversiteitswerk” moeilijk. Het institutionaliseren van diversiteit vereist inzet, energie en tijd, en dat meestal door minder geprivilegieerde groepen. Daarom is er altijd enige weerstand bij betrokken. Bovendien is gender slechts één enkele dimensie van verschil, terwijl het pad naar echte en volledige diversiteit een intersectionele benadering vereist. De genderfix is geen oplossing voor andere diversiteitsproblemen.

Ik herinner me hoe blij we allemaal waren toen Deneckere als decaan verkozen werd en ik verheug me nog steeds dat een vrouw onze faculteit leidt, maar zoals Deneckere zelf zei in een interview met *Knack* in 2018: “Er zijn nog altijd meer redenen om te strijden dan om te vieren.” Diversiteit is geen kwestie van selectieve performativiteit, maar een verbintenis tot erkenning van verschillen en rechtvaardigheid. Laten we ons afvragen: hoe zou de muur in de faculteitszaal er uitzien als deze vol zou hangen met beelden van het schoonmaakpersoneel van de UGent? Hoe zit het met onze studenten? Onze onderzoekers? Onze diversiteitsvertegenwoordigers en commissieleden?

Er is licht aan het einde van de tunnel, maar het is zowel te snel alsook contraproductief om te denken dat we met kleine veranderingen een ‘oplossing’ hebben waarbij diversiteit de norm is. Hoewel de ‘overwinningen’ op het gebied van institutionele diversiteit moeten worden erkend, is het te vroeg om te vieren. Het wordt hoog tijd dat we institutioneel racisme, *ageism*, *ableism* en andere vormen van ongelijkheid erkennen en ontmantelen. Laten we onze krachten bundelen en echte diversiteit aan de muur toevoegen; een diversiteit die ‘kwalitatief’ is. De eerste stenen zijn gelegd, maar hoe we nu verder gaan zal laten zien hoe toegewijd we diversiteit werkelijk kunnen omarmen.

KATRIEN DE GRAEVE EN BADRA DJAIT OVER DIVERSITEIT, ONGELIJKHEID EN SYSTEMISCHE VERANDERING

TEKST BART DEYGERS & SIBO KANOBANA

Wat betekent diversiteit voor jullie?

Badra: “Diversiteit gaat over de samenstelling van je personeels- en studentenbestand, op basis van een aantal demografische kenmerken. Maar diversiteit is niet genoeg – inclusie moet het doel zijn. Inclusie gaat over het waarderen van de inbreng van verschillende perspectieven van de diversiteit. Uit een recent longitudinaal onderzoek van McKinsey is trouwens gebleken dat bedrijven die echt investeren in diversiteit én in inclusie, veel sterker groeien.”

Katrien: “Waarom moet groeien per se het doel zijn? Een groot probleem bij veel diversiteitsdenken is dat het niet gekoppeld is aan systeemkritiek. We moeten durven in te zien dat ons neoliberale systeem ongelijkheid in de hand werkt. We moeten durven na te denken over hoe we bestaande structuren kunnen veranderen, ook aan de universiteit. Daarom ben ik ook actief bij de vrouwenstaking aan de UGent. Al drie jaar vestigen we de aandacht op de ondervertegenwoordiging van vrouwen en mensen van kleur aan de top en de oververtegenwoordiging van diezelfde groepen in de minst betaalde jobs. En waarom zijn die jobs zo slecht betaald? De coronacrisis heeft duidelijk aangetoond hoe essentieel ze zijn!”

Heeft de coronacrisis tot nieuwe inzichten geleid over diversiteit?

Katrien: “Sommige mensen hebben de tijd van hun leven gehad tijdens de lockdown en hebben zich ten volle kunnen concentreren op het werk.

INTERVIEW

Anderen hebben nauwelijks iets kunnen doen omdat ze telewerk moesten combineren met zorgtaken. Ik vraag me af hoe dat in rekening gebracht zal worden. Ik ben ook bang voor wat zal blijven na de crisis. Thuiswerk zal misschien veel meer de norm worden. En voor sommigen kan dat een goede zaak zijn, maar voor anderen niet. We moeten opletten met de normen die we gaan hanteren wanneer het stof is gaan liggen.”

Corona is een bruuske schok geweest. Meestal gaan evoluties trager. Hoe is diversiteit de laatste tien jaar geëvolueerd aan de universiteit?

Katrien: “Het nieuwe evaluatiemodel voor ZAP-leden is een goede evolutie. Dat je op verschillende pijlers kan inzetten en dat ze allemaal gewaardeerd worden, vind ik heel positief. Maar dat trekt zich nog niet door in de weg naar het ZAP-statuuut, die bijzonder competitief blijft. Ik vind het een dwaling te denken dat je alleen excellentie verkrijgt door mensen met elkaar te laten concurreren, in plaats van hen te laten samenwerken. Het model van de ideale academicus blijft toch nog steeds iemand die alleen met het werk bezig is, vlot naar het buitenland kan voor lange tijd en liefst geen zorgtaken op zich neemt. Dat beeld is vooral in het nadeel van vrouwen. Kijk, in een eerlijke competitie moet je met gelijke wapens kunnen strijden. Dat punt hebben we nog niet bereikt.”

“Ik vind diversiteit een buitengewoon boeiende materie omdat je in contact komt met een veelheid aan visies en mensen. Hoe meer inzichten, hoe beter de analyses en dus ook de oplossingen. Dat je die visies kan meenemen in beslissingen en beleid om als organisatie te groeien én te innoveren, dat is wat mij drijft.”

Badra Djait is de kersverse diversiteitscoördinator van de Universiteit Gent. Ze heeft diploma's in de Arabistiek en in de Sociale en culturele antropologie. Ze heeft gewerkt als beleidsonderzoeker, als raadgever diversiteit bij politieke kabinetten en in het parlement en als beleidsmaker bij organisaties in het maatschappelijk middenveld.



“Ik ben al van kleins af aan heel gevoelig voor ongelijkheid. Eigenlijk spreek ik ook liever over ongelijkheid dan over diversiteit. Nadat ik mijn zoon uit Ethiopië geadopteerd had, ben ik Afrikanistiek gaan studeren. Ik voelde dat er iets niet klopte in de maatschappij en wilde daar meer over weten. Zo ben ik dan in de gender- en diversiteitsstudies terechtgekomen. De rode draad daarin is kwaadheid over onrechtvaardigheid.”

Katrien De Graeve heeft Schilderkunst en Afrikanistiek gestudeerd en heeft een doctoraat in de Vergelijkende cultuurwetenschappen. Na twee termijnen als FWO-postdoc behaalde ze een ERC Starting Grant. Ze heeft gewerkt over migratie en adoptie en is nu voornamelijk bezig met seksualiteit en ageism.

Badra: “Toen ik student was, sprak men over migrantenbeleid. Vervolgens is dat integratiebeleid geworden, dan etnisch-cultureel minderhedenbeleid en daarna diversiteitsbeleid of inburgeringsbeleid. Nu spreekt men meer en meer over inclusiebeleid, superdiversiteit en intersectionaliteit. Een andere goede trend is dat diversiteit voor een groot stuk uit de welzijnssector wordt gehaald. Het paternalistische, neerbuigende gaat er wat uit.”

Jullie houden allebei een pleidooi voor systemische verandering. Hoe zien jullie dat?

Katrien: “We kunnen bijvoorbeeld beginnen met poetspersoneel het statuut van UGent-personeel te geven en ze vertegenwoordiging te geven aan onze universiteit! Dat zou al een heel belangrijke stap zijn. Het is toch wel tekenend dat dat nu niet zo is? Ik kan me niet voorstellen dat we onze onderzoekers ooit zouden *outsourcen*.”

Badra: “Het is belangrijk dat je als organisatie diversiteit en inclusie uitdraagt in je missie, je visie en je waarden. En dat je dat ook in de praktijk brengt.”

Onlangs liet een politicus optekenen dat ongelijke kansen niet bestaan: “Wat wel bestaat, zijn kansen die je grijpt of laat liggen.”

Badra: “Ik ga daar niet helemaal mee akkoord. Stel dat je als kind opgroeit in een concentratieomgeving, je zit in een concentratieschool en je hebt geen toegang tot een zeker sociaal netwerk. Hoe kan je dan gelijke kansen grijpen? Zonder een netwerk weet je niet eens dat die kansen bestaan.”

Katrien: “Ik kom zelf uit een arbeidersgezin en heb dat ook gevoeld. Je gaat om te beginnen al niet naar de beste school, dus je komt aan in de universiteit met een achterstand. Ik ben zelf gestart aan de unief in de jaren negentig en dat is toen niet gelukt. Als dertiger lukte het wel. Dat is geen toeval. Ik had een achterstand in te halen.”

Hoe staan jullie tegenover quota als manier om tot grotere diversiteit te komen?

Badra: “Ik denk dat je er met quota alleen niet komt. Je moet veel meer werken aan systematische inclusie. Maar toch hebben quota een zeker nut: Aan de UGent is minimum een derde van de leden in raden met beslissingsmacht van het andere geslacht, dus vrouw indien mannen in de meerderheid zijn en omgekeerd. De reden daarvoor is dat je pas reële impact hebt op beslissingen bij een vertegenwoordiging van minimum een derde. Dat werkt goed, en quota spelen daar dus duidelijk een rol.”

Katrien: “Ik weet dat er veel kritiek is op quota, maar ik denk dat ze een correctie kunnen zijn op zaken die minder gezien worden. Er zijn heel veel onbewuste mechanismen die bijvoorbeeld spelen bij aanwerving en promotie. Ik denk dat je met quota die scheve situatie kan rechttrekken. Maar quota hebben natuurlijk ook perverse gevolgen: mensen kunnen hun hele carrière te horen krijgen dat ze er geraakt zijn dankzij de quota.”

Quota en systemische verandering doen denken aan een rolmodellenbeleid. Daarover zegt sociaal werker Mohamed Barrie: “We moeten inzien dat rolmodellen uitzonderingen zijn die zich langs persoonlijke en maatschappelijke obstakels hebben geknokt om te zijn waar ze nu zijn. Wanneer zij tot bloei komen, worden ze echter niet als uitzondering, maar als de norm bestempeld. Dat is problematisch.”

Badra: “Rolmodellen mogen niet onderschat worden, maar ze zijn vooral nuttig als ze echt in contact komen met mensen die dezelfde obstakels tegenkomen. Dat is effectiever dan wanneer rolmodellen enkel in de media of op een poster worden opgevoerd.”

Katrien: “Waarom zie je nooit een poetsvrouw als rolmodel? Dat is heel hard verweven met een systeem van onderdrukking die de arbeid van

vrouwen en mensen uit de voormalige kolonies onderwaardeert. Dat systeem in vraag stellen en veranderen is voor mij belangrijker dan enkel meer vrouwen of mensen van kleur aan de top.”

Interessant dat je naar kolonisatie verwijst. Dekolonisering staat de laatste tijd hoog op de agenda. Wat zijn de implicaties daarvan voor de universiteit?

Badra: “Ik vind het essentieel dat er les wordt gegeven over kolonisatie en over de impact ervan op mensen. Mijn eigen ouders zijn een product van kolonisatie en dat heeft een ongelofelijke impact. Mijn ouders, mijn nonkels, mijn tantes, mijn grootouders zijn allemaal analfabeet omdat ze op de verkeerde plek in het verkeerde tijdperk geboren zijn. Bij het begin van de kolonisatie in 1830 waren er meer Algerijnen die konden lezen en schrijven dan in 1962 bij de onafhankelijkheid. Wat die mensen is aangedaan, heeft een blijvende impact op de volgende generaties. Het is niet zo dat ik dat vergeten ben hé!”

Katrien: “Dekolonisatie in het onderwijs moet niet alleen gaan over wat er in de kolonies is gebeurd, maar ook over welke auteurs en wetenschappers we belangrijk vinden. Ik ben groot geworden met het idee dat alleen witte mannen goede kunst maken. Je neemt dat gewoon over.”



Badra: “Toen ik studeerde, besepte ik niet dat de cultuur van mijn ouders ook had bijgedragen aan deze wereld. Het boek *Vuile Arabieren* van Lucas Catherine had op mij een enorme impact. Het idee dat mijn cultuur wél iets voorstelde, dat kwam echt binnen. Ik ben opgegroeid in een context die zei dat mijn cultuur minderwaardig is. Pas toen ik ouder werd, ben ik gaan beseffen hoe eurocentrisch curricula zijn en hoe meer ik las, hoe meer ik besepte dat er méér was.”

Is er momenteel voldoende aandacht voor diversiteit in de gebouwen van de universiteit?

Badra: “We zijn er nog niet, maar toegankelijkheid is een groot aandachtspunt voor bijzonder veel sectoren. Het kost ook handenvol geld, dus het is logisch dat er aandacht gaat naar *universal design* in nieuwe projecten of bij grote renovaties. De universiteit is daar ook op die manier mee bezig. Nu, er zijn soms ook wettelijke beperkingen. Neem nu genderneutrale toiletten. Voor het eigen personeel ben je voorlopig nog verplicht om gescheiden toiletten te hebben voor mannen en vrouwen, terwijl je voor bezoekers en studenten meer vrijheid hebt.”

Katrien: “Er is ook weinig aandacht aan onze universiteit voor toegankelijkheid voor mensen die bijvoorbeeld hoogsensitief zijn of autisme hebben. Die mensen kunnen een sterke nood hebben aan prikkelarme omgevingen. Voor hen zijn landshapskantoren een hel.”

Wat vind je ervan dat dit nummer van Binnenstebuiten helemaal in het teken staat van diversiteit?

Badra: “Ik denk dat dit nummer een sterk signaal geeft dat de faculteit diversiteit belangrijk vindt en erover wil nadenken. Dat is al heel wat. Ik kijk ernaar uit om samen te werken!”

SEZA DOĞRUÖZ

Op 1 februari 2021 start A. Seza Doğruöz als ZAP in toegepaste taalkunde bij de vakgroep Vertalen, tolken en communicatie. We hadden een gesprek over de sprong in het ongewisse die een internationale carrière toch wel is.

TEKST BART DEYGERS

“Meertaligheid is de rode draad in mijn onderzoek, maar ik werk graag interdisciplinair. Wat ik doe is dus niet onder één noemer te plaatsen; het situeert zich op het snijvlak van toegepaste taalkunde, sociolinguïstiek en taaltechnologie. Door de meertalige focus in mijn werk, ben ik niet uitsluitend bezig met één taal maar ook met andere talen, taalverandering, de interactie tussen talen en meertalige sprekers in sociale omgevingen.”

En nu kan je dat onderzoek voortzetten aan de UGent. Hoe was het om te solliciteren in volle lockdown?

“In normale omstandigheden was ik naar Gent gekomen voor het gesprek, had ik de stad bezocht, de sfeer opgesnoven. Nu heb ik nog niemand van mijn toekomstige collega's in 3D gezien en kijk ik op internet naar foto's van de stad waar ik zal wonen. Ik weet dat de UGent een gevestigde waarde is in de academische wereld, maar ik heb verder geen duidelijk beeld over het werken en leven in de stad. Daardoor was het niet makkelijk om te beslissen of ik de grote stap zou zetten om te verhuizen, maar nu zie ik het helemaal zitten. Ik heb zelfs naar de livestream van de opening van het academiejaar gekeken. Bij elk gebouw dat in beeld kwam, vroeg ik me af: zou dat mijn faculteit zijn? Of dat?”

Wat is voor jou het voordeel van een internationaal professorenkorps?

“Ik beschouw mezelf niet echt als internationaal hoor. Ik ben gepromoveerd in Nederland, spreek de taal, ben vertrouwd met de academische cultuur. Maar zelfs al is de context niet helemaal

vreemd, toch ben ik er zeker van dat internationaal werken een breder perspectief op onderwijs en onderzoek geeft. Het dwingt je uit je comfortzone. Vanuit het perspectief van de universiteit is internationalisering tegenwoordig de norm. Het staat bijna synoniem voor kwaliteit en ambitie. Toch vind ik het belangrijk dat een universiteit niet enkel toekomstgericht is. We moeten ook durven te behouden wat goed is en een balans vinden tussen traditie en vernieuwing. Dat vind ik ook zo fijn aan het nieuwe evaluatiesysteem voor ZAP-leden aan de UGent: het lijkt me minstens deels bedoeld om aandacht te blijven hebben voor zaken die verloren zouden gaan bij een te enge focus op kwantitatieve output.”

Zijn er dingen die we beter zouden kunnen doen om internationale proffen op te vangen?

“Iedereen is al zeer behulpzaam en constructief geweest. Qua administratie staat er altijd wel iemand klaar om met me mee te denken, ook al kennen ze het antwoord zelf niet altijd in deze vreemde, volatiele tijden. Het is wel zo dat bijna alle aandacht gaat naar de administratieve en de formele kant van de zaak, waardoor er minder tijd is voor informele zaken. Dat is niet enkel aan de UGent zo, hoor – je ziet die trend overal.

“Maar omdat ik niet enkel in Gent kom werken, maar er ook kom wonen, heb ik ook vragen over het leven in mijn nieuwe thuisstad. Het zou fantastisch zijn als nieuw personeel informatie kon krijgen over geschiedenis, cultuur, ontspanning, wonen, winkelen en mobiliteit. Ik heb nu pas ontdekt dat Gent prachtige musea heeft, toneelhuizen en een opera en ballet. Dat wist ik helemaal niet, terwijl zulke zaken echt een verschil kunnen maken in het beslissingsproces van een kandidaat. Ik zou dan ook zeker bereid zijn om na mijn aanstelling mee na te denken over de verwelcoming van internationale personeelsleden en studenten aan de universiteit.”



ALUMNA IN DE KIJKER

AL ZIENDE BLIND? HANDICAP EN DIVERSITEIT

Anaïs Van Ertvelde studeerde in 2010 af als master in de geschiedenis en is momenteel activist, columnist, podcastmaker en onderzoeker aan de Universiteit Leiden. Ze doet onderzoek naar visuele representatie van handicaps en naar de geschiedenis van handicap en sociale bewegingen.

TEKST ANNELIES VAN WITTENBERGHE

“Ik ben doctoraatsstudent binnen een ERC-project aan de Universiteit Leiden. Met het project verrichten we onderzoek naar de impact van het Internationale Jaar van de Gehandicapten van de Verenigde Naties in 1981. De VN hebben in die periode themajaren rond minderheidsgroepen georganiseerd die later vaak belangrijk bleken in de ontwikkeling van sociale bewegingen.

“Ik onderzoek de artistieke en politieke representatie van handicap op het internationale niveau: in België, Polen en Canada. Je ziet op dat moment een overgang van een medisch model, waarin een handicap als een individueel probleem van het lichaam wordt gezien, naar een sociaal model, waarin het probleem op het niveau van de samenleving zit. Wanneer een persoon met een rolstoel voor een trap staat, ziet men in het medische model een persoon die niet kan stappen. Door de bril van het sociale model zie je een ontwerp van een gebouw dat geen rekening houdt met lichamelijke verschillen; deze paradigmaverschuiving was cruciaal.”

PIONIERSWERK IN HET ARCHIEF

“België is erg actief geweest in de sociale beweging rond handicap, maar dat is niet blijven hangen in ons collectief geheugen. Zo is de *Declaration on the Rights of Disabled Persons* uit 1975 ontstaan door een collectief van Belgische activisten. Hoewel Gentse historici uitblinken op vlak van historisch onderzoek naar sociaal engagement, is er ook aan de Universiteit Gent nog niet veel onderzoek naar deze sociale beweging uitgevoerd. In onze buurlanden is dat onderzoek wél al gedaan; ik ben daarom naar Leiden getrokken voor mijn onderzoek. Initieel verliep de zoektocht moeilijk; 'handicap' is geen categorie in het archief. Daarna werd het laaghangend fruit om te plukken, ik zat in de leeszaal omringd met dozen vol documenten.”

EEN FLUCTUEREND ONDERZOEKSVELD

“De categorie 'handicap' is heel poreus en moeilijk te definiëren. Het is één van de weinige identiteitscategorieën waar mensen in en uit kunnen bewegen. Je kan morgen opstaan en een handicap hebben, of je kan een tijdelijke periode van handicap doormaken. Dit kan een zekere angst oproepen waardoor we mensen met een handicap bekijken als een minderheidsgroep waarmee we niets te maken willen hebben. In feite zitten we allemaal op een spectrum tussen *ability* en *disability*. Handicap is iets waar we allemaal over zouden moeten denken. We moeten die angst overwinnen om te beseffen dat de discussie rond handicap ons allemaal aangaat.

“*Disability studies* is een interdisciplinair domein dat voornamelijk - maar niet exclusief - uitgewerkt wordt door humane wetenschappers. Het perspectief van de *disability studies* biedt een meerwaarde voor elke menswetenschapper. *Crip theory* is bijvoorbeeld een interessant perspectief bij het bestuderen van visuele of literaire cultuur.

“Sommige mensen met een handicap identificeren zich als *crip*. Je kan het vergelijken met *queer*, oorspronkelijk een scheldwoord, maar gebruikt als zelfidentificatie en als geuzennaam. Vaak heeft *crip* een raakpunt met *queer*, beide perspectieven dagen het dominante normaliteitsdenken uit op een creatieve en activistische manier. Je kan dus gaan zoeken naar *gecrite* betekenissen in een tekst of in een kunstwerk.

“Handicap is iets waar we allemaal over zouden moeten denken. We moeten die angst overwinnen om te beseffen dat de discussie rond handicap ons allemaal aangaat.”

“Handicap is intersectioneel en heeft raakpunten met andere mechanismes van ongelijkheid. Een mooi voorbeeld bevindt zich op het raakpunt met genderstudies. Historisch gezien werd het ontzeggen van mensenrechten aan vrouwen beargumenteerd vanuit de gedachte van fysieke en intellectuele minderwaardigheid. Het is begrijpelijk dat vrouwen zich tegen deze stelling hebben verzet en hebben aangetoond dat ze even capabel zijn. Voor mensen met een handicap blijven die argumenten echter overeind, maar het is toch niet omdat je minder capaciteiten hebt op fysiek of intellectueel gebied dat je minder rechten hebt. Als je flauwvalt in het kieshokje, verlies je toch ook je stemrecht niet?”

BROODNODIG PERSPECTIEF

“De discussie over *gender* of over *race* staat al een stuk verder dan het *disability*-perspectief; de meeste mensen kennen zelfs de basisconcepten niet. Ik denk dat dit komt omdat we in België geen doorlopende beweging voor mensen met een handicap hebben gehad. In Canada heb je dat bijvoorbeeld wel en zijn er veel meer voorzieningen. Het kost natuurlijk geld om gebouwen en evenementen echt toegankelijk te maken. Willen universiteiten echt rekening houden met diversiteit, dan moet niet enkel het gebouw toegankelijk worden voor rolwagens, maar dan moet bijvoorbeeld ook de academische carrière herdacht worden. Voor wie maar drie dagen per week kan werken door een chronische ziekte, voor wie zélf een doventolk moet betalen, stopt een academische carrière al snel.

“Een aantal denkbeelden en waarden uit de *disability studies* en het activisme bereiden ons beter voor op de toekomst. In een context van klimaatverandering bijvoorbeeld is interdependentie meer een na te streven ideaal dan radicale autonomie. Het idee dat we als mens met elkaar verweven zijn en op elkaar moeten steunen, stelt ons beter in staat om het hoofd te bieden aan de uitdagingen die op ons afkomen.”

HUMANITIES IN/EN DIVERSITEIT

TEKST CHIA LONGMAN

‘The master’s tools will never dismantle the master’s house’: die titel gaf Audre Lorde aan haar bijdrage voor een conferentie ter nagedachtenis van de dertigste verjaardag van Simone de Beauvoir *Le deuxième Sexe*. Lorde klaagde het feit aan dat ze als enige zwarte, lesbische genodigde symbool stond voor diversiteit tussen verder alleen maar witte vrouwelijke academici: diversiteit als curiosum. Ze argumenteerde dat verschillen tussen mensen niet weggewerkt of geneutraliseerd moeten worden, maar dat ze omarmd moeten worden als bron van creativiteit.

Sinds die conferentie is in het hoger onderwijs vooruitgang geboekt. Vrouwen zijn zelfs de meerderheid onder de studenten en maken opgang in het onderwijs, onderzoek en in de hogere echelons. Thema’s als machtsongelijkheid, de werk-privébalans en *‘community’* komen steeds meer aan bod. Het veel te kleine aandeel studenten en personeel van een ‘etnische’ minderheidsafkomst (m/v/x) is – in complexe samenhang met socio-economische achterstand – een pijnpunt. Maar er is hoop op verandering, want de boodschap van de jonge generatie weerklinkt steeds luider: hoe ‘wit’ het is met ons taalgebruik, ons curriculum en onze didactiek.

Maar we zijn er nog niet. Degenen die een diversiteitsbeleid voorstaan, ontmoeten vaak weerstand wanneer ze pleiten voor verandering. Of ze worden opgevoerd als symbolische – en dikwijls diversiteit-belichamende – ‘oplossing’ voor de aanhoudende problematiek van institutioneel seksisme, racisme en klasse-privilege. Hoe doorbreken we toch die onzichtbare norm, en hoe ziet een werkelijk inclusieve universiteit eruit,

© ID/Bart Dewaele



Chia Longman is hoofddocent in de vakgroep Talen en culturen. Zij leidt het Centre for Research on Culture and Gender en is programmadirecteur van de interuniversitaire master Gender en diversiteit.

ONZE STEM

wisselcolumn over het maatschappelijk belang van de humanities

meer dan een te behalen checklist van aanwezige persoonskenmerken?

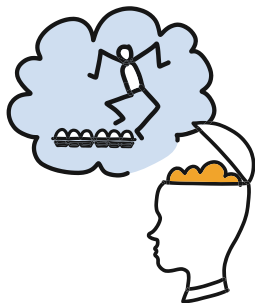
In de faculteit Letteren en Wijsbegeerte bij uitstek wordt kennis geproduceerd en onderwezen over menselijke verscheidenheid. De master Gender en diversiteit trekt dit academiejaar – tijdens een pandemie en Zoom-onderwijs – een recordaantal van bijna 300 studenten aan. In tijden van toenemende ongelijkheid en fysieke afstand zijn we als humane wetenschappers experts op vlak van wat de mens doet verschillen, maar ook op gebied van wat mensen met elkaar verbindt, in termen van communicatie, verbeelding, reflectie, zingeving en cultuur. Troeven genoeg in huis om samen te werken aan de realisatie van nog meer diversiteit en inclusie.



UITGETEKEND

DIVERSITEIT

GEEN GEMAKKELIJK
THEMA



DURF DENKEN
OVER DIVERSITEIT



HAMMAM.
STEAMING STORIES



TAPAS

TAL VAN INITIATIEVEN
IN DE FACULTEIT



KRITISCHE NOOT BIJ
PORTRETTENMUUR DECANEN



DREMPEL VERLAGENDE
WERKING VAN
STUART



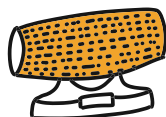
ONGELIJKHEID &
SYSTEMISCHE
VERANDERING



INTERNATIONALE
LESGEVERS



DISABILITIES:
NOG EEN LANGE
WEG TE GAAN



HISTORISCH
DIVERSITEITSMANAGEMENT



EXPERTEN LW
SAMEN VOOR MEER
DIVERSITEIT EN INCLUSIE

BINNENSTEBUITEN tijdschrift faculteit Letteren en Wijsbegeerte · verschijnt drie keer per jaar · editie NOVEMBER 2020 · gedrukt op gerecycleerd papier · lees het magazine digitaal op ugent.be/lw/binnenstebuiten. V.U. Gita Deneckere, decaan

Kernredactie: Ludovic De Cuypere, Gita Deneckere, Koenraad Jonckheere, Fieke Van der Gucht, Marianne Van Remoortel, Sofie Verkest, Ann Vervaeke

Gastredactie en medewerkers: Bart Deygers, Sibo Kanobana, Chia Longman, Ladan Rahbari, Piet Van Avermaet, Astrid Vandendaele, Sabrina Vandeveld, Annelies Van Wittenberghe, Tine Vekemans

Vormgeving en fotografie: Zidiris

Druk en afwerking: University Press

Overname van artikelen is mogelijk mits schriftelijke toelating van de redactie en bronvermelding.