



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Hoe homo- en lesbovriendelijk is de UvA?

Hekma, G.

**Publication date**  
2009

**Published in**  
Sociologisch Mokum

[Link to publication](#)

#### **Citation for published version (APA):**

Hekma, G. (2009). Hoe homo- en lesbovriendelijk is de UvA? *Sociologisch Mokum*, 13(2), 39-41. <http://www.sociologen.nl/somo/pdf/SoMo13-02%28web%29.pdf>

#### **General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

#### **Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Hoe homo- en lesbovriendelijk is de UvA?

Van een progressieve instelling als de UvA mag je toch verwachten dat ze een diversiteitsbeleid hebben? Helaas is dat niet zo. Gert Hekma schetst waarom er behoefte aan is en hoe zo'n beleid er uit zou kunnen zien.

Door: Gert Hekma

Voor de ASVA heeft Floris Jan Donders een onderzoek *Student en homo* (2009) uitgevoerd naar de acceptatie van homo-seksualiteit aan UvA en HvA. Hoewel het met het gevoel van discriminatie onder homoseksuele en lesbische studenten best blijkt mee te vallen en de meeste gevallen van hinder worden opgetekend voor de publieke en niet voor de universitaire ruimte, blijft er sprake van negatieve ervaringen binnen de muren van beide instellingen. Het varieert van negatieve opmerkingen en flauwe grapjes van docenten en medestudenten tot het gevoel genegeerd te worden. Van fysiek geweld of gescheld is geen sprake.

Hoewel de ervaringen van de geënquêteerde studenten niet zo negatief zijn, bestaat een gedeelte dat de situatie minder goed is dan voorgesteld, omdat veel homo's en lesbo's hun seksuele voorkeur om allerlei redenen verbergen en – gesteld dat zij daarin slagen – daardoor ook aanzienlijk minder kans hebben om discriminatie te ervaren. Een corpsstudent, geïnterviewd voor de studie naar antihomogeweld *Als ze maar van me afblijven* van Laurens Buijs e.a. (2009), zei zo zijn best te doen zijn homoseksuele voorkeuren te verbergen dat hij niet meer wist wie of wat hij was. Hij gaf zijn homo-seksualiteit eraan om als een geloofwaardig corpslid over te komen. Bij homodiscriminatie gaat het dus niet alleen om de dingen die anderen homo's en lesbo's aandoen, maar ook om de dingen die zij zelf laten om niet als zodanig bekend te raken. Uit het SCP-onderzoek *Gewoon doen* van Keuzenkamp e.a. (2006) kwam naar

voren dat homomannen – meer dan lesbische vrouwen – hun best doen om normaal over te komen. Ze zijn als de dood om als te seksueel of vrouwelijk gezien te worden. Potenters zeggen van hun kant dat ze niks tegen homo's hebben zolang ze zich maar normaal gedragen – niet zichtbaar, niet seksueel en niet onmannelijk (Buijs 2009). Met respect of acceptatie heeft het niks te maken.

Bij de presentatie van het ASVA-onderzoek was er een panel met de Amsterdamse wethouder van diversiteitsbeleid, een vertegenwoordiger van UvA-pride en van het COC. Ik mocht de homostudies vertegenwoordigen. De hogere regionen van de UvA schitterden door afwezigheid. De wethouder kwam vertellen van zijn plannen om homo-emancipatie in de stad te bevorderen. Een interessante bijdrage uit de zaal gaven leden

van Company Pride, een club die de homonetwerken vertegenwoordigt in grote bedrijven zoals ING, ABN-Amro, TNT, Shell en Philips. Net als de wethouder waren ze erover verbaasd dat bij een "progressieve" organisatie als de UvA geen beleid

**Er zijn genoeg redenen voor de UvA om een diversiteitsbeleid op te zetten.**

op het gebied van seksuele voorkeur of diversiteit bestond en dat het CvB van de UvA zonder mankeren had aangegeven echt niet met een boot aan de Gay Canal Parade mee te willen doen. Ja, de mensen van UvA-Pride mochten het op eigen kosten »



doen, maar het CvB zag er nut en noodzaak niet van in. Bij die “conservatieve” grote bedrijven weten ze intussen dat een homobeleid goed is voor de medewerkers, voor de kwaliteit op de werkvloer, voor de meeste klanten en voor de reputatie van die bedrijven als open en liberaal op het gebied van diversiteit. Er zijn genoeg redenen voor de UvA om een diversiteitsbeleid op te zetten (zo’n beleid heeft betrekking op etnische minderheden, vrouwen, ouderen en gehandicapten; belangrijk is dat de belangen van de verschillende groepen goed verankerd zijn).

Hoe zou een beleid toegepast op seksuele cultuur eruitzien

voor een instelling als de UvA? Er bestaat een helder bewustzijn dat mensen verschillende seksuele oriëntaties hebben en niet allemaal heteroseksueel zijn. Er is expliciete aandacht voor diversiteit op cruciale momenten zoals bij de intree van nieuwe studenten, in het onderwijs en het onderzoek, er is ruimschoots informatie over beschikbaar op websites en bij bibliotheken. De universiteit verzorgt, doet mee of ondersteunt activiteiten die seksuele diversiteit versterken en heteroseksuele of andere gender- en seksuele normen doorbreken. De Gay Canal Parade is een voorbeeld, maar ook borrels, congressen, lezingen of expo-

sities. Diversiteitsbeleid betekent dat in beleid en begeleiding rekening wordt gehouden met medewerkers en studenten in hun verscheidenheid en dat de universiteit vormen van

### Vrijmoedig spreken over seksualiteit werkt in de huidige samenleving al gauw intimiderend.

discriminatie, zoals ze onder andere uit het ASVA-onderzoek naar voren komen of uit het voorbeeld van de corpsstudent, krachtig bestrijdt. Nu is het uitgangspunt dat de seksuele

oriëntatie heteroseksueel is. Bij een open en liberaal klimaat getuigt zo’n aanname van onaanvaardbare vooringenomenheid. Diversiteitsbeleid betekent niet dat groepen worden gedefinieerd (homo, hetero, bi, kinky), maar dat de voorwaarden worden gecreëerd dat iedereen zich thuis voelt en niemand zich een label of hokje hoeft laten opdringen, in het bijzonder geen heteroseksuele.

Zonder aarzelen kunnen studenten en medewerkers over thema’s van seksuele diversiteit spreken. Het gaat te ver om te zeggen zoals in de regelgeving van de UvA over seksuele intimidatie: “Als iemand in de werk- of studie-

situatie geconfronteerd wordt met gedrag of zaken van seksuele aard die hij of zij als ongewenst of bedreigend beschouwt, is er sprake van seksuele intimidatie. [...]. Belangrijk is dat het er altijd om gaat hoe het *slachtoffer* de gedragingen van de ander *gevoelsmatig ervaart*, niet om hoe de pleger het bedoeld heeft.” Het is een onzinnig brede definitie - ook door die toevoeging van de gevoelsmatige ervaring. Bij een diverse universiteit zal juist moeten worden erkend dat mensen zich bedreigd kunnen voelen door wat er gebeurt of gezegd wordt, zonder dat er sprake is van seksuele intimidatie. Vrijmoedig spreken over seksualiteit

werkt in de huidige samenleving al gauw intimiderend. Dat moet doorbroken en niet bevestigd worden door zulke regelgeving.

Diversiteitsbeleid is een nieuw terrein dat zich door ervaring en wijsheid zal ontwikkelen. Het is moeilijk te voorspellen welke richting het zal nemen vanwege de versheid. In een samenleving die zich steeds meer in heteroseksuele richting ontwikkelt, is zulk beleid essentieel voor alle mensen die niet in het man-vrouw-plaatje passen. En dat zijn er aanzienlijk meer dan alleen homo’s en lesbo’s. De UvA heeft op het punt van homovriendelijkheid nog een heel lange weg te gaan. ■