

Inclusiviteit is een steeds belangrijker onderwerp. Landschapsarchitecten en stedenbouwkundigen stellen zich tot doel om 'inclusieve' steden en wijken te maken. Nobel, maar daarmee dringt de vraag zich op hoe inclusief de vakgebieden zelf zijn. Niet, constateert ontwerper **Nina Ravestein**. Volgens haar zijn inclusieve ontwerpen een illusie als ontwerpteams voornamelijk uit één cultuur en één geslacht bestaan.

EMANCIPATIE /

Gebrek aan diversiteit lost zich niet vanzelf op

Er is binnen ons vakgebied veel aandacht voor vrouwenquota en het ontbreken van vrouwen op leidinggevende posities. Maar inclusiviteit gaat niet alleen over de man-vrouw-verdeling. Hoe zit het met mensen van kleur of met een migratieachtergrond? Voelen personen van de LGBTQI+ zich wel vertegenwoordigd? En zijn personen met een lichamelijke beperking aanwezig in onze teams? De manier waarop wij als ontwerpers de openbare ruimte inrichten bepaalt de ervaringen van mensen. Dit kan en mag niet vanuit één perspectief gebeuren. Het is tijd voor een inclusief vakgebied dat inziet dat er meerdere kruispunten of overlappings zijn waarop iemand uitsluiting of juist privilege ondervindt. Als diversiteit in ontwerpteams ontbreekt, kan van inclusieve ontwerpen geen sprake zijn. Ontwerp je vanuit de gedachtegangen, belevingen en ervaringen van een team waarin ieder-

een op elkaar lijkt, dan kun je je niet verplaatsen in bewoners en gebruikers met een hele andere achtergrond. Hoe wit en hetero de representatie van ons vakgebied is zien we terug op de renderings. Wie lopen er hand in hand? Wat is de relatie wit-niet wit? Wie loopt er met een kinderwagen? Het is belangrijk om groepen van verschillende achtergronden te laten zien zonder in stereotypering te vervallen.

Salariskloof / Verandering begint met het inzicht dat er doelgroepen zijn wier ervaringen nu niet worden meegenomen in beslissingen. En dat er dus meerdere manieren zijn om naar een ontwerp te kijken. Collega Marieke Oostveen bijvoorbeeld, is voor een project in een rolstoel gaan zitten om te ervaren welke uitdagingen je dan tegenkomt. Het lijkt zo vanzelfsprekend, maar ook ik stond er niet bij stil dat je bij een kruising in een rolstoel niet over een geparkeerde auto heen kunt kijken en dat je verkeer daardoor niet aan ziet komen.

Onderwijs speelt een grote rol in het creëren van een inclusief vakgebied. Vrouwen zijn over het algemeen goed vertegenwoordigd op opleidingen – in sommige jaren zijn ze op universiteiten zelfs in de meerderheid – maar onderzoek van de Stichting Fonds Architectenbureaus laat zien dat het merendeel na een paar jaar werken wegvalt.

Onderzoek van de *New York Times* toont aan dat in het Verenigd Koninkrijk 88 procent van de architecten wit is. In Nederland ontbreekt dergelijk onderzoek, maar ook hier lijken vrouwen, zeker in leidinggevende functies, in de minderheid. Om het tij te keren moeten we wellicht beginnen met het aanpakken van de salariskloof, die vrouwen van kleur overigens extra zwaar treft. In financieel opzicht is het niet gek dat vrouwen eerder uitvallen of minder gaan werken, helemaal als er een kinderwens is en de mannelijke partner veel meer verdient.

Bedrijfscultuur / De gemiddelde bedrijfscultuur en het daarbij horende gebrek aan representatie van niet-cis-hetero-witte personen zorgt bij voorbaat voor een kloof tussen de doorgroeikansen. Zo kreeg ik zelf wel eens te horen dat ik een goede secretaresse zou zijn, omdat ik niet in het standaardplaatje van een mannelijke leidinggevende paste. Als je én minder verdient én minder doorgroeikansen krijgt, voel je je niet thuis en haak je op den duur af.

Meer vrouwen en personen van kleur aannemen bij bureaus is niet genoeg als ze er uiteindelijk niet willen blijven. Het gebrek aan diversiteit is namelijk niet iets wat zich vanzelf oplost. We moeten de verantwoordelijkheid niet leggen bij de groepen die we buitensluiten, maar onze verantwoordelijkheid nemen: ook wij moeten veranderen. Je moet je namelijk ook prettig voelen binnen de cultuur van een instantie of bedrijf.

Ik schrijf dit stuk uiteindelijk ook vanuit mijn eigen perspectief: dat van een witte, cisgender, heterovrouw. Laten we daarom vooral samen kritisch blijven over welke sprekers op congressen en evenementen worden uitgenodigd, en wie er praten over inclusiviteit. Ook dat mag geen exclusief groepje zijn.