



diversiteit is een werkwoord

**Samenvatting rapport
Commissie Diversiteit
Universiteit van Amsterdam**

**commissie
diversiteit**



Diversiteit is een werkwoord

Van maart tot september 2016 heeft de Commissie Diversiteit onderzoek gedaan naar diversiteit aan de Universiteit van Amsterdam. Om vorm te kunnen geven aan **sociale rechtvaardigheid** aan de universiteit is een actieve houding nodig ten aanzien van diversiteit. De commissie benadert diversiteit op twee manieren: diversiteit van mensen en diversiteit in kennis.

De diversiteit van mensen verwijst naar de uitdaging om een gevarieerde academische omgeving te creëren, met mensen met een verschillende culturele en sociaal-economische achtergrond, religie, huidskleur, geslacht, leeftijd en seksuele oriëntatie, of andere kenmerken die hun positie in de maatschappij vormen. Wij stellen ons een universiteit voor die streeft naar gelijke kansen voor alle mensen; een universiteit die vrij is van discriminatie, een universiteit waar mensen zich thuis voelen. Om dit soort diversiteit in kaart te brengen, hebben wij gekeken naar vragen als: welke dynamiek zien we als we kijken naar gender en etniciteit van mensen die belangrijke inhoudelijke posities bekleden binnen de universiteit? Welke bestendige machtsverschillen bestaan er binnen alle verscheidenheid in de archipel van eilanden die samen de UvA vormen?

Diversiteit in kennis verwijst naar de uitdaging om de heersende canon te verbreden en de focus op westerse tradities en teksten te verrijken met andere academische perspectieven en pedagogische benaderingen. Wij stellen ons een universiteit voor die zich bewust is van de historische processen waarbinnen kennis wordt geproduceerd,

een universiteit die zich bewust is van haar impact op de sociale en natuurlijke omgeving. Om dit type diversiteit te bestuderen hebben we vragen gesteld als: welke epistemologische kaders krijgen de voorkeur binnen een bepaald vakgebied, welke kennis wordt serieus genomen en van wie komt deze kennis, met andere woorden: wie spreekt er in curricula, in de klas, in lesboeken, en welke processen bepalen wie een stem krijgt?

Diversiteit biedt een kans om de UvA-gemeenschap te verrijken. Zij heeft een belangrijke meerwaarde voor de universiteit. Diversiteit aan ideeën en standpunten kan wetenschappelijk werk naar een hoger niveau brengen en tot nieuwe inzichten leiden over menselijke culturen en de wereld om ons heen. De beste voedingsbodem voor **academische excellentie** is een omgeving die divers en inclusief is; een omgeving die een breed en divers spectrum aan perspectieven op waarde schat. (*Nature*, 2014).

De Commissie heeft in haar onderzoek gebruik gemaakt van verschillende methoden. Zo hebben we rapporten, beleidsdocumenten en databronnen bestudeerd (zowel van de UvA zelf als op nationaal en internationaal niveau). Ook is er een enquête gehouden, zijn er foto's gemaakt en geanalyseerd, interviews afgenomen en focusgroepen georganiseerd (zogenaamde 'diversity discussion circles'). Om sociale rechtvaardigheid en diversiteit bij de universiteit te bevorderen, doen we verschillende aanbevelingen die we hieronder presenteren onder zes hoofddoelen.

“Een van de studenten maakte een grap over open en verbond dat aan mij. Ik deed alsof ik het niet hoorde, maar ik word nog steeds kwaad als ik eraan denk.”

Stevige verankering van sociale rechtvaardigheid en diversiteit

1 Op verschillende plekken binnen de UvA zetten studenten en werknemers zich actief in om van de universiteit een meer diverse en inclusieve omgeving te maken. Er bestaan vakken die rijk zijn aan diversiteit, waar studenten uitgedaagd worden om verschillende perspectieven met elkaar te vergelijken. Ook zijn er hier en daar stilteruimtes gerealiseerd. En in de afgelopen jaren zijn er verschillende initiatieven geweest om de positie van vrouwen te verbeteren. Echter, de meeste van deze initiatieven zijn incidenteel en onvoldoende op elkaar afgestemd. Het ontbreekt de universiteit aan een consistent, gecoördineerd en goed gefaciliteerd diversiteitsbeleid.

Gelukkig blijkt uit de enquête dat de steun voor diversiteitsbeleid breed gedragen wordt, of in ieder geval gemakkelijk gemobiliseerd kan worden.

“Wij zijn blind voor mensen die niet voldoen aan het profiel van de seculiere, voornamelijk witte middenklasse.”

Een meerderheid van de respondenten onder UvA-werknemers zou het waarderen als de UvA diverser zou worden in termen van achtergronden, culturen, levensstijlen en denkscholen (62%), en veel mensen zien graag dat er meer aandacht komt voor diversiteit (61%). Deze steun is nog breder onder mensen die gezien worden als minderheden.

Stel de universiteit open voor de diversiteit in de samenleving

2 In het academisch jaar 2015-2016 had 14% van alle geregistreerde UvA-studenten een niet-westerse achtergrond, wat inhoudt dat ten minste één van de ouders geboren is in een niet-westerse land (nationale database ‘1cijferHO’). Wanneer we buitenlandse studenten niet meerekenen bij dit percentage komen we uit op 13%. Hoewel dit ongeveer gelijk is aan het nationale gemiddelde (12% van de studenten aan universiteiten in Nederland heeft een niet-westerse achtergrond), is 13% relatief laag als we het vergelijken met de VU (21%) en de Erasmus Universiteit (22%), twee universiteiten die zich in steden bevinden met een vergelijkbaar aandeel jongeren van niet-westerse afkomst. Van de medewerkers die de enquête hebben ingevuld, heeft 11% een niet-westerse

achtergrond en dit is nog maar 4% wanneer we internationale professionals buiten beschouwing laten. Voor een universiteit die aangeeft nauw verbonden te zijn met de stad Amsterdam — waar autochtone bevolkingsgroepen sinds kort in de minderheid zijn — laat dit percentage te wensen over.

Dit gebrek aan diversiteit heeft invloed op mensen aan de universiteit. Veel van de studenten en werknemers met een minderheidsachtergrond die onderdeel waren van ons onderzoeksproject, gaven aan dat ze zich op meerdere niveaus niet gerepresenteerd voelden, en dat er voor hen te weinig rolmodellen waren.

1. Aanbevelingen om sociale rechtvaardigheid en diversiteit te verankeren

Maak het bevorderen van sociale rechtvaardigheid en diversiteit tot een centraal aandachtspunt van de universiteit, vastgelegd in een Diversiteitsbeleid en een Actieplan, met doelen voor de lange en korte termijn.

- Diversiteit moet enerzijds uitgesproken steun krijgen van het hoogste centrale niveau, en anderzijds verankerd zijn in praktijken en initiatieven op lokaal, decentraal niveau.
- De doelen moeten transparant zijn. Mensen moeten zowel op centraal als op decentraal niveau verantwoordelijk gehouden worden, en er moet continuïteit in het beleid zijn.
- De participatie van de gehele UvA-gemeenschap (studenten, medewerkers en ondersteunend personeel) moet worden gestimuleerd en beschermd, met name van degenen die structureel ondervertegenwoordigd zijn.

Installeer een Diversiteitsunit die als een spin in het web fungeert, verantwoordelijk is voor het coördineren van het diversiteitsbeleid, en toeziet op de implementatie van het actieplan. De Unit moet toezicht houden op de vorderingen ten aanzien van de doelstelling om een meer inclusieve universiteit te worden, ook in termen van aantallen. De Unit zal onderzoek doen naar de wenselijkheid en uitvoerbaarheid van het instellen van quota voor gender en ras/ethniciteit wanneer deze doelen niet bereikt worden binnen de gestelde periode. De Diversiteitsunit

- Staat direct onder het College van Bestuur en legt aan hen verantwoording af.
- moet verschillende vertakkingen hebben op een lokaal, decentraal niveau, omdat 'ownership' van het beleid en steun van onderop essentieel zijn voor het succes van het beleid.
- moet de middelen hebben om door studenten en werknemers opgezette initiatieven te ondersteunen.

2. Aanbevelingen voor een diversere samenstelling van studenten en staf

Mensen met een minderheidsachtergrond moeten actief aangetrokken, behouden, ondersteund en bevorderd worden, zodat zij meer aanwezig zijn in de UvA, met name op zichtbare en invloedrijke posities zoals in medezeggenschapsorganen. Dit kan o.a. door:

- Diversiteit een factor te maken binnen sollicitatieprocedures voor werknemers.
- Meer studenten aan te trekken van scholen in (de regio) Amsterdam met een hoog percentage leerlingen van minderheidsachtergronden.
- De schakeltrajecten intact te houden waarmee studenten kunnen doorstromen van het HBO naar de UvA.

Deze doelen moeten vastgelegd worden in concrete voorstellen voor beleidsdoelen die expliciet ondersteund

Installeer — gekoppeld aan de Diversiteitsunit — een UvA Meldpunt Discriminatie of Ombudspersoon, specifiek gewijd aan het oplossen van problemen, het registreren van klachten, het bevorderen van bewustzijn ten aanzien van diversiteit en het aanbieden van steun door counselors en bemiddelaars die daar specifiek voor getraind zijn. De autoriteit van dit orgaan reikt verder dan die van de vertrouwenspersonen, en het is, anders dan de vertrouwenspersonen, niet ingebed in de afdelingshiërarchieën. Dit zou moeten leiden tot veilige en efficiënte procedures waarmee discriminatie aangepakt kan worden. Momenteel zijn dergelijke procedures er niet.

Werk samen met andere universiteiten in binnen- en buitenland om dit proces te bevorderen, internationale voorbeelden te vinden, vergelijkingen te maken en deze onderwerpen onder de aandacht te brengen van instellingen zoals NWO, KNAW, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en NVAO (visitatiecommissies). Zoek aansluiting bij netwerken zoals LNVH, het Nationale Netwerk van Diversity Officers, Platform Diversiteit in Wetenschap, de Alliantie voor Gelijke Kansen in Hoger Onderwijs en het Europese Netwerk van Ombudspersonen voor Hoger Onderwijs.

Ontwikkel samen met andere Nederlandse universiteiten een Nederlandse Charter Diversiteit voor hoger onderwijs en een centrale expertise-eenheid die criteria ontwikkelt voor institutionele excellentie, waarbij de mate van diversiteit en sociale rechtvaardigheid centraal staan.

worden vanuit de bestuurlijke top. De resultaten van dit beleid moeten transparant en inzichtelijk gemaakt worden, actoren moeten verantwoordelijk gemaakt worden voor dit beleid en er moet sprake zijn van continuïteit. Wanneer de doelen niet bereikt worden op een vrijwillige basis, dan **moeten ze bindend gemaakt worden** (bijvoorbeeld door middel van quota).

Etnische achtergronden moeten geregistreerd worden, maar uitsluitend om een eerlijke afspiegeling van de maatschappelijke samenstelling te evalueren en bevorderen (deze gegevens worden alleen op een geaggregeerd niveau bewaard en gebruikt).

Op weg naar een sociaal rechtvaardige universiteit

3 Uitsluiting komt veel voor aan de UvA: 41% van de medewerkers die deelgenomen hebben aan de survey gaf aan zo nu en dan getuige te zijn van praktijken van uitsluiting, terwijl 15% aangaf persoonlijke ervaring te hebben met discriminatie. Voor de studentrespondenten lagen deze percentages op 33% en 8%. Van de medewerkers die aanzienlijke hinder ondervonden door een ziekte of functiebeperking, had 27% ervaring met discriminatie. Onder de internationale medewerkers met een niet-westerse achtergrond had zelfs 42% persoonlijke discriminatie ondervonden. Vrouwen hebben vaker te maken met discriminatie dan mannen, en oudere vrouwen vaker dan jongere vrouwen. **Studeren of werken aan de UvA is blijkbaar niet voor iedereen dezelfde ervaring.**

Mensen worden apart gezet en uitgesloten van de 'norm' wanneer ze in de positie van buitenstaander (of 'de ander') geplaatst worden. Dit gebeurt ook wanneer zij worden aangesproken als de vertegenwoordiger van een bepaalde groep, wat vaak voorkomt. Andere microagressies, zoals negeren of beledigen onder het mom van een grap, kunnen ook uitermate kwetsend zijn en een blijvende indruk achterlaten op de manier waarop studenten en medewerkers hun universiteit beleven.

Het doel zou daarom niet moeten zijn om meer mensen zich aan te laten passen aan de norm, maar om de norm zelf meer divers te maken. Ook is er geen adequate infrastructuur om klachten of problemen rondom discriminatie, geweld of intimidatie aan te pakken. Respondenten van het onderzoek gaven aan dat zij niet serieus werden genomen wanneer zij voorvallen van discriminatie probeerden te bespreken.

Mensen die worden gezien als leden van een minderheidsgroep, lijden niet alleen aan uitsluiting in sociale interacties, ze worden ook op meer structurele manieren benadeeld of achtergesteld. Zo hebben studenten met een etnische minderheidsachtergrond gemiddeld lagere studieresultaten. En zo zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in hoge posities; vrouwen met een etnische minderheidsachtergrond in het bijzonder. Dit wijst (op zijn minst ten dele) op discriminatie. Voor mensen met fysieke beperkingen is het lastig werken of studeren aan de UvA, doordat veel gebouwen slecht toegankelijk zijn voor rolstoelen. Ook zijn er te weinig faciliteiten voor slechthorenden en slechthorenden en andere mensen met een functiebeperking.

Van zogenaamd 'egalitair' naar 'diversiteitsvaardig'

4 Om sociale rechtvaardigheid en diversiteit te kunnen bevorderen is het van cruciaal belang om een taal te hebben waarmee deze thema's veilig besproken kunnen worden. Helaas ontbreekt het op veel plekken binnen de universiteit nog aan een gedeelde taal of begrippenkader waarmee we op een weloverwogen manier over diversiteit kunnen praten. Ons onderzoek toont aan dat veel betrokkenen zelfverzekerd spreken over gender en internationalisering, maar zich ongemakkelijk voelen wanneer het over ras of etniciteit gaat. De angst dat het erkennen van verschillen — en het bespreken van diversiteitsbeleid — bijdraagt aan stigmatisering en uitsluiting is begrijpelijk, aan-

gezien veel Nederlandse termen een problematische connotatie hebben (zoals het onderscheid tussen 'allochtonen' en 'autochtonen').

Daarnaast zijn er verschillende wijdverbreide opvattingen die een obstakel vormen voor het implementeren van diversiteitsbeleid en die expliciet aan de orde gesteld dienen te worden. Zo is er de vrees dat het bevorderen van diversiteit ten koste gaat van academische excellentie, vooral met betrekking tot ras/eticiteit. De volgende opvattingen zijn voorbeelden van dergelijke obstakels:

1. “Onze meritocratie/egalitarisme is een garantie voor kwaliteit”

Het egalitaire, meritocratische denken staat op gespannen voet met de erkenning van verschil. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de aanname dat iedereen gelijk is en alleen talent ertoe doet: ‘iedere persoon is geheel zelf als individu verantwoordelijk voor het eigen succes en het eigen falen’. Onderzoek heeft reeds bewezen dat deze opvattingen berusten op een ideaal en niet overeen komen met de maatschappelijke werkelijkheid. Aandacht voor sociale ongelijkheid in meerdere dimensies (gender, ras/ethniciteit, opleidingsniveau van ouders, etc.) is daarom van essentieel belang.

2. “Gerichte maatregelen tasten excellentie aan”

Als de samenleving geheel meritocratisch was en talent een objectieve waarde, dan zou het inderdaad zo zijn dat getalenteerde studenten allemaal in gelijke mate toegang hadden tot de universiteit. Dan zouden gerichte maatregelen de kwaliteit misschien alleen maar aantasten. Maar wat gezien wordt als talent, succes, leiderschap of excellentie, is vaak niet neutraal. Deze waarden zijn meestal gebaseerd op kenmerken die masculien en westers zijn en worden geassocieerd met de sociaal-economische middenklasse. Daarbij geven mensen vaak (onbewust) de voorkeur aan mensen die op henzelf lijken en met wie ze een klik voelen. Dit beïnvloedt selectieprocedures en evaluaties. Ook heeft niet iedereen evenveel economische en sociale en menselijke hulpbronnen (‘kapitaal’). Zou iedereen dan hetzelfde behandeld moeten worden? Dit uitgangspunt behoeft een kritische houding.

3. “Wetenschap is onafhankelijk van actoren en machtsstructuren”

Het is belangrijk te erkennen dat wetenschap bedreven wordt in een geopolitieke historische context en daardoor verweven is met machts hiërarchieën. Een wetenschap die zich bewust is van deze positie – dus van haar ‘positionaliteit’ – begrijpt de impact die zij heeft op sociale en natuurlijke processen. Daarom zijn diversiteit aan

perspectieven en een diverse samenstelling van studenten, docenten en onderzoekers belangrijk.

4. “De canon is richtinggevend”

Dat er disciplinaire canons en mainstream-perspectieven bestaan, moet niet betekenen dat we uitsluitend deze canonieke teksten gebruiken en onderwijzen. Ook is aandacht nodig voor vragen over hoe de canon tot stand is gekomen en hoe deze gepositioneerd is.

5. “Goede wetenschappers zijn niet religieus”

Deze aanname leidt er helaas toe dat mensen die religieus zijn worden uitgesloten. Secularisme wordt te vaak verward met atheïsme. Enerzijds draagt dit de ongegronde veronderstelling uit dat alleen niet-religieuze mensen goede wetenschap kunnen bedrijven, en anderzijds draagt het bij aan een cultuur waar de alledaagse persoonlijke behoeften van religieuze mensen worden genegeerd (zoals de behoefte aan gebedsruimtes).

Het gebrek aan een gedeelde taal om diversiteitsgevoelige onderwerpen te bespreken is een cruciale kwestie, die niet gemakkelijk op te lossen is. ‘Diversiteitsvaardigheid’ moet daarom bevorderd worden, maar moet eerst ontwikkeld worden door gesprekken en cursussen, die bijdragen tot een groter bewustzijn. Internationale voorbeelden kunnen hier een inspiratie zijn. Wij raden aan om terminologie te vermijden die gedateerd, polariserend, discriminerend of kleinerend is, zoals het n-woord, een woord dat nog steeds circuleert op de UvA. Ook raden wij aan om termen als ‘Surinamer’ of ‘Turk’ te vermijden wanneer er verwezen wordt naar mensen die Surinaams-Nederlands of Turks-Nederlands zijn. Kaders zoals intersectionaliteit en dekolonialiteit staan centraal bij deze diversiteitsgevoelige taal. (Zie het einde van de samenvatting voor een verklaring van deze termen).

Het is belangrijker om een plek te creëren voor respectvolle dialoog dan om alle dialoog te vermijden uit angst om het verkeerd te doen. Dit betekent echter niet dat alles gezegd kan worden onder het mom van ‘oprechtheid’.

Van ‘gesloten’ kennis naar ‘open’ kennis

5 Curricula behandelen vaak alleen het dominante wetenschappelijke perspectief. Daarbij worden alternatieve, kritische stemmen te vaak genegeerd of zelfs gediskwalificeerd. Niet alle onderzoekers en docenten zijn zich voldoende bewust van de context waarbinnen kennis geproduceerd en geëvalueerd wordt. Kennis wordt tenslotte gecreëerd door specifieke personen (historisch gezien zijn dit vaak witte mannen), wordt gefaciliteerd door bepaalde geldstromen (overheden, industrieën en fondsen), komt tot stand binnen specifieke politieke en commerciële agenda’s (kolonialisme, slavernij, religie, oorlog, ontwikkelingshulp voor de ‘derde wereld’, democratie, integratie, commercialisering van medicatie en gezondheidszorg, kapitalisme, neoliberalisme) en is het product van bepaalde wereldbeelden en normen (in Nederland is dat momenteel secularisme en de emancipatie van vrouwen en lhbt’ers). Uiteraard zijn ook de mensen die deze kennis evalueren en gebruiken ingebed in zo een gelaagde context, evenals de Universiteit van Amsterdam zelf. Met andere woorden: kennis is ‘gepositioneerd’.

Wanneer we erkennen dat kennis en wetenschappers specifieke posities hebben – wanneer we ons bewust zijn van hun positionering binnen onderliggende machtsstructuren – creëren we ruimte voor alternatieve perspectieven en ervaringen. Deze ruimte voor kritische perspectieven

verrijkt het academisch werk omdat het leidt tot dialoog, kritisch denken stimuleert en ons in staat stelt om nieuwe invalshoeken te verkennen. Bovendien biedt het tegenwicht aan bestaande machtsongelijkheden door deze kritisch te bevragen, en verleent het waarde en legitimiteit aan de gedachten en ervaringen van mensen met andere posities.

Wanneer we recht willen doen aan zowel het heden als het verleden, kunnen we deze positionaliteit en verscheidenheid aan perspectieven en ervaringen niet negeren. Een pijnlijk voorbeeld van hoe de UvA deze positionaliteit negeert is de trots op het VOC-tijdperk die tot uiting komt in de Heeren XVII-kamer in het Oost-Indisch Huis, een kamer die zonder verdere problematisering van de koloniale geschiedenis wordt gebruikt. Voor mensen die hun afkomst traceren naar gekoloniseerde volken, is het kwetsend om te worden geconfronteerd met deze onkritische trots, omdat hun visie op deze kamer en de geschiedenis waar de kamer deel van uitmaakt, op deze manier wordt genegeerd. De studenten en werknemers die meededen aan het onderzoek gaven aan ruimte voor verschillende perspectieven motiverend en verrijkend te vinden. Gelukkig bestaan er al vakken die rijk zijn aan diversiteit, maar dit betreft meestal niet de kernvakken.

“Ik heb mijn persoonlijke meningen inmiddels gescheiden van mijn academische werk. Alleen heb ik nu een hekel aan de resultaten van mijn eigen onderzoek, omdat ik meewerk aan het versterken van een dominant eenzijdig perspectief. Maar ik haal nu wel goede cijfers...”

3. Aanbevelingen om sociale rechtvaardigheid te bevorderen

Neem discriminatie en racisme serieus en stel voorvallen van uitsluiting expliciet aan de kaak.

Vergroot het bewustzijn over de impact van bepaalde uitdrukkingen, grappen of attitudes door een zichtbare en expliciete gedragscode.

Creëer een infrastructuur waarbinnen klachten over voorvallen van discriminatie veilig behandeld en aangepakt kunnen worden (zie ook punt 1 over de Ombudspersoon).

Overweeg kleinere leeromgevingen te creëren waarbij er vanaf het begin begeleiding is en er een **kleinere afstand is tussen docenten en studenten**.

Ga verder met het verbeteren van de toegankelijkheid van universiteitsgebouwen. Maak toegankelijkheid voor mensen met een functiebeperking tot een permanent aandachtspunt.

5. Aanbevelingen om open kennis te bevorderen

Zorg voor een institutionele verankering en zichtbaarheid aan praktijken die de diversiteit bevorderen. Dit kan o.a. door diversiteit een belangrijk element te maken binnen docent- en vak-evaluaties, onderzoeksevaluaties en promotiecriteria.

Maak onderzoekers, docenten en studenten meer bewust van de positionering van kennis en **creëer ruimte voor uiteenlopende perspectieven**.

Gebruik vrijwillige 'curricula-scans' om in kaart te brengen welke vakken rijk zijn aan diversiteit, en om de diversiteit aan perspectieven binnen vakken te vergroten. Deze curricula-scans kunnen uitgevoerd worden aan de hand van de expertise die binnen de UvA aanwezig is, en door hiervoor getrainde professionals die ook als klankbord kunnen fungeren voor docenten die hun vakken verder willen ontwikkelen.

4. Aanbevelingen om 'diversiteitsvaardigheid' te ontwikkelen en bevorderen

Ontwikkel een vocabulaire dat niet bedreigend en niet stigmatiserend is, door:

- Gesprekken voor studenten of staf te organiseren, ondersteunen en bevorderen.
- Goed internationaal beleid en internationale 'best practices' te zien als leermogelijkheid.
- Externe nationale en internationale expertise te gebruiken.
- Begrippenkaders als dekolonialiteit en intersectionaliteit te gebruiken.

Gebruik diversiteitsgevoelige taal in formele en informele communicatie.

Verspreid deze taal via cursussen en vakken op het gebied van academische vaardigheden en BKO's.

Zorg voor institutionele bescherming van onderzoekers en docenten die denkscholen of perspectieven gebruiken die niet tot de mainstream of de norm behoren in hun vakgebied.

Ontwikkel, net als bij de Ivy League-universiteiten in de VS, binnen iedere faculteit **vakken die reflectie bieden** op onderwerpen als de genealogie van het vakgebied, de positionering en de rol van gender, ras/ethniciteit, functiebeperkingen en klasse binnen het specifieke vakgebied.

Bevorder en stimuleer **participatieve onderwijsmethoden**.

Vergroot het bewustzijn rondom de (historische) rol van de Universiteit van Amsterdam, bijvoorbeeld binnen de koloniale geschiedenis.

De weg voor ons

6 Dit rapport brengt de contouren van diversiteit aan de UvA in kaart, met de zwakke en de sterke plekken. De Commissie is zich ervan bewust dat de benodigde veranderingen, niet van de ene

op de andere dag verwezenlijkt kunnen worden. Hiervoor is tijd nodig, maar, in de woorden van de dichteres Adrienne Rich: “wild geduld” zal ons ver brengen.

6. Aanbevelingen voor vervolgstappen

Om verder te kunnen werken aan alle uitdagingen, zou het College van Bestuur een nieuwe commissie moeten instellen, die aan de universiteit deze nieuwe fase in gang kan zetten. Deze commissie, Div-II, zou moeten bestaan uit een delegatie van relevante groepen, waaronder de voormalige pre-commissie Diversiteit, functionarissen die de weg bereiden voor de nog te installeren Diversiteitsunit en vertegenwoordigers van de verschillende faculteiten. Deze nieuwe commissie zal de volgende kerntaken hebben:

- **Het opstellen van een concreet Diversiteitsbeleid en Werkplan** voor de komende jaren op basis van het huidige rapport. Hierbij hoort ook het oprichten van de Diversiteitsunit.
- **Vertegenwoordigers van faculteiten betrekken bij de discussie** over het huidige rapport en met hen in kaart brengen welke mogelijkheden er zijn om diversiteit te bevorderen op de afzonderlijke faculteiten.

Theoretische kaders

Zoals eerder al opgemerkt zouden de brede theoretische kaders van dekolonialiteit en intersectionaliteit centrale begrippen moeten zijn in de benadering van sociale rechtvaardigheid en diversiteit aan de UvA.

Het perspectief van dekolonialiteit stelt ons in staat te herkennen hoe de dynamiek van machtsverschillen, sociale uitsluiting en discriminatie (gebaseerd op ras, gender, geografische en economische ongelijkheid) verbonden is met de erfenis van onze koloniale geschiedenis zoals die voortwerkt in het heden. Dekolonialiteit helpt ons ook te begrijpen hoe de universiteit als een modern/koloniaal instituut een rol speelt in de sterke verankering van westerse perspectieven, ten koste van de rijke schakering van soorten kennis die in de wereld voorkomt.

Het perspectief van intersectionaliteit stelt ons in staat te zien hoe verschillende soorten discriminatie met elkaar verbonden zijn en invloed op elkaar hebben; en dat ze niet apart van elkaar be-

staan. Witheid wordt anders ervaren door iemand die een vrouw is, en een lhbt'er die uit een lagere sociaal-economische klasse komt, zal in andere situaties terecht komen dan een blanke man die homo is en uit een middenklassenomgeving komt. Categorieën zoals gender, seksualiteit en ras vormen onze maatschappij, onze instituties en onszelf. Met een intersectionele aanpak kunnen we herkennen hoe die dimensies elkaar beïnvloeden. Van elkaar gescheiden lijken discriminatie op basis van gender en ras twee aparte fenomenen, die niets met elkaar te maken hebben. Dat maakt bijvoorbeeld dat genderbeleid vaak alleen gericht is op blanke vrouwen. Ras verdwijnt simpelweg van de agenda wanneer de nadruk op gender ligt, en andersom. Het begrip intersectionaliteit laat ons zien hoe de verschillende sociale posities van individuele studenten en werknemers invloed hebben op hoe zij de universiteit ervaren. Intersectionaliteit vraagt van ons dat we aandacht hebben voor de verschillende ervaringen, trajecten en perspectieven van studenten en medewerkers.



redactie
UvA Talen

vormgeving
Bas Cornelissen

drukwerk
Ipskamp Printing

commissie diversiteit

**prof. dr. Gloria Wekker
dr. ir. Marieke Slootman
dr. Rosalba Icaza
prof. dr. Hans Jansen
dr. Rolando Vázquez**

onderzoeksassistenten

**Jessica de Abreu, Tashina Blom,
Sander Bolier, Melissa Evora,
Emilie van Heydoorn, Evelien Moors,
Lilith Philips, Max de Ploeg,
Willemijn Rijper, Inez van der Scheer,
Zenab Tamimy, Ana Terol Díez,
Dominique van Varsseveld**

adviesraad

**prof. M. Jacqui Alexander,
prof. Gurminder K. Bhambra,
prof. dr. Maurice Crul, dr. Ana Cruz,
dr. Antonia Darder, prof. dr. Philomena Essed,
prof. Gustavo Esteva, dr. Wendy Harcourt,
dr. Isabel Hoving, prof. Walter Mignolo,
dr. Pierre Orelus, prof. dr. Louk de la Rive Box,
prof. dr. Hanneke Takkenberg,
ms. Mary Tupan-Wenno, prof. Catherine Walsh**