

# WERKPLAN COMMISSIE DIVERSITEIT

## 1 Achtergrond

Tijdens de Maagdenhuisbezetting in het vroege voorjaar van 2015, kristalliseerde het thema 'diversiteit aan de UvA' zich krachtig uit. Voor sommige leden van de academische gemeenschap kwam dat volslagen onverwacht; anderen stonden juist klaar om het moment en het momentum ten aanzien van diversiteit, waar zij al zo lang op gewacht hadden, te pakken en kracht bij te zetten. Nieuwe actiegroepen vormden zich en al bestaande groepen verbonden zich aan het thema. In lezingen en discussies in en buiten het Maagdenhuis gaven bekende en minder bekende sprekers lezingen over aspecten, problemen en idealen van diversiteit. De acties toonden aan dat de UvA niet door iedereen wordt ervaren als een inclusieve universiteit, die recht doet aan variaties onder mensen en ideeën. Één van de veelzeggende leuzen aan de gevel van het Maagdenhuis luidde: 'No Democratization without Decolonialization!!', waarmee democratisering en dekolonialiteit - het stelsel van inzichten dat ervan uitgaat dat moderniteit en kolonialiteit samengaan - stevig aan elkaar werden verbonden en op de hervormingsagenda werden geplaatst.

De actiegroepen drongen erop aan dat er naast de twee al overeengekomen Commissies - Financiën en Huisvesting (COFH) en Democratisering en Decentralisering (CDD) - ook een onderzoekscommissie moest komen die over het thema diversiteit en de bevordering ervan zou adviseren. In juli 2015 is het mandaat voor deze subcommissie opgesteld door Amsterdam United, COR, CSR, University of Colour, De Nieuwe Universiteit, Humanities Rally, de vakbonden, New Urban Collective en ReThink UvA. De Commissie Diversiteit is een zelfstandige subcommissie van de CDD. Het in het mandaat gestelde doel is meer inzicht te verkrijgen in de mate van diversiteit onder staf en studenten, in hoe diversiteit in curricula is verwerkt en in de mate waarin studenten en staf zich 'thuis' voelen aan de UvA. Ter uitvoering van het mandaat heeft de precommissie Diversiteit een commissie voorgesteld, die uiteindelijk, na een lang traject, op 27 januari 2016 voor het eerst voltallig bijeen is gekomen.

Voorgestelde leden van de Commissie (zie voor korte bio's Bijlage 1):

- Voorzitter: prof.dr. Gloria Wekker, cultureel antropoloog en emeritus hoogleraar Gender Studies, Faculteit Geesteswetenschappen, Universiteit Utrecht (UU)
- Dr. Rosalba Icaza, Internationale Betrekkingen, UD en onderzoeker aan het Institute of Social Studies (ISS), onderdeel van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)
- Prof.dr. Hans Jansen, pedagoog, University of the West of England (UWE), Bristol (UK)
- Dr.ir. Marieke Slootman, socioloog, onderzoeker aan Amsterdam Institute for Social Science Research, UvA (AISSR) en UD Antropologie te Leiden
- Dr. Rolando Vazquez, UD sociologie op het University College Roosevelt, Universiteit Utrecht (UU)

Voor de installatie en om echt aan het werk te kunnen heeft de Commissie een werkplan en een begroting opgesteld. Het werkplan wordt hierbij gepresenteerd. Eerst wordt in het onderstaande de urgentie van diversiteit toegelicht; vervolgens komen de verschillende onderzoeken die plaats zullen vinden aan de orde; evenals de werkwijze en de keuzen die de Commissie Diversiteit, gezien het krappe tijdsplan, genoodzaakt is te maken. Tenslotte geeft de Commissie een toelichting op de begroting.

## 2 Over het belang en de urgentie van diversiteit

De toegenomen erkenning van het belang van diversiteit in de academie tekent zich in internationaal, Europees, nationaal en Amsterdams verband af. Diversiteitsbevordering is nodig opdat de universiteit - meer dan tot nu toe - een *inclusieve gemeenschap* wordt: *'Iedereen krijgt de ruimte haar of zijn talenten optimaal te ontplooien, ongeacht gender, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, functiebeperking en maatschappelijke, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond.'* (mandaat 2015).

De Commissie wil met haar werk bijdragen aan een beleid waarin alle studenten en medewerkers, wat hun achtergrond ook is, goed begeleid en gestimuleerd worden om hun talenten optimaal in te zetten. De Commissie onderzoekt daartoe de huidige stand van zaken met betrekking tot het diversiteitsbeleid op de UvA in vergelijking met andere prominente internationale universiteiten en zal voorstellen voor verbetering doen.

- Globale context. De UvA staat niet alleen in studentenmobilisatie, een beweging van onderop, die hartstochtelijk om verandering vraagt. Vanaf het eind van de 60er jaren, zijn er aan Noord-Amerikaanse universiteiten in de Ivy League, het topsegment van het Amerikaanse universitaire stelsel, programma's en opleidingen in gang gezet die het onderwijs moesten diversifiëren en die niet langer alleen Eurocentrische kennis, dat wil zeggen kennis die Europa centraal stelt, aan moesten bieden. Sinds enkele decennia hebben die bewegingen zich aan dergelijke excellente universiteiten toegespitst op het inzicht dat diversiteit op alle niveaus in de organisatie, in alle faculteiten en voor de academie als geheel een kernwaarde in het onderwijssysteem is. *Diversiteit is een aspect van, preciezer, een voorwaarde voor academische excellentie.* Dat geldt niet alleen voor de rekrutering en het behoud van een diverse staf en studenten, ook de inhoud van het curriculum moet alle studenten en ideeën insluiten<sup>1</sup>. In het afgelopen jaar eisten Zuid-Afrikaanse studenten een inclusieve opleiding en een inclusieve samenleving op via hun bewegingen 'Rhodes must fall' en 'Fees must fall'. Deze bewegingen wisten de afschaffing van collegegeld en de dekolonisering van curricula af te dwingen.
- Europese context. Uit het Verenigd Koninkrijk komen soortgelijke stemmen op die pleiten voor meer diversiteit; onder andere van de London School of Economics, University College London, de universiteit van Warwick en die van York. Daarbij zijn campagnes gestart onder de naam *Why is my curriculum white?* De campagnes stellen het Eurocentrisme van universitaire curricula krachtig aan de kaak. Daarnaast zijn studenten van Oxford University met de Alternative Reading List Project begonnen om aandacht te vragen voor gemarginaliseerde stemmen in de academie.  
De EU formuleert de uitdaging om maatschappelijk relevante kennis te genereren in het licht van in hoog tempo veranderende samenlevingen en het terugdringen van ongelijkheid en sociale uitsluiting, bijvoorbeeld met betrekking tot armoede en het groeiende aantal jongeren dat geen deel heeft aan het onderwijs of geen werkgelegenheid heeft. Ook een steeds diversere studentenpopulatie is een realiteit die om transformatie van de academie vraagt. De sociaal-economische en culturele diversiteit in Europa moet meer recht gedaan worden en verbeterde kennis van hoe onze samenlevingen werken is nodig. Het is in dit verband cruciaal na te denken over processen van curriculumontwerp met het oog op de rol van Europese universiteiten in het bevorderen van meer inclusieve, innovatieve en reflectieve samenlevingen. In het EU-onderzoeksprogramma *Horizon 2020*<sup>2</sup> wordt onder meer onderzoek naar Europese cultuur en waarden gesubsidieerd, dat reflecteert op Europa's koloniale verleden. De Commissie zal contact leggen met belangrijke Europese academies die een voorlopersrol vervullen op het gebied van diversiteit: zoals Goldsmith's, Londen, en de Universiteit van Duisburg-Essen.
- Nationale context. In Nederland onderscheiden enkele universiteiten zich al door hun integrale aandacht voor diversiteit, bijvoorbeeld de Universiteit Leiden<sup>3</sup>, de VU en EUR. Zo stelt de Universiteit Leiden dat wetenschap gedijt dankzij de wisselwerking tussen verschillende visies. Een diverse, evenwichtige en interculturele groep van wetenschappers en studenten is daarvoor een voorwaarde. De VU '... wil academici opleiden die vanuit een wetenschappelijke grondhouding op een professionele en een verantwoordelijke wijze een bijdrage leveren in de maatschappij. In een wereld die steeds pluriformer wordt, betekent dat dat onze afgestudeerden in staat zijn om verschillende culturele perspectieven te betrekken in hun professionele handelen en effectief om te gaan met verschillende culturen.'<sup>4</sup> Ook de EUR laat

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld <https://grad.ucla.edu/admissions/diversity/> (2014) en UC Report of the Staff Diversity Council, April 2008.

<sup>2</sup> Zie <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/europe-changing-world-inclusive-innovative-and-reflective-societies>.

<sup>3</sup> Zie <http://nieuws.leidenuniv.nl/dossiers/diversiteit/>.

<sup>4</sup> Zie <http://www.vu.nl/over-de-vu/profiel-en-missie/uitgelicht/diversiteit/>.

zich in vergelijkbare termen uit<sup>5</sup>. Met deze universiteiten zal de Commissie Diversiteit contacten leggen om te zien welke invullingen zij aan diversiteit geven en welke *best practices* daaruit te destilleren zijn.

- **Amsterdamse context.** De Commissie zal een aanzet geven, zodat de UvA zich kan gaan profileren als een stem met betrekking tot kwesties van diversiteit in de academie. Dat is een stem die tot op heden nog gemist wordt en die noodzakelijk is, omdat de UvA zich bevindt in een omgeving waarin de algemene bevolking een grote mate van diversiteit vertoont, waar meer dan 50 % van de jongeren een migranten achtergrond heeft, waar verschillende groepen studenten en docenten om meer aandacht voor diversiteit vragen en waar we zelfs kunnen spreken over superdiversiteit in Amsterdam - een majority-minority city net als andere grote wereldsteden zoals New York, Sao Paolo, Toronto en Sydney<sup>6</sup>. Het recente rapport van het ASVA Onderzoeksbureau over diversiteit<sup>7</sup> laat het belang zien van aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Zo stellen de onderzoekers dat in hun survey van 150 studenten uit meerderheids- en minderheidsgroepen er drie groepen zijn die zich minder dan gemiddeld thuis voelen op de UvA en vaker negatieve ervaringen hebben: tweede generatie niet-westerse studenten, studenten die praktiserend gelovig zijn en studenten met een fysieke dan wel mentale beperking (2106, 38). In een sterkte-analyse van de UvA moet vastgesteld worden dat de actieve studentenbewegingen een absolute kracht zijn. Aan de UvA zijn onder andere Amsterdam United (AU) en New Urban Collective (NUC), die streven naar een inclusieve universiteit, belangrijke gesprekspartners voor de Commissie. AU stelt in een petitie dat '*... het dominante narratief is dat iedereen gelijke rechten en kansen heeft, maar in de praktijk ervaren studenten en staf dat dit niet het geval is.*' NUC nam, in navolging van soortgelijke activiteiten op Harvard, UCLA, Cambridge en Oxford, het initiatief tot de *#toomVU* en *#toomUvA* campagnes, die illustreren dat microagressie binnen de universiteit voorkomt. De campagnes hebben tot doel mensen daarvan bewust te maken. Tot de Amsterdamse context hoort tenslotte ook de recente vluchtelingencrisis, waarin een actieve rol voor de UvA weggelegd kan zijn.

### 3 Voorgenomen onderzoeken

Volgens het genoemde ASVA onderzoeksrapport wil de UvA geen onderscheid maken tussen verschillende groepen mensen '*... omdat zij alle studenten gelijk acht aan elkaar, ook wel het egalitair ideaal genoemd. De universiteit wil een inclusief beleid voeren waarbij alle studenten welkom zijn en waarbij niet gedifferentieerd wordt in het generieke beleid.*' (2016, 15). Hoewel dat gelijkheidsideaal een positief uitgangspunt kan zijn, moet erkend worden dat het ontbreken van een actief diversiteitsbeleid en van een diepere reflectie op de relatie tussen gelijkheid en verschil erin resulteert dat er geen inzicht bestaat in de vraag of het gelijkheidsideaal in de praktijk ook werkelijk positief uitwerkt. Er zijn sterke aanwijzingen dat dat niet het geval is. Ook ontbreekt het aan simpele feiten, zoals de getalsmatige vertegenwoordiging naar etniciteit van verschillende groepen in de UvA populatie, staf, studenten en OBP. Ontwikkelingen in de tijd kunnen zonder registratie niet gevolgd worden. Over oorzaken en implicaties van (het gebrek aan) beleid, tasten we in het duister. Kortom, onderzoek is noodzakelijk.

In hoofdlijnen heeft de Commissie, op basis van het mandaat, de volgende doelen:

- (I) Inzicht geven in en aanbevelingen doen met betrekking tot *de aanwezige diversiteit onder de studenten en de staf (zowel academisch en ondersteunend)*. Getracht wordt deze diversiteit te duiden door deze te vergelijken met de aanwezigheid van diversiteit op andere relevante plekken, zoals bijvoorbeeld in de stad Amsterdam en op andere opleidingsinstituten. Deze stap zal bestaan uit een kwantitatieve inventarisatie en de analyses zijn afhankelijk van de beschikbare data.

<sup>5</sup> Zie [http://www.eur.nl/werkenbij/hr\\_informatie/diversiteit/](http://www.eur.nl/werkenbij/hr_informatie/diversiteit/).

<sup>6</sup> Zie Crul, M., Schneider, J. & Lelie, F. (2013). *Superdiversiteit*. Amsterdam: VU University Press.

<sup>7</sup> Zie *Diversiteitsbeleid: een overbodig kwaad of een noodzakelijke stap vooruit? Een onderzoek naar diversiteit binnen de Universiteit van Amsterdam*, Asva Onderzoeksbureau, januari 2016.

- (II) Inzicht geven in en aanbevelingen doen met betrekking tot *de UvA als inclusieve instelling*. Dit draait in de kern om ervaringen van studenten en staf ten aanzien van inclusiviteit, zich onderdeel voelen van de UvA gemeenschap, kortom van processen van in- en uitsluiting. Hier wordt aandacht besteedt aan zowel formele en informele aspecten. Zo wordt ook het diversiteitsbeleid vergeleken met (internationale) 'good practices'.
- (III) Inzicht geven in en aanbevelingen doen met betrekking tot de huidige stand van zaken in zake *de kennispraktijken aan de UvA*. Wat wordt er onderwezen en onderzocht? En op welke manieren gebeurt dit? In hoeverre doet dit recht aan de diversiteit onder studenten en staf en aan de diversiteit in denkscholen.
- (IV) Adviseren over de installatie van *een permanente universiteitsbrede Unit Diversiteit aan de UvA* voor het volgen van en adviseren bij beleid met betrekking tot diversiteit en de praxis van diversiteit.

Er zullen verschillende deelonderzoeken uitgevoerd worden, die elk een deel van het mandaat uitvoeren. Het laatste punt (IV) volgt als aanbeveling uit de andere deelonderzoeken.

### **(I) De UvA als diverse instelling: samenstelling staf en studenten**

Het eerste, kwantitatieve, deelonderzoek heeft als centrale onderzoeksvraag: *In welke mate kunnen we spreken van een diverse samenstelling van staf en studenten aan de UvA?* In dit onderzoek zal aan de hand van beschikbare gegevens de samenstelling van studenten en het personeel aan de UvA geïnventariseerd worden. Bij het verzamelen van data over de samenstelling van UvA staf en studenten, zal ten minste gezocht worden naar gegevens over gender en etnische achtergrond (en voor de staf: positie) en bij voorkeur ook naar andere kenmerken, zoals sociaal-economische achtergrond, functionele beperkingen, religie en de regio waar iemand opgegroeid is. Aan dit thema zal door één van de onderzoekers gecoördineerd worden en deze wordt in de analyses ondersteund door één full-time onderzoeksassistent.

Bij voorkeur zullen deze analyses vergelijkbaar zijn met analyses die al op andere universiteiten (bijvoorbeeld Droogh & Van Liempt, UU, 2004) en op hoger onderwijsinstututen gedaan zijn, waardoor vergelijkingen mogelijk zijn en analyses zijn te aggregeren.

Om conclusies te kunnen trekken en aanbevelingen te kunnen doen over de geobserveerde samenstelling, moet er een vergelijking worden gemaakt. Afhankelijk van de beschikbare data denken we aan vergelijkingen met de demografische compositie van bijvoorbeeld VWO afgestudeerden, vergelijkbare onderwijsinstellingen in Amsterdam (VU; HVA; InHolland), de omringende samenleving (de populatie van de gemeente Amsterdam).

### **(II) De UvA als inclusieve instelling en gemeenschap**

Het tweede, kwalitatieve, deel van het onderzoek draait om de vraag *in hoeverre de UvA een inclusieve instelling is* en dit onderzoek valt uiteen in twee deelonderzoeken. Het draait hierbij vooral om de ervaringen van de studenten en staf aan de UvA. Hebben zij het gevoel deel uit te maken van de UvA gemeenschap? En met welke processen van in- en uitsluiting hebben zij te maken? Het gaat hier met name om studenten- en staf-van-kleur, maar ook leden van de dominante etnische groep zullen bevraagd worden.

We onderzoeken de formele en informele obstakels voor diversiteit binnen de UvA. De afwezigheid van specifiek beleid of niet-bindende kaders, die concrete institutionele acties ten behoeve van diversiteit ondersteunen, behoren tot het formele terrein. Onder informele obstakels vallen 'geïstitutionaliseerde tradities', institutionele withheld, werkwijzen, taal en kledcodes, verwachtingen over gedrag et cetera. Deze informele obstakels zijn onder andere te identificeren in hoe mensen praten over de UvA en over hun plek aan de UvA, oftewel in hun 'verhalen', maar ook in beelden over en van de UvA. Dit thema wordt grofweg langs deze lijnen opgedeeld in twee deelonderzoeken.

Het onderzoek naar de institutionele kaders richt zich ten eerste op het nationale niveau, met als kernvragen: *Is diversiteit in Nederland een positieve verplichting? Ja, nee, waarom? Waarom is in Nederland diversiteit vooral verbonden met seksuele en gender diversiteit en niet met etnische*

*diversiteit? Wat is de relatie tussen diversiteit en de UvA curricula?* Dit onderzoek start met een kennismaking met de Nederlandse wetgeving met betrekking tot het hoger onderwijs en diversiteit. Deze zal vergeleken worden met de wetgeving van andere landen, zoals Groot-Brittannië en misschien de Verenigde Staten. Vervolgens zullen deze vragen met sleutelfiguren (experts) besproken worden. Maar ook richt het onderzoek naar de institutionele kaders richt zich op het niveau van de onderwijsinstelling en verkent het diversiteitsbeleid op internationale kernuniversiteiten (zoals het Amerikaanse UC-systeem) om knelpunten en 'good practices' elders te identificeren. Naar aanleiding van deze externe verkenningen, wordt vervolgens onderzocht hoe formele kaders in de UvA context uitwerken op de dagelijkse ervaringen. De kern wordt gevormd door de gesprekken met UvA studenten en staf, om de huidige status van de diversiteitspraktijk binnen de UvA te onderzoeken.

Het onderzoek naar de informele kaders richt zich op de verhalen en beelden zoals deze zich vormen, en die blijf geven van (vaak) impliciete en onbewuste machtsverschillen, die deels stevig verankerd zijn in historische patronen. Deze 'verborgen' veronderstellingen zijn ten eerste te vinden in de verhalen die studenten en docenten (elkaar) vertellen. Deze zullen onderzocht worden en zichtbaar gemaakt worden aan de hand van verhalende interviews onder studenten, staf en ondersteunende staf. Daarnaast zijn deze impliciete veronderstellingen ook te vinden in de teksten en de beelden op de website van de UvA, in het materiaal van studenten en in de curricula van de UvA, die dan ook binnen deze deelstudie - voor een deel in samenspel met het vierde deelonderzoek - geanalyseerd zullen worden. Maar ook hebben zulke impliciete veronderstellingen hun weerslag op de fysieke kant van de UvA, de gebouwen van de UvA, op de toegankelijkheid, kleuren, gebruikte materialen en zelfs geuren, die een rol spelen bij gevoelens van herkenbaarheid of vervreemding. Ook deze zullen onderdeel vormen van de studie.

### **(III) De UvA als aanbieder en producent van brede, inclusieve kennis**

Het laatste, kwalitatieve, deelonderzoek richt zich op de kennispraktijken en onderzoekt in hoeverre kennis- en onderwijspraktijken recht doen aan de diversiteit van de studenten en medewerkers, maar ook aan de diversiteit in denkscholen. Wat wordt er onderwezen en onderzocht? Hoe wordt er onderwezen en hoe wordt kennis geproduceerd? Aan de hand van interviews met betrokkenen, focusgroepen en analyse van (geselecteerde) curricula zal onderzocht worden wat de inhoud is van kennis en curricula en worden manieren van lesgeven en onderzoek doen in kaart gebracht.

## **4 Werkwijze en keuzen**

De werkwijze van de Commissie zal zich in drie fasen afspelen, die elkaar voor een deel in de tijd overlappen (zie voor meer details bijlage 2).

- **Oriëntatie** (februari en maart)  
Oriëntatie op de onderzoeksvraag en de wijzen van beantwoording
- **Dataverzameling en -analyse** (maart t/m juni)
  - Identificeren en toegang krijgen tot beschikbare databestanden
  - Statistische analyses
  - Interviews afnemen binnen en buiten de UvA en data analyseren
  - Focusgroepen houden binnen de UvA en data analyseren
- **Rapportage** (juli en augustus)

Tijdens alle fasen zullen de onderzoeksassistenten intensief betrokken worden.

Omdat er veel vertraging is opgetreden bij de samenstelling van de Commissie en het rapport rond september/oktober 2016, in lijn met de rapportage vanuit de Commissie CODD, aangeboden wordt aan de academische gemeenschap, ziet de commissie zich genoodzaakt de volgende keuzen te maken:

- Het is onmogelijk om aan alle faculteiten van de UvA evenveel aandacht te besteden. Daartoe zullen er per deelonderzoek keuzen gemaakt worden met betrekking tot welke faculteiten betrokken worden. De nader vast te stellen keuze is tussen (a) zo veel mogelijk faculteiten in een van de deelonderzoeken te betrekken of (b) ons juist te richten op twee of drie zeer verschillende faculteiten en daardoor meer de diepte in te kunnen gaan. Voor het kwantitatieve deelonderzoek geldt wel, dat - indien beschikbaar - UvA-breed gegevens verzameld zullen worden.
- Van de vele verschillende aspecten van diversiteit, onder andere gender, ras/ethniciteit, functionele beperking, levensbeschouwelijke overtuiging, sociaal-economische achtergrond, seksualiteit en leeftijd, zal de nadruk tenminste op gender en ras/ethniciteit liggen. Hierdoor ontstaat een gemeenschappelijke basis, waarop voortgebouwd kan worden. In de verschillende deelonderzoeken worden daarnaast echter verschillende keuzen gemaakt.
- Aangezien er voor een eerste algehele doorlichting van de UvA op het gebied van diversiteit meer menskracht en tijd nodig is, heeft de Commissie besloten om intensief met researchassistenten te werken. Dit zullen vooral (R)MA studenten zijn, die via open werving geselecteerd zullen worden en bij voorkeur uit de faculteiten afkomstig zijn waar het onderzoek zich op richt. Op deze wijze fungeren zij als ingang naar de faculteiten. Zij zullen begeleid worden door de leden van de Commissie, waardoor studenten van de UvA hun onderzoekskwaliteiten aan kunnen scherpen en ervaring op kunnen doen in kleine werkverbanden.
- De Commissie kiest ervoor regelmatig openbare vergaderingen met de academische gemeenschap te houden en open en transparant te werk te gaan.

De Commissie bestaat uit vijf ervaren onderzoekers, waarvan er vier een eigen onderzoek op een deelterrein uit zullen voeren, samen met onderzoeksassistenten. De vijfde, de voorzitter, heeft ervaring met het uitvoeren van verschillende typen onderzoek op het gebied van diversiteit<sup>8</sup>; zij faciliteert en coördineert de deelonderzoeken, fungeert als klankbord en onderhoudt contacten met relevante personen en instituten binnen en buiten de UvA. De deelonderzoeken zijn op elkaar afgestemd, waardoor er een gemeenschappelijke eindrapportage gepresenteerd wordt en niet vier losstaande deelonderzoeken. De onderzoekers zullen als team fungeren.

De Commissie Diversiteit zal de bevindingen van het onderzoek, vergezeld van adviezen en voorstellen, rapporteren via de Commissie Decentralisering en Democratisering naar de brede academische gemeenschap. Gedurende het onderzoeksproces blijft de Commissie door middel van een te vormen contactgroep in contact met de constituerende groepen in de precommissie, die immers het onderwerp geagendeerd hebben. Dit is van belang om te zien of via het onderzoek hun vragen beantwoordt worden en of hun ideeën en doelen zijn bereikt. Ook blijft er contact met de academische gemeenschap van de UvA en de wereld daarbuiten (gesprekken, debatten, workshops en dergelijke).

## 5 Mogelijke opbrengsten van het onderzoek

Mogelijke opbrengsten van het onderzoek zijn:

- Het uit te voeren onderzoek zal UvA beter positioneren om een stem te hebben in (inter)nationale debatten over diversiteit, hetgeen als urgent beschouwd moet worden, alleen al vanwege de internationale profilering en ambities van de UvA.
- Diversiteit is niet alleen op zichzelf wenselijk, het is ook een middel om andere doelen van de UvA te bereiken, zoals excellentie, sociale rechtvaardigheid, een plek voor alle talentvolle studenten et cetera

<sup>8</sup> Onder andere Wekker, G. & Dicke, E. (2004). *Tijd voor Diversiteit. Een Onderzoek naar Diversiteit in het Curriculum van de Faculteit der Letteren*. Utrecht: UU. Ellerbe-Dueck, C. & Wekker, G. (2007). *State of the Art Report on Black, Migrant and Refugee female Academics. Netherlands Report of the Network on Ethnicity and Women Scientists*. (EU project NEWS nr. 518040). Brussels: EU.

- Het onderzoek zal leiden tot aanbevelingen die een grotere sensibiliteit en kennis ten aanzien van diversiteit teweeg brengen bij staf en studenten.
- Het onderzoek zal ertoe bij kunnen dragen dat tweede generatie niet-westerse studenten, studenten die praktiserend gelovig zijn en studenten met een fysieke dan wel mentale beperking beter kunnen aarden aan de UvA, hun sociale en wetenschappelijke kapitaal kunnen vergroten en minder getroffen worden door negatieve, discriminerende ervaringen.
- Voor studenten uit de meerderheidsgroep zal meer kennis van diversiteit bijdragen aan hun wendbaarheid in een steeds diverser wordende samenleving. Kennis over en inzicht in diversiteit is bij uitstek de zaak van universiteiten in de 21<sup>ste</sup> eeuw.
- De academie laat nu veel van het onderwijs dat voorbereidt op het functioneren in de veranderende samenleving over aan HBO-opleidingen. Een bezinning op het mogelijke aanbod vanuit verschillende academische opleidingen en een strategischer opstelling zou wervend kunnen werken naar ondervertegenwoordigde groepen studenten.

## 6 Begroting

De Commissie acht het van belang om haar begroting op een uiterst verantwoorde manier op te stellen en haar expertise in te zetten ter vergroting van het sociale en wetenschappelijke kapitaal van studentassistenten. De meeste posten spreken voor zichzelf en zijn noodzakelijk om het werk goed uit te kunnen voeren. De terughoudendheid in de begroting komt onder andere tot uitdrukking in de volgende keuzen:

- Het secretariaat van de Commissie zal ook door een studentassistent gevoerd worden, een studentassistent met secretariële ervaring en zij/hij zal mede gesuperviseerd worden door de secretaris van de CODD.
- Het bedrag dat uitgespaard wordt op het secretariaat, wordt ingezet voor het te werk stellen van studentassistenten. Op grond van ingewonnen advies zijn we tot een kostenschattning gekomen.
- Ook zal de website door een ervaren (R)MA student gemaakt en onderhouden worden, wat de begroting verder ontlast.

In vergelijking met de eerder door de CODD ten behoeve van de Commissie Diversiteit ingediende begroting (18 december 2015), die zeer uitdrukkelijk voorlopig was, zijn er enkele belangrijke wijzigingen opgetreden:

- De Commissieleden zijn het er over eens dat, om aan het mandaat te kunnen voldoen, we intensiever dan voorheen ingeschat met studentassistenten zullen werken, als ingang naar verschillende faculteiten en ook als mede-uitvoerders van verschillende deelonderzoeken, onder supervisie van de Commissieleden.
- Het eindrapport zal zowel in het Engels als in het Nederlands verschijnen; dat vereist meerkosten voor vertaalwerk. Ook waren eerder geen kosten opgenomen voor redactie en uitbrengen van het rapport. Het is de bedoeling dat het rapport als PDF-file op de website zal verschijnen, maar dat er ook in iedere taal zo'n 250 hard-copy exemplaren zullen verschijnen.

## Bijlage 1: Bio's van (voorgestelde) leden van de Commissie Diversiteit

De vijf beoogde leden van de Commissie zijn:

- Voorzitter: prof.dr. Gloria Wekker, cultureel antropoloog en emeritus hoogleraar Gender Studies, Faculteit Geesteswetenschappen, Universiteit Utrecht; ex-directeur van het Expertise Centrum GEM (Gender, Etniciteit en Multiculturaliteit in Hoger Onderwijs) aan de UU. Wekker is onder andere de auteur van *Politics of Passion: Women's sexual Culture in the Afro-Surinamese Diaspora* (Columbia University Press, 2006; Ruth Benedict Prize van American Anthropological Association 2007) en van *White Innocence: Paradoxes of Colonialism and Race* (Duke University Press, 2016). Zij is gespecialiseerd in diversiteit in Hoger Onderwijs, intersectionaliteit en dekolonialiteit.

- Dr. Rosalba Icaza is UD en onderzoeker aan het Institute of Social Studies (ISS), onderdeel van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Dr. Icaza is gespecialiseerd in Internationale Betrekkingen met als aandachtsgebieden global governance, globale sociale bewegingen en verzetstheorie, participierend actieonderzoek en samenwerking in onderzoeksbenaderingen, feministische en dekoloniale epistemologiën. In 2012, stelde de Europese Commissie dr. Icaza aan als 'European Research Area Expert' voor de evaluatie van FP7 fellowships. Zij was senior expert op het gebied van globaal burgerschap, gender en de rechten van Inheemsen in het Going Global initiatief, een vernieuwend project met betrekking tot onderwijs en onderzoek over globaal burgerschap in Nederland.
- Prof.dr. Hans Jansen. University of the West of England, Bristol (UK). Zijn wetenschappelijke en maatschappelijke belangstelling ligt onder meer op het gebied van postmoderne kritische pedagogiek (antenarratives en deconstructie), ecologische pedagogiek, performance studies en kritisch complexiteitsdenken. Zijn onderzoeks- en praktijkwerk houdt onder meer in het empoweren van studenten en leraren die in een vernederende en vernietigende situatie zitten met een gebrek aan sociale gelijkheid (meestal veroorzaakt door neoliberal beleid en neoliberale politiek) en het 'afbreken' van traditionele onderwijsinstituten.
- Dr.ir. Marieke Slootman. Socioloog, onderzoeker aan de UvA, Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR) en voormalig UD Antropologie te Leiden. Zij is afgestudeerd in Technische Natuurkunde en in Gender Studies (cum laude). Dr.ir. Slootmans onderzoek richt zich op de dynamiek van etnische en nationale identificatie onder etnische minderheden in relatie tot nationale integratie discoursen en op processen van 'minderheidsformatie' in het algemeen. Haar onderzoek kenmerkt zich door een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden.
- Dr. Rolando Vazquez. Geboren in Mexico City; UD sociologie op het University College Roosevelt, Universiteit Utrecht (UU). Hij is een pleitbezorger van alternatieve onderwijspraktijken om kwesties van sociale rechtvaardigheid en globale ongelijkheid aan de orde te kunnen stellen. Sinds 2010 coördineert hij jaarlijks de Decolonial Summer School, in samenwerking met Duke University en Prof. Walter Mignolo. Hij ontwerpt leerervaringen, die disciplinaire grenzen overstijgen en die de geopolitiek van kennis bevragen, door westerse denktradities in dialoog te brengen met die uit het globale zuiden. Het Going Global programma (2012-2014), onderwijs tot globaal burgerschap, gefinancierd door het Ministerie van Buitenlandse Zaken, richtte zich op pedagogieën die de interculturele dialoog en globale ethiek als bron van excellentie erkennen.

## **Bijlage 2: Werkplan in meer detail**

### **(I) De UvA als diverse instelling: samenstelling staf en studenten**

Hoofdonderzoeker dr.ir. Slootman, 2 dagen per week.

Dit deelonderzoek, dat met behulp van een full-time onderzoeksassistent uitgevoerd zal worden, bestaat uit drie stappen:

- februari - maart: Inventariseren en toegang krijgen tot beschikbare data. Uitzoeken welke analyses op andere onderwijsinstellingen gedaan zijn.
- maart - juni: Statistische analyse om een beeld te schetsen van de samenstelling van de UvA.
- mei - juni: Vergelijkingen maken om conclusies te trekken over de mate van diversiteit.
- juli - augustus: Schrijven van rapportage.

### **(II) De UvA als inclusieve instelling en gemeenschap: formele obstakels**

Hoofdonderzoeker dr. Rosalba, 1 dag per week.

- februari: Oriëntatie.



- Inventarisatie diversiteitswetgeving
- Interviews over wetgeving met sleutelfiguren (experts)
- maart - april: Dagelijkse vormen van diversiteit in de UvA context en internationale voorbeelden.
  - Interviews met sleutelfiguren (informanten) binnen de UvA faculteiten (studenten en staf) over diversiteit aan de UvA.
  - Drie korte internationale studies:
    - » naar huidige situatie met betrekking tot diversiteit in het Hoger Onderwijs op het niveau van de EU (studentassistent)
    - » naar het beleid bij de eerste twintig universiteiten van de FT Shanghai Index (studentassistent)
    - » naar de kenmerken van de bestaande wetgeving over diversiteit in het Hoger Onderwijs in de Verenigde Staten (studentassistent)
- mei - juni: Workshops om bevindingen te toetsen. Binnen het kader van dit project worden 4 of 5 workshops gehouden om de eerste bevindingen met betrekking tot de geïdentificeerde obstakels te bespreken en zo een tweede check uit te voeren. Ook worden er Skype gesprekken gevoerd met experts van andere universiteiten.
- juli - augustus: Schrijven van rapportage.

## **(II) De UvA als inclusieve instelling en gemeenschap: informele obstakels**

Hoofdonderzoeker prof.dr. Hans Jansen, 1,5 dag per week.

- februari - maart: Dataverzameling.
  - Verhalende interviews bij studenten en staf (studentassistent)
  - Verzamelen gegevens van de UvA website, een aantal curricula en studentenmaterialen (studentassistent)
  - Verzamelen gegevens met betrekking tot de toegankelijkheid van de UvA gebouwen (voor rolstoelgebruikers, blinden, doven en mensen met andere beperkingen)<sup>9</sup> en met betrekking tot andere aspecten van de gebouwen, zoals kleuren, geuren en materialen (studentassistent)
- april: Transcriptie en analyse fotografisch materiaal (in samenwerking met studentassistenten). De analyse is gericht op de relatie van de materiële aspecten in relatie tot inclusiviteit. De analyse van het fotografisch materiaal wordt gebaseerd op Visual Anthropology, Image-based Research en a/r/tography<sup>10</sup>.
- mei - juni: Narratieve analyses (in samenwerking met studentassistenten). Het team onderzoekers selecteert uit de interviews de antenarratives (Boje) en deconstrueert het materiaal (Derrida and Boje).
- juli - augustus: Schrijven van rapportage.

## **(III) De UvA als aanbieder en producent van brede, inclusieve kennis**

Hoofdonderzoeker dr. Rolando Vasquez, 1 dag per week.

- februari - maart: Oriëntatie.

<sup>9</sup> De UvA heeft overigens al erkend dat haar beleid ten opzichte van rolstoelgebruikers en andere studenten/medewerkers met een functiebeperking/chronische ziekte/arbeidsbeperking zeer te kort schiet.

<sup>10</sup> Zie voor de verschillende methodieken onder meer Bauer & Gaskell (*Qualitative Researching with Text, Image and Sound*), Borgdorff & Bakker (*Art Research Theory & Interpretation*), Bresler (*Research in Arts Education*), Collier & Collier (*Visual Anthropology*), Emmison & Smith (*Researching the Visual*), Greene (*Releasing the Imagination*), Irwin & De Cosson (*a/r/tography - Rendering Self Through Arts-Based Living Inquiry*), Prosser (*Image-based Research*), Sanders-Bustle (*Image, Inquiry, and Transformative Practice*) en Sullivan (*Inquiry in the Visual Arts*).

- Inventarisatie van het diversiteitsbeleid op internationale kernuniversiteiten
- Identificatie van sleutelfiguren binnen de UvA met betrekking tot kennispraktijken (onderwijs en onderzoek)
- april - juni: Dataverzameling en -analyse.
  - Focusgroepen van sleutelfiguren om specifieke problematieken met betrekking tot diversiteit te bespreken
  - Studie naar de inhoud van curricula, al dan niet via focusgroepen
- Juli - augustus: Schrijven van rapportage.