



# DISCRIMINATIE EN DEKOLONISATIE

Universiteit van Amsterdam  
**Chief Diversity Officer team**  
2020 Jaarverslag en 2021 Plan

## Inhoudsopgave

Voorwoord: <i>Kracht en moed</i> .....	2
2020 Jaarverslag .....	6
<b>Introductie</b> .....	6
<b>Chief Diversity Officer Doelstellingen</b> .....	7
<b>Prioriteiten</b> .....	8
<b>Voor Studenten en voor de Stad van Amsterdam</b> .....	9
<b>Homework Hub</b> .....	9
<b>Samenwerking met Pakhuis de Zwijger en Sesi Community Center, HvA</b> .....	9
<b>Voor Studenten</b> .....	10
<b>Mentoring Pathways</b> .....	10
<b>Studentengroepen</b> .....	11
<b>Student Disability Platform (SDP)</b> .....	11
<b>Voor Studenten en Personeel</b> .....	12
<b>Instellingsplan</b> .....	12
<b>Zorg voor personeel en studenten gedurende de Corona crisis</b> .....	12
<b>Diversiteit &amp; Inclusie Lunches</b> .....	12
<b>Perspectieven project/Dekolonisatie toolkit</b> .....	12
<b>Grassroots Fonds</b> .....	13
<b>Implicit Bias en Open Communication Workshops</b> .....	13
<b>Beleidsadvies en suggesties</b> .....	14
<b>UvA Pride</b> .....	14
<b>Sociale veiligheid</b> .....	15
<b>Partnerschap met OBOV:</b> .....	16
<b>Partnerschap met University of Birmingham</b> .....	16
<b>Communicatie</b> .....	17
<b>UvA Diversity blog</b> .....	18
<b>CDO online magazine</b> .....	19
<b>Voor Personeel</b> .....	19
<b>Personeelsbeleid</b> .....	19
2021 plan .....	20
<b>Introductie</b> .....	20
1. Het ‘cultural change proces’ aanjagen .....	21
2. Identificeren, faciliteren en stimuleren .....	23
3. De focus aan de universiteit op EDI kwesties verscherpen.....	26
Appendix.....	29

## ***Voorwoord: Kracht en moed***

*Persoonlijke reflectie door Chief Diversity Officer Anne de Graaf*

*Deze persoonlijke reflectie belicht een deel van de enerverende initiatieven die plaats hebben gevonden bij de UvA en concrete maatregelen die worden genomen binnen de context van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie (EDI). Het is ook een kans om mijn eigen perspectief te bieden. Mijn rol bestaat uit aanjagen, onderzoeken en adviseren, de focus verscherpen, benadrukken en confronteren. Ik heb geen beleidsvormende autoriteit. Dit ligt bij het College van Bestuur en de decanen. Graag sta ik stil bij de gebeurtenissen van afgelopen jaar. Deze reflectie draagt de titel “Kracht en moed”, omdat dit is wat we nu, meer dan ooit, nodig hebben en ik hoop dan ook dat dit plan en verslag bemoediging en inspiratie kunnen bieden. Het jaar 2020 viel onder de schaduw van een globale pandemie, instabiliteit en onzekerheid. In vele opzichten betekende dit dat kwetsbare groepen nog kwetsbaarder zijn geworden ([Zie de Corona Memo geschreven door de Faculty Diversity Officers en CDO.](#)) De Black Lives Matter demonstraties in de zomer van 2020 waren een keerpunt voor kwesties omtrent gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie. Deze moedige beweging confronteert ons allen met onze verantwoordelijkheid om de last van het pleiten voor verandering te delen, om vragen te stellen omtrent onze eigen verantwoordelijkheden, geschiedenis en de potentiële rollen die wij kunnen spelen. Voor sommigen betekent dit een langverwachte erkenning van misstanden, begaan in een samenleving die haar ogen sluit voor institutioneel racisme. Voor anderen is het een wake-up call om het werk te doen, om zich af te vragen hoe zij onderdeel van het probleem zijn en om uit te zoeken wat er nog niet gezegd is, te luisteren naar stemmen die zelden worden versterkt om alternatieve perspectieven te onderzoeken en zichzelf te onderwijzen in non-Westerse geschiedenis en vertellingen. Zelfreflectie vergt kracht. De gesprekken die plaatsvinden en de vragen die gesteld worden, zijn op zichzelf waardevol. Het publieke debat laat zien dat er langzaam een nieuw bewustzijn ontstaat. Het feit dat, op het moment dat ik dit schrijf, het Nederlandse kabinet valt als gevolg van institutioneel racisme, toont aan dat we er nu op zijn minst over praten. Met praten komt actie. En dit vereist moed.*

*In het Engels vertaalt de term sociale veiligheid zich als social safety, maar dit betekent iets anders in het Engels, namelijk ‘sociaal vangnet’. De aanvullende definitie is ‘persoonlijke veiligheid en beveiliging’, een onlosmakelijk onderdeel van inclusie. Als mensen binnen een organisatie zich niet veilig voelen, kan deze organisatie zichzelf niet inclusief noemen. Twee verslagen spelen, met betrekking tot sociale veiligheid, een vitale rol in het beleidsvorming proces van de UvA. Deze zijn het Taskforce Sociale Veiligheid verslag ([‘Doorbreek de stiltes: sociale veiligheid aan de Universiteit van Amsterdam.’ \(Januari, 2021\)](#)) en het verslag door het externe De Gaay Fortman comité ([‘Sociale veiligheid vereist versterking’ \(Oktober, 2020\)](#)). Deze verslagen zijn, hoewel uitstekende stappen in de goede richting, incompleet. Om de informatie in deze verslagen aan te vullen, heb ik achter de schermen gewerkt om aan te dringen op concrete maatregelen waarvan bewezen is dat deze effectief zijn bij andere universiteiten. We zijn tenslotte niet de enige universiteit die zoekt naar manieren om ons personeel en onze studenten beter te beschermen tegen discriminatie, intimidatie en seksueel geweld.*

*Ik ben diep verontrust, beschaamd en extreem gefrustreerd over de staat van sociale veiligheid aan de UvA. Toen ik als CDO begon was dit mijn hoogste prioriteit, omdat ik het uitblijven van het rapporteren van incidenten zie als een signaal van gebrek aan vertrouwen in het systeem. Dit is bevestigd door vele respondenten en huidige crisissen. In de afgelopen drie jaren hebben mijn team en ik onderzoek verricht en drie verslagen omtrent deze kwesties geschreven. We hielden voet bij stuk, wat helaas ook ten koste ging van enkele CDO-teamleden die opstapten vanwege onze lastige positie. Ondanks dat ons werd medegedeeld dat er aan de kwestie van sociale veiligheid werd gewerkt, drongen we aan en stonden we erop dat wij in ieder geval mochten doorgaan met initiatieven die al gaande waren, namelijk de Our Bodies Our Voice (OBOV)-workshops*

over consent, inclusief onderwijs en actieve bystanders en CARE (door psycholoog-geleide steungroepen voor overlevenden - in het Engels wordt de term victim-survivors gebruikt - van seksueel geweld).

[Afgelopen zomer hebben wij een verklaring afgegeven die op onze blog staat.](#) Hierin spreken we ons onder meer uit over de noodzaak om overlevenden te steunen. Er moet niet enkel over verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid worden gesproken, er moeten ook concrete maatregelen genomen worden en het systeem moet worden gereset, zodat daders worden gestraft en overlevenden niet tot het probleem worden gemaakt. Als CDO-team zijn wij van mening dat er meer toezicht en training moet zijn met betrekking tot de machtsverhoudingen die diep geworteld zijn in de hiërarchie van de Universiteit van Amsterdam. Men moet meer verantwoordelijkheid nemen voor de veiligheid van onze studenten en collega's. Ik wil institutionele verandering, waarbij er sprake is van:

1. Duidelijke en consistente informatie over het meldingsprotocol;
  - Alle informatie (ook de overige punten op deze lijst) dient voor iedereen in de UvA-gemeenschap duidelijk en toegankelijk te zijn;
  - Alle stakeholders van de universiteit moeten op de hoogte zijn van de rechten van studenten en wat er van de universiteit verwacht kan worden als er sprake is van een schending van het beleid;
  - Studenten en medewerkers moeten deze informatie kennen en daarnaast makkelijk kunnen vinden en delen. Dat betekent dat de informatie te vinden is in handleidingen, op webpagina's, sociale media, et cetera;
2. Een anoniem meldingsprotocol;
3. Een consistent beleid om daders te bestraffen: bijvoorbeeld welk gedrag niet wordt geaccepteerd, wat van de universiteit verwacht mag worden (rechten van studenten en plichten van de universiteit) en wat de universiteit verwacht van studenten (zich houden aan beleid en acceptabel gedrag);
4. Een wijziging van het beleid zodat degenen die incidenten melden, gehoord en geholpen worden door bijvoorbeeld een Helpdesk Discriminatie;
5. Verplichte training voor leidinggevenden in het luisteren naar en reageren op incidenten van discriminatie, racisme, intimidatie, en geweld;
6. Een duidelijk, consistent beleid om overlevenden te ondersteunen en nazorg te bieden;
7. Een preventiesysteem, inclusief bystandertraining voor studentenbegeleiders en personeel en consent cultuur workshops, voor alle inkomende studenten;
8. De machtsstructuren van de academische gemeenschap van de UvA en de impact hiervan op sociale veiligheid worden onderzocht om betere bescherming voor overlevenden te bieden;
9. Een duidelijk protocol voor verdachten wanneer er een melding wordt gedaan; bijvoorbeeld onderzoek en op non-actief zetten;
10. Een screeningsprotocol voor het aannemen van academici en nieuwe medewerkers die op non-actief zijn gesteld of een lopend onderzoek tegen zich hebben van andere onderwijsinstellingen.

Het is bemoedigend om de resultaten van zowel de Taskforce verslagen en die van de externe commissie in te zien, maar er waren onderwerpen die deze verslagen niet aan de orde brachten. Het is essentieel om bovengenoemde genummerde punten op te nemen in de vervolgstappen om daadwerkelijk iets te veranderen. Het CDO-team wordt op de proef gesteld, omdat veel van wat wij adviseren optioneel blijft. Ik roep de decanen en het College van Bestuur op hun verantwoordelijkheid nog serieuzer te nemen. Er moet een duidelijke en consistente boodschap komen vanuit de leidinggevenden die duidelijk maakt dat discriminatie en intimidatie niet getolereerd worden. Deze boodschap moet ondersteund worden door de invoering van de bovengenoemde concrete maatregelen (genummerde punten).

Met betrekking tot het aannemen, promoveren en behouden van gemarginaliseerde groepen, zijn workshops over impliciete vooroordelen alleen effectief wanneer ze ondersteund worden door een structuur die deze waarden versterkt. Dit omvat EDI-actieplannen bij elke faculteit. Als de bewustzijnsvergroting omringd wordt door dergelijke ondersteunende structuren, dan hebben deze workshops een enorm potentieel om denkwijzen

te helpen veranderen. Op andere universiteiten vindt deze overgang plaats wanneer momentum wordt gecreëerd door zowel druk van 'top-down' als 'bottom-up'. Als we gezamenlijk onderzoek doen naar hoe wij deel uitmaken van het discriminatieprobleem en wat de mogelijke oplossingen kunnen zijn, verspreidt het bredere gesprek over individuele verantwoordelijkheid zich naar alle niveaus van de universiteit, in de collegezalen en op iedere afdeling.

In de volgende fase van het EDI-werk aan de UvA, staat het actieplan van het CDO-team centraal, waarin ondersteuning en het duurzaam verankeren prioriteit blijven en we onze focus op discriminatie en dekolonisatie aanscherpen. Dit doen we onder andere door aan te dringen op het hanteren van streefcijfers voor het aantal mensen van kleur en zwarte mensen die werkzaam zijn binnen de UvA (BIPOC = Black, Indigenous and people of colour).<sup>1</sup>

Dankzij de geplande deelname van de UvA aan het Culturele Barometer project in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), hopen we toegang tot indicatoren en benchmarks met betrekking tot de achtergrond van werknemers te krijgen. Dit zal ons dichterbij het opstellen van streefcijfers voor gemarginaliseerde groepen brengen, vergelijkbaar met die voor gender. Het duurde decennia om streefcijfers met betrekking tot gender aan het universiteitsbeleid toe te voegen, maar met effect. De UvA heeft haar doelstelling van 25% 'docenten die zich als vrouw identificeren' tegen 2020 gehaald en heeft een verdere doelstelling van 30% voor 2025<sup>2</sup> vastgesteld. Ondanks het feit dat het proces van seksistische discriminatie bestrijden niet hetzelfde is als het bestrijden van discriminatie op grond van ras of klasse, zijn er toch enkele overeenkomsten in de manier waarop deze processen veranderen. Door te committeren aan het aan nemen en promoveren van meer BIPOC en een doorstroomplan te prioriteren dat zich richt op BIPOC die al bij de UvA werken en studeren, zouden het College van Bestuur en de decanen aantonen hoe serieus zij gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie nemen. Bovendien is het proces van versterkte inclusie, zoals andere universiteiten hebben aangetoond, een verrijking voor de universitaire gemeenschap en de kwaliteit van onderzoek.

Daarbij prioriteert het CDO-team het proces van dekolonisatie. In 2021 presenteert het CDO-team het Perspectieven/Dekolonisatie-toolkit project, dat input heeft verkregen van deskundigen binnen en buiten de UvA. Het biedt ondersteuning aan docenten en afdelingen die klaar zijn om de volgende stappen te nemen. Daarnaast roepen we het College van Bestuur en de decanen op om nog pro-actiever te zijn in dit proces dat de gehele universiteit ten goede komt.

Wat mij hoopvol stemt, is hoe studenten en medewerkers zowel individueel als samen met het CDO-team het diversiteitswerk vormgeven en voortzetten. Ik ben in het bijzonder het CDO-team immens dankbaar, een kleine groep met passie en gedrevenheid, intelligentie en vaardigheden, die een grote bijdrage heeft geleverd om de UvA ten goede te veranderen. Hoewel het CDO-team wordt vergoed voor zijn werkzaamheden, is het belangrijk om op te merken dat andere medewerkers en studenten die zich inzetten voor EDI zelden een vergoeding ontvangen voor het werk wat zij doen, terwijl dit werk hen wel in een kwetsbare positie kan brengen. De faculty diversity officers hebben bijvoorbeeld vaak maar één of een halve dag in de week om hun werk te doen, terwijl hun werk ook van toegevoegde waarde is een bredere maatschappelijke zin. Als universitaire gemeenschap moeten we de noodzaak erkennen dat mensen gecompenseerd moeten worden voor EDI-werk.

Ik ben dankbaar voor het belangrijke onderzoek dat het Let's Do Diversity-verslag<sup>3</sup> heeft opgeleverd. Dit blijft ons voorzien van een stappenplan voor onze initiatieven, terwijl het ons tegelijkertijd inspireert om iedere mijlpaal te vieren. Wat volgt is het [2020 jaarverslag](#) en aansluitend het [2021 plan](#). We nodigen jullie uit om de successen die tot nu toe zijn behaald samen met ons te vieren. Ik hoop - wij hopen - op een universiteit die blijft

---

<sup>1</sup> Zie: [Why We Need to Stop Saying 'People of Color' When We Mean 'Black People' \(J. Adams 2019\) Medium](#)

<sup>2</sup> Zie: [UvA haalt streefcijfer voor vrouwelijke hoogleraren \(Folia, December 2020\)](#)

<sup>3</sup> (Wekker, Slooman, Icaza, Jansen & Vázquez, 2016)

*groeien qua bewustzijn en het 'cultural change proces', zodat wij ons steeds meer openstellen – zowel in ons hart als in onze geest. We zijn er nog niet, maar we zijn zeker onderweg. Ik wens ons allen een 2021 vol gezondheid en wijsheid, kracht en moed.*

*—Anne de Graaf, Chief Diversity Officer, UvA*

## 2020 Jaarverslag

### Discriminatie en dekolonisatie

#### [Introductie](#)

#### **Gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie (EDI) aan de Universiteit van Amsterdam**

De UvA streeft ernaar een plek te zijn waar studenten en personeel zich tot hun uiterste potentieel kunnen ontplooiën en zich welkom, veilig, gerespecteerd, ondersteund en gewaardeerd voelen.

In 2020 was overleven al een succes. Ondanks enorme tegenslagen, veroorzaakt door de Covid-19 pandemie, zette Universiteit van Amsterdam (UvA)'s personeel, studenten en gemeenschapsleden het streven naar een veiligere, gelijkwaardigere en inclusievere universiteit voort. In 2020 bouwden we verder op de basis die is gelegd in voorgaande jaren en voegden we belangrijke initiatieven toe. Dit betekende dat faculty diversity officers zich bleven inzetten voor verscheidene diversiteitsprogramma's en de interim ombudsfunctionaris een belangrijke rol speelde in het verankeren van een consistent rapportage-protocol. Daarnaast zorgde het 2019 Diversity Policy Document, gepubliceerd door het College van Bestuur (CvB), voor een impuls aan verandering. Een voorbeeld van projecten gesponsord door het Diversity Policy Document is het Meet Your Mentor programma voor Nederlandse studenten van kleur, zwarte studenten en/of eerstegeneratiestudenten. Met dit project werd het door het CDO opgezette Pathway traject compleet; een traject van mentorschap waarbij studenten voor, tijdens en na hun studie worden begeleid door verschillende mentoren. Een van de andere initiatieven waaraan is gewerkt van oktober 2019 tot aan oktober 2020, is de Homework Hub, een initiatief dat de band met Amsterdamse gemeenschappen versterkt en meer kinderen en studenten van kleur laat doorstromen naar het hoger onderwijs.

De verantwoordelijkheden en rollen zijn verder uitgewerkt, met betrekking tot de benodigde culturele verandering om de status van EDI te verbeteren. Het College van Bestuur bepaalt het beleidsraamwerk, neemt verantwoordelijkheid voor beleidsvorming en de uitvoer van dat beleid. Het is aan de decanen om hun verantwoordelijkheid te nemen om het EDI-beleid te realiseren op hun afzonderlijke faculteiten.

De Chief Diversity Officer werd in November 2017 aangesteld voor een termijn van drie jaar, deze is in 2020 verlengd tot 2023. De CDO streeft naar een inclusievere en sociaal rechtvaardige universiteit waar gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit vanzelfsprekend zijn, waarbij we gebruik maken van de brede kaders van dekolonisatie en intersectionaliteit. Het CDO-team benadrukt verscheidene vormen van diversiteit, waaronder etnische, socio-economische en culturele diversiteit en promoot zodoende gelijkwaardigheid en inclusie van mensen van alle achtergronden, leeftijden, genders, religies, seksuele identiteiten en bekwaamheden.

Naast het adviseren van het College van Bestuur, bevatten de rollen van de CDO, met betrekking tot gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie:

- Initiatieven binnen en buiten de instelling te identificeren, stimuleren, creëren en realiseren;
- Concrete stappen bij onderzoeks- en onderwijsinstututen aan te dragen en te ondersteunen;
- Het 'cultural change proces' aan te jagen dat nodig is om sommige issues aan te pakken;
- Bestuurders, hun eenheid en de instelling als geheel scherp te houden op deze issues;
- Als expert binnen de instelling te fungeren en te adviseren over diversiteit en inclusiviteit.

De Chief Diversity Officer stimuleert verandering is naast expert en aanjager, iemand die verbindt en tevens contactpersoon is binnen (inter)nationale netwerken. Daarbij worden processen die betrekking hebben tot

sociale rechtvaardigheid<sup>4</sup>, intersectionaliteit<sup>5</sup> en dekolonisatie<sup>6</sup> uitgelicht en onderzocht. Binnen haar functie als een sparringpartner en klankbord, confronteert de CDO het College van Bestuur en de decanen om hen gefocust en op koers te houden met betrekking tot EDI-kwesties.

### Chief Diversity Officer Doelstellingen

- Een universiteit die zich inzet voor gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie;
- Een gastvrije universiteit voor een diverse samenstelling van studenten en personeel;
- Een universiteit die kennis omtrent diversiteit hoog in het vaandel heeft en cultiveert;
- Een universiteit die in contact staat met de lokale gemeenschappen.

### Faculty Diversity Officers

Omdat elke faculteit haar eigen unieke identiteit heeft en verschillende aandachtspunten, beschikt elke faculteit over een eigen Faculty Diversity Officer (FDO). Zij helpen, in overleg met hun faculteitsgemeenschappen en decanen, het diversiteitsbeleid voor hun respectievelijke faculteiten vast te stellen. De uiteindelijke macht en verantwoordelijkheid ligt bij de respectievelijke decanen.

### Een jaaroverzicht: oktober 2019 tot oktober 2020

Veel van het EDI-werk dat van oktober 2019 tot oktober 2020 is gedaan en op de volgende pagina's wordt geschetst, is fundamenteel en daarom doorlopend. In deze periode legde het CDO-team een sterkere nadruk op het **bieden van ondersteuning** aan mensen zoals de facultaire diversity officers en op het **vaststellen van een duurzaam beleid** binnen de structuur van de UvA, zodat het werken aan meer gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie beter werd ingebed in het wezenlijke DNA van de UvA. Dit is een voortdurende uitdaging, aangezien deze maatregelen onafhankelijk moeten worden van bepaalde personen of uitzonderlijke financiering. Dit proces betreft het verankeren van EDI-initiatieven binnen de bestaande organisatorische structuur, zodat beleid, onderzoeken, etc. allemaal, wanneer nodig, een EDI-aspect omvatten, in plaats van dat EDI-initiatieven gereduceerd worden tot af te vinken items op een checklist. In deze context zal het CDO-team in 2021 nog nauwer samenwerken met het universitair managementpersoneel op **projectbasis**. Uiteraard vielen alle activiteiten vanaf maart 2020 onder de beperkingen van de Covid-19-maatregelen. Dit had een grote impact op de banden die het CDO-team met belanghebbenden binnen en buiten de UvA had opgebouwd.

Het afgelopen jaar heeft het CDO-team prioriteit gegeven aan Ondersteuning en Duurzaamheid (Support and Sustainability), terwijl we onze focus op Discriminatie en Dekolonisatie (Discrimination and Decolonization) hebben aangescherpt. Ondersteuning is belangrijk, omdat de meeste mensen die aan het verbeteren van kwesties op gebied van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie werken, weinig of geen compensatie ontvangen. Omdat de onderwerpen van zowel politieke en persoonlijke aard zijn, kunnen ze ook veel van onze medewerkers vragen. Bestendigheid is nodig om EDI-beleidslijnen binnen de universiteit te verankeren. Discriminatie moet worden blootgelegd en daders moeten verantwoordelijk gehouden worden, zodat de UvA inclusiever kan worden. Het proces van dekolonisatie doorbreekt barrières en leert ons over het verleden, zodat we het heden beter begrijpen.

In 2021 zal de nadruk nog sterker komen te liggen op de thema's discriminatie en dekolonisatie.

### CDO-team

Het CDO-team bestond per 1 oktober 2020 uit de volgende leden:

---

<sup>4</sup> Opgevat als rechtvaardigheid qua verdeling van welvaart, kansen en privileges binnenin een samenleving.

<sup>5</sup> Opgevat als de theorie dat de overlap van verscheidene sociale identiteiten, zoals ras, gender, seksualiteit en klasse, bijdraagt aan het specifieke type systematische onderdrukking en discriminatie dat een individu ervaart.

<sup>6</sup> Opgevat als het streven om kenmerkende perspectieven en positioneringen, die naast Westerse rationaliteit kunnen worden beschouwd, zichtbaar te maken, te verbreden en te bevorderen, waarbij deze rationaliteit wordt verdrongen als enige kader en optie van bestaan, analyse en denkproces.



- CDO: Anne de Graaf;
- Managementassistent: Janissa Jacobs;
- Onderwijzers/Onderzoekers: Agathe Cherbit-Langer, Alfrida Martis;
- Senior beleidsadviseur: Thea van Schoot;
- Communicatieadviseur van Bureau Communicatie: Elize Fallon;
- Projectleiders/onderwijzers: Fatima Kamal, Meltem Halaceli;
- Stagiair: Noémie Bourguignon.

### Algemene onderwerpen

- Het CDO-team zette het ondersteunen, adviseren en faciliteren van de verwezenlijking van de Nota Diversiteit 2019 van het College van Bestuur voort, een kadernota over diversiteit waarin een aantal maatregelen, om gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie te bevorderen, zijn opgenomen. Dit is van groot belang om het onderwerp binnen het gehele instituut op de agenda te krijgen en vormt daarmee een stimulans voor de CDO en de FDO's.
- Het is ook van belang dat het College van Bestuur de faculteiten expliciet uitnodigt om zelf activiteiten te ontwikkelen die op 'lokaal' niveau het meest urgent zijn. Dit is niet vrijblijvend en de faculteiten zijn inmiddels begonnen met het praktische werk dat dit met zich meebrengt (het aanstellen van werkgroepen van personeel en studenten, het opstellen van plannen met de respectievelijke decanen, etc.). Het leiderschap en gezag van deze decanen zijn nodig om verandering te ondersteunen, en zodoende de gewenste beleidsveranderingen te kunnen realiseren.
- De vernieuwing van curricula, of dekolonisatie van curricula, waarin meer ruimte wordt geboden voor verschillende perspectieven (bijvoorbeeld de effecten van kolonisatie, de invloed van vrouwen in de wetenschap, de geschiedenis van verscheidene wetenschapsgebieden), vergt aandacht van faculteiten met betrekking tot de inhoud van onderwijs en onderzoek aan die faculteit. Ook dit is een voorbeeld van een bottom-up ontwikkeling die blijvend leiderschap behoeft op het niveau van de decanen en het College van Bestuur.
- Niet alle door de faculteiten georganiseerde activiteiten zijn in dit overzicht opgenomen (vaak ook georganiseerd door de faculty diversity officers). Toelichting: elke faculteit heeft een FDO voor minimaal 0,1 fte., vaak ondersteund door een werk- of klankbordgroep bestaande uit personeelsleden en studenten. Dit proces is in 2018 gestart en begint zich langzaam maar zeker te versterken. Voorbeelden van FDO-activiteiten zijn: specifieke websites opzetten, presentaties geven, specifieke maatregelen in het kader van arbeidsvoorwaarden treffen, campusbijeenkomsten over impliciete vooroordelen, workshops over meer rechtvaardige aannametechnieken en projecten gericht op statushouders en/of gevluchte medemensen met een academische achtergrond.

### Prioriteiten

De prioriteiten van het CDO-team berusten op drie pijlers: studenten, stad en personeel. Dit is gebaseerd op de opvatting dat de UvA een sociale en morele verantwoordelijkheid heeft om in verbinding te staan met Amsterdam en uitwisselingen met de stad te faciliteren en om een plek van onderzoek, werk en studie te worden die inclusief, divers en rechtvaardig is. De onderstaande initiatieven van het CDO-team zijn georganiseerd aan de hand van deze drie pijlers.

## Voor Studenten en de stad Amsterdam

### Homework Hub

Het CDO-team heeft de Homework Hub opgericht met als doel de onderwijskloof te dichten en de vertegenwoordiging van gemarginaliseerde studentengroepen binnen de academische wereld te verbeteren. Door duurzame partnerschappen aan te gaan met maatschappelijke organisaties die huiswerkbegeleiding, mentorschap en ambassadeursprogramma's aanbieden, waar thema's zoals representatie en verantwoordelijk burgerschap op verschillende onderwijsniveaus en in verscheidene Amsterdamse buurten worden aangepakt, wil het CDO-team bijdragen aan het dichten van de onderwijskloof voor studenten van kleur, zwarte studenten en alle studentengroepen die uit een achtergrond komen waar hun familie niet vertrouwd is met het hoger onderwijs. De Homework Hub faciliteert ook duurzame uitwisselingen voor UvA-studenten die studiepunten kunnen krijgen van deze maatschappelijke organisaties, waar zij hun stages en buurtprojecten kunnen doen.

#### Highlights:

- Gedurende 2019-2020 zijn vergaderingen gehouden met belanghebbenden en partners van de Homework Hub, wat uiteindelijk heeft geleid tot de online "soft launch" van de Homework Hub eind oktober 2020;
- Het CDO-team heeft een netwerk gecreëerd van organisaties die openstaan voor een duurzame partnerschap met de UvA;
- UvA en de stad Amsterdam: Het delen van de beste werkwijzen en gezamenlijk gecreëerde strategieën tussen de Homework Hub-partners en het CDO-team en andere UvA-partners, om het werk dat al wordt verricht in de gehele stad te versterken. Het CDO-team wil dit in verschillende vormen doen, bijvoorbeeld door middel van (online) netwerkbijeenkomsten, mini-conferenties en werkgroepen, naast informele partnerschapsvergaderingen met als doel wederzijds vertrouwen en capaciteitsopbouw tussen gerenommeerde partners uit de gemeenschap te bewerkstelligen.
- In 2020 bestond de Homework Hub uit de volgende acht partners:
  - [Stichting IMC Weekendschool](#);
  - [Weekend Academie](#);
  - [Amsterdamse School](#);
  - [Scientia Potentia Est \(Stichting SPE\)](#);
  - [Fawaka Ondernemersschool](#);
  - [New Urban Collective's mentor project](#);
  - [Stichting Move](#);
  - [Passie voor je Toekomst](#).

### Samenwerking met Pakhuis de Zwijger en Sesi Community Center, HvA

Het CDO-team heeft, in samenwerking met Pakhuis de Zwijger, twee evenementen georganiseerd:

- Connecting College and Community:

Dit is onderdeel van een jaarlijks festival. In dit programma streeft Pakhuis de Zwijger ernaar om verschillende kennisinstellingen in Amsterdam bij elkaar te brengen, samen met de gemeenschappen van Amsterdam. In juni 2019 heeft het CDO-team deelgenomen aan de reeks van Connecting College and Community.

- The European Action Week against Racism:

Dit werd samen met Sesi Community Center georganiseerd, een studentengroep van de HvA. Helaas moesten de meeste evenementen op het laatste moment worden afgelast vanwege corona. Het CDO-team kijkt uit naar het uitbreiden van deze samenwerkingen.

### Amsterdams Akkoord Hoger Onderwijs

Er is een manifest rond diversiteit en inclusie opgezet en aan alle kennisinstellingen in Amsterdam aangeboden, om gezamenlijk te werken aan inclusiever onderwijs. Naast de UvA namen ook de HvA, VU,

Amsterdamse Hogeschool van de Kunsten en Inholland deel. Dit manifest werd gepresenteerd tijdens het festival We Make the City (Pakhuis de Zwijger) in juni 2020. In oktober heeft het College van Bestuur samen met bovengenoemde instellingen het Amsterdams Akkoord ondertekend. Samen hebben zij afgesproken om expertise en de *best practices* uit te wisselen, om zodoende bij te dragen aan het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen hun instituten.

### **Medeorganisatie en medesponsoring van het Professor Shirley Tate evenement**

Dit evenement vond plaats op 14 februari 2020. Het CDO-team bracht, in samenwerking met ARG-CS (The Amsterdam Research Centre for Gender and Sexuality), de Canadees/Britse expert op het gebied van zwart, gedekoloniseerd feminisme naar de UvA. Het evenement werd zeer goed bezocht en het CDO nam deel aan een paneldiscussie na afloop van de lezing.

## Voor Studenten

### **Mentoring Pathways (Mentorschapstrajecten)**

Het aanbieden van een mentorschapstraject voor studenten van de UvA voor, tijdens en na hun studieperiode om zich meer thuis te voelen. Het helpen van studenten uit gemarginaliseerde groepen om zich meer thuis te voelen aan de UvA valt onder de categorie inclusie. In 2020 is een laatste stap in het Pathway-concept ontwikkeld, waarbij nieuwe studenten in de weken voordat ze aan de UvA starten het programma Get Ready! kunnen bijwonen, om vervolgens doorverwezen te kunnen worden naar het Academic Diversity Programme (ADP). Beide initiatieven begonnen als pilots en zijn nu uitgebreid naar alle faculteiten. Het laatste deel van het traject, Meet Your Mentor, is in 2020 als pilot gestart bij drie faculteiten en wordt in 2021 naar alle faculteiten uitgebreid.

- **Get Ready! zomercursus:**

De Get Ready! zomercursus is een driedaags programma dat in augustus 2019 startte als pilot en opnieuw plaatsvond, ditmaal online, van 19-21 augustus 2020. Meer dan 80 eerstejaars deden mee en werden door 20 studentenmentoren begeleidt in kleine break-out rooms. Het programma bestond uit workshops, lezingen, interactieve sessies en online sociale activiteiten. Het werd georganiseerd in samenwerking met het Instituut voor Interdisciplinaire Studies (IIS), specifiek gericht op eerstegeneratiestudenten. Dit programma biedt cruciale ondersteuningssystemen aan in een omgeving waar studenten uitsluitingsmechanismen kunnen ervaren. In augustus 2019 vond een pilot van Get Ready! plaats waar drie faculteiten aan deelnamen: Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen en de Faculteit Economie en Bedrijfskunde. In 2020 namen alle faculteiten deel. De evaluaties van het programma waren zeer positief en een grote meerderheid van de studenten vond dat zij beter waren voorbereid op hun studie.

- **Academic Diversity Programme (ADP):**

Het Academic Diversity Programme (Academisch Diversiteitsprogramma) is opgezet door de studentengroep Amsterdam United. In 2018 sloot een lid van hun bestuur zich aan bij het CDO-team om dit programma te helpen uitbreiden. ADP is een mentorprogramma dat eerstejaarsstudenten ondersteunt bij hun academische studie en in het vinden van hun weg tijdens hun studietijd aan de universiteit. Dit programma is bedoeld om deze studenten academische en persoonlijke ondersteuning te bieden. Het bestaat uit twee onderdelen: enerzijds één-op-één, peer-to-peer mentorschap tussen een eerstejaarsstudent en een laatstejaarsstudent en anderzijds maandelijkse vergaderingen waar de gehele groep samenkomt om verschillende diversiteit gerelateerde thema's te bespreken en gemeenschapsvorming te bevorderen. Het aantal mentoren en mentees is relatief klein, omdat de nadruk lag op de invoering van het programma aan alle faculteiten. Nu dat is bereikt, ligt de focus op het uitbreiden van de werving. In het verleden kwamen de meeste mentoren en mentees van de faculteiten Maatschappij- en Gedragwetenschappen en Geesteswetenschappen. Ieder jaar evalueren en reflecteren de studenten op de toegevoegde waarde van het programma. In de kwalitatieve data zien we het belang en de waarde van het programma toenemen. ADP is daarom in 2020

uitgebreid door niet alleen eerstejaarsstudenten ondersteuning te bieden bij hun doorstroom naar de universiteit, maar ook 'stapelaar'-studenten (studenten uit MBO en HBO).

- **Meet Your Mentor:**

Meet Your Mentor koppelt bedrijfsmentoren aan BIPOC studenten en eerstegeneratiestudenten, om hen zo beter voor te bereiden op het vinden van een baan. Meet Your Mentor is een programma dat mentoren, die UvA-alumni en/of werkzame professionals in de publieke en particuliere sector zijn, koppelt aan Nederlandse derdejaars studenten en masterstudenten van kleur, zwarte studenten en/of eerstegeneratiestudenten. Zowel de mentees als de mentoren krijgen voorlichtingen en EDI-trainingen in de context van de arbeidsmarkt. Uit [onderzoek naar discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt](#) is gebleken dat Nederlandse zwarte jongeren en jongeren van kleur een aanzienlijk kleinere kans hebben op het vinden van een geschikte baan na hun afstuderen aan de universiteit. De deelnemende studenten zijn voornamelijk afkomstig van de faculteiten Economie en Bedrijfskunde, Maatschappij- en Gedragswetenschappen en een kleiner aantal van Geesteswetenschappen. Dit online mentorprogramma (inclusief een digitaal platform) is aan de VU tussen 2016 en 2018 ontwikkeld onder toezicht van Maurice Crul en in samenwerking met ECHO ([Expertisecentrum Diversiteitsbeleid](#)). Het werd financieel gehonoreerd door het Ministerie van Sociale Zaken. De projectleider van de UvA is Meltem Halaceli, die de pilots heeft geleid en het programma aan de VU heeft geëvalueerd. De verzamelde gegevens en resultaten van de pilots laten zien dat er een succesvol hulpmiddel tot stand is gekomen dat voorziet in de behoefte van deze groep studenten om hun positie te versterken bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is dan ook een 'evidence-based' programma dat een goede thuishaven heeft gevonden binnen het CDO-team van de UvA en onze studenten helpt hun potentieel beter te verwezenlijken.

### Studentengroepen

Het CDO-team komt regelmatig bijeen met een grote verscheidenheid aan studentengroepen. Dit zijn bijvoorbeeld vertegenwoordigers van de Centrale Studentenraad (CSR), de student-assessor en de Islamitische Studentenvereniging (ISA). Het doel van deze bijeenkomsten is om de studenteninspanningen ter bevordering van EDI te verstevigen en om hun stem te versterken. Tegelijkertijd raken we geïnspireerd door het eigenaarschap van studenten, hun betrokkenheid en enorme hoeveelheid creativiteit en moed.

### Student Disability Platform (SDP)

Het doel van dit platform is om bewustwording en zichtbaarheid te creëren binnen de UvA, met betrekking tot studeren met een functiebeperking en/of chronische ziekte. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld contact met medestudenten en docenten, studie-uitvalpercentages, de toegankelijkheid van de gebouwen, etc. Studeren aan de UvA moet voor iedere (toekomstige) student zo soepel mogelijk verlopen en het platform heeft als doel de toegankelijkheid van de UvA te verbeteren.

In overleg met de leden van de SDP is tevens een financiële bijdrage geleverd aan het initiatief om de SDP meer bekendheid te geven en "op de UvA-kaart te zetten". Ook Student Services heeft dit initiatief gesponsord. Uit de praktijk is gebleken dat het moeilijk is om studenten met een functiebeperking en/of chronische ziekte te bereiken. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat studenten met een functiebeperking en/of chronische ziekte zich organiseren op basis van een bepaalde functiebeperking en/of chronische ziekte. Dat neemt niet weg dat aandacht hiervoor van groot belang blijft; niet alleen voor de studenten in kwestie, maar ook voor personeelsleden en docenten die lang niet altijd goed op de hoogte zijn van de impact van een functiebeperking en/of chronische ziekte en mogelijk ook niet weten wat er nodig is om studeren voor deze studenten toegankelijker te maken. Dit gebeurt uiteraard binnen de reguliere kwaliteitseisen voor onderwijs.

## Voor Studenten en Personeel

### **Instellingsplan**

In 2020 publiceerde de UvA het [Strategieplan 2021-2026: Inspiring Generations](#), waarin adviezen van het CDO-team zijn verwerkt. Dit document prioriteert het verhogen van diversiteit en inclusie in ons personeelsbestand en onze werkcultuur, in het specifiek om:

- Diversiteit onder personeel te bevorderen en op te nemen in de strategische HR-plannen;
- De bevordering van diversiteit in te bedden in de criteria en kanalen van werving en selectie.

### **Data ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid verzamelen en verwerken**

Zowel binnen als buiten de UvA is er vraag naar statistische ondersteuning van de UvA-diversiteitsdoelstellingen. Vanwege privacyoverwegingen zijn er beperkte mogelijkheden om deze statistieken te vergaren. Het betreft onder meer man-vrouwverhoudingen, leeftijd, en onder studenten het percentage zwarte studenten en studenten van kleur met een migratieachtergrond. In de bijlagen heeft de afdeling Business Intelligence (BI) uiteengezet welke diversiteitsstatistieken van de UvA, met betrekking tot studenten en werknemers, beschikbaar zijn.

In samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden andere middelen verkend om een beter beeld te krijgen van diversiteit onder het personeel van de UvA. In 2021 zal dat resulteren in een verzoek van het CBS om een "Barometer Culturele Diversiteit" voor de UvA op te stellen (zie hier voorbeelden bij andere organisaties: [Dashboard barometer culturele diversiteit \(cbs.nl\)](#)). Van bijzonder belang zijn de carrièrepaden van promovendi en postdocs in het kader van het talentenprogramma dat door het College van Bestuur is aangekondigd in de Nota Diversiteit 2019.

[Zie voor meer informatie: Vragen en antwoorden – CBS Cultural Diversity Barometer.](#)

### **Zorg voor personeel en studenten gedurende de corona crisis**

Samen met de Faculty Diversity Officers (FDO's) onderzocht het CDO-team een overzicht van maatregelen die de UvA zou kunnen nemen om de mentale gezondheid van studenten en medewerkers tijdens de pandemie te bevorderen.

### **Diversiteit & Inclusie lunches**

De UvA-gemeenschap, zowel studenten als personeel, heeft een grote verscheidenheid aan kennis en expertise als het gaat om diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid, dekolonisatie en bewustwording over deze thema's. Om met deze kennis verbonden te blijven en elkaar te 'empoweren' en te versterken, organiseert het CDO-team Diversiteit & Inclusie lunches. Voor deze lunches nodigt het CDO-team mensen uit die al op deze gebieden werkzaam zijn, om kennis en expertise te vergaren en om het diversiteitswerk aan de UvA te co-creëren en te verspreiden. Drie persoonlijke lunches werden voor het begin van de coronapandemie gehouden en georganiseerd langs de lijnen van participierend leiderschap en democratie. Kleine groepen bespraken uitvoerig verschillende diversiteit gerelateerde onderwerpen, zoals hoe verder te komen met dekolonisatieprocessen. Er werd ook een online lunch gehouden waar de kwetsbaarheid van studenten in de coronacrisis werd besproken. Zowel de fysieke als de online lunches werden bijgewoond door ongeveer 20 studenten en personeelsleden per lunch.

### **Perspectives project/Decolonization toolkit**

In deze uitzonderlijke tijden verschuiven waarden. Geprivilegieerde mensen kunnen institutionele kwesties niet langer negeren, omdat deze kwesties ook hen beginnen te raken. Maatschappelijke verandering lijkt opeens niet meer zo moeilijk te bewerkstelligen, wanneer door een universele crisis blijkt dat een gehele wereldeconomie en vele landen in staat blijken te zijn opeens heel anders te handelen. Misschien is het, nu meer dan ooit, mogelijk om de mensen en geschiedenissen te zien en te horen waarnaar we eerder misschien niet hadden geluisterd, of die we eerder niet erkenden. Het is daarin belangrijk om ook ons eigen voorrecht in dat feit te erkennen. Binnen de UvA behelst de weg die naar dit punt leidt het Centrum voor Ras- en Etnische

Studies (CRES) en de evenementen in het Maagdenhuis in 2015, evenals het [‘Diversiteit is een werkwoord’ rapport \(2016\)](#). Dit jaar (2020) organiseerde het CDO-team werkgroepen waar studenten, personeel en functionarissen/faculteitsleden aan deelnamen en samen brainstormden over een decolonization toolkit. Dit was in reactie op een groeiende vraag van verschillende personeels- en studentenverenigingen aan de UvA naar hoe het proces van dekolonisatie in gang te kunnen zetten. We hebben een beroep gedaan op interne en externe experts en verwerkten specifiek expertise van andere universiteiten bij het maken van de toolkit.

Het doel van deze toolkit is tweeledig:

- 1) Het creëren van bewustwording en het verbeteren van inzicht omtrent dekolonisatie/ perspectieven: het versterken van stemmen die doorgaans niet worden gehoord en het belichten van perspectieven die niet vaak worden meegewogen;
- 2) Het bieden van richtlijnen voor het tot stand brengen van verandering.

Het doel van de toolkit is om andere perspectieven, naast de westerse kaders, te verzamelen en toegankelijker te maken.

De toolkit is een praktisch hulpmiddel dat studenten, personeelsleden, managers en faculteitsleden kunnen gebruiken om hun begrip over dekolonisatie te verbeteren of te verdiepen en biedt praktische manieren aan die gebruikt kunnen worden om elkaar te leren geschiedenissen en de plekken die we innemen. Deze toolkit is bedoeld om studenten, personeelsleden, managers en faculteitsleden te motiveren en stimuleren om samen te werken aan dekolonisatie aan de UvA, aangezien het een verantwoordelijkheid is die we allemaal dragen.

### Grassroots Fonds

Het Grassroots Fonds is bedoeld voor studenten en/of personeelsleden die een initiatief hebben, of van plan zijn een initiatief of evenement gerelateerd aan diversiteit te organiseren. Het fonds biedt hen de mogelijkheid om extra financiële ondersteuning aan te vragen. Elke maand kan een initiatief een aanvraag indienen voor een bedrag van maximaal €1000. De aanvragen moeten diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid aan de UvA bevorderen. Dit jaar heeft het CDO-team een grote verscheidenheid aan initiatieven gefinancierd die gendergelijkheid bevorderen, bewustwording creëren en discriminatie bestrijden.

### Implicit Bias en Open Communication Workshops

Gedurende het academisch jaar 2019-2020 bleef het CDO-team gratis workshops en trainingen aanbieden aan meerdere UvA-gerelateerde studentenverenigingen, studentengroepen en UvA-medewerkers, verspreid over alle zeven faculteiten. Het [“Workshop Menu”](#) dat is aangemaakt en gepubliceerd op de website van de UvA, heeft sterk geholpen om de zichtbaarheid van de door het CDO-team aangeboden workshops te verbeteren. Het CDO-team heeft ook geconstateerd dat studenten en personeel door mond-tot-mondreclame hebben geholpen onze workshops op de kaart te zetten. Het CDO-team heeft tevens prachtige [recensies](#) ontvangen. In juni en juli 2020 startte het CDO-team een pilot om een reeks workshops over Impliciete Vooroordelen & Open Communicatie (Implicit Bias & Open Communication) volledig online te geven. Nadat dit succesvol bleek, werden vanaf september alle workshops online gegeven via Zoom. Naar aanleiding van de wereldwijde Black Lives Matter (BLM)-protesten heeft het CDO-team ook [veel verzoeken voor workshops ontvangen](#) van zowel studentengroepen als personeelsleden. In deze workshops (aangeboden in het Engels en Nederlands) gewijd aan diversiteit, inclusie en intersectionaliteit, maken de deelnemers kennis met verschillende onderwerpen, kaders en theorieën rondom diversiteit en doen ze basiskennis over diversiteitsonderwerpen op.

Highlights:

- Meer mensen getraind dan ooit, deels als gevolg van de BLM-protesten;
- Duurzame partnerschappen/samenwerkingsverbanden opgezet met CSR, ASVA Studentenunie en meerdere AUC-studentengroepen (AUC Peer Support, AUCSA) om hun besturen jaarlijks te trainen (met name tijdens de overdrachtsperiode);

- Training gegeven aan het bestuur van Stichting Move, een van de Homework Hub partners;
- Een duurzaam partnerschap tot stand gebracht met OBOV en GLI ([Our Bodies Our Voice](#) en [Good Lad Initiative](#)) om samen te werken aan een nieuw gezamenlijk workshopmenu en educatief programma dat in 2021 wordt gelanceerd;
- Alle workshops worden sinds juni 2020 online aangeboden;
- Alle workshops worden aangeboden in twee delen, bestaande uit een inleidende workshop (deel 1) en een actieplan (deel 2);
- De Europese Actieweek tegen [Racisme](#) voor studenten en personeel: in februari en maart 2020 heeft het CDO-team voorbereidingen getroffen voor Diversity 101-workshops en poëzieworkshops tijdens de Week tegen Racisme. Helaas werden deze workshops vanwege COVID-19 geannuleerd;
- [Diversity Day open workshops](#) voor studenten en personeel: in de laatste maanden van 2020 verzorgde het CDO-team de zeer succesvolle open(bare) Diversity 101-workshops tijdens Diversity Day.

### Beleidsadvies en suggesties

Het CDO-team van onderwijzers besteedde een veel tijd aan het lezen, commentaar leveren op en adviseren over verschillende beleidsdocumenten, onderzoeksplannen en -nota's, nieuwe gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie (EDI) gerelateerde onderzoeksopzetten etc., die rechtstreeks of via andere afdelingen aan het team werden voorgelegd. Het CDO-team geeft ook advies en aanbevelingen over beleids- en onderzoeksplannen die worden ingediend door externe partijen die deel uitmaken van het netwerk van het CDO-team (zoals OBOV, CARE, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), League of European Research Universities (LERU), etc.

### Highlights:

- Ontmoetingen met collega's, studenten en externe partners voor adviesvergaderingen waarin hun ingediende documenten grondig werden doorgenomen en van constructieve feedback voorzien;
- Advies en aanbevelingen op het gebied van sociale veiligheid en *best practices*, inclusief onderzoek naar anoniem melden;
- Aanbevelingen voor nieuwe beleidstaal en framing om EDI aan de UvA te vergroten, bijvoorbeeld: het benoemen van EDI-kwesties in het "Instellingsplan 2021-2026: Inspiring Generations";
- Perspectievenproject/Dekolonisatie toolkit: schrijven, adviseren en verwerken van feedback van stakeholders/belanghebbenden, in samenwerking met de Faculty Diversity Officers;
- In samenwerking met de interim ombudsfunctionaris is extra aandacht besteed aan racisme en discriminatie in online onderwijsomgevingen;
- Bijdragen aan nieuwe EDI-onderzoeken aan de UvA, specifiek bij het Instituut voor Natuurkunde (IoP) en de Faculteit der Geesteswetenschappen.

### UvA Pride

In 2019 werd er succesvol en nieuwe impuls gegeven aan UvA Pride door middel van een aantal evenementen georganiseerd door een enthousiaste groep vrijwillige studenten en personeelsleden. Deze initiatieven werden ondersteund door het CDO-team. Een van die evenementen was een fototentoonstelling, in samenwerking met de Pride Photo Award in het voorjaar van 2020. De voorbereidingen waren bijna afgerond toen corona een abrupt einde aan de plannen bracht. Dat gold ook voor allerlei andere evenementen, zoals lezingen en initiatieven samen met de VU en HvA rondom de Canal Parade tijdens Amsterdam Pride.

Studentenleden dienden een aanvraag in voor het Profileringsfonds en deze werd goedgekeurd. Een aantal voorstellen werden verwezenlijkt, zoals het samenwerken met Bureau Communicatie aan een "Coming Out Dag" (9 oktober 2020). Hiermee werden coming-out verhalen van UvA-studenten versterkt, door de verhalen online te plaatsen (zie <https://www.youtube.com/watch?v=Jn3BQSB6eb8>). Daarnaast werd op verschillende UvA-locaties Paarse Vrijdag met paarse vlaggen gevierd.

## Sociale veiligheid

Het CDO-team ziet het versterken van sociale veiligheid als een basisvoorwaarde voor de UvA om een inclusievere universiteit te worden. Op basis van signalen van Student Services is er in 2019 een voorstel gemaakt in een werkgroep die drie gespreksrondes bijeen is gekomen. Bij deze werkgroep waren het Centrum Seksueel Geweld Amsterdam, studentenverenigingen, decanen, vertegenwoordigers van studentenraden, faculteiten en de Chief Diversity Officer betrokken, met als doel om bewustwording en preventieve maatregelen te bevorderen. In 2019 heeft het College van Bestuur een interim-ombudsfunctionaris aangesteld en is er een taskforce opgericht.

Er valt nog veel werk te verrichten op het gebied van sociale veiligheid aan de UvA, zoals het verbeteren van de zichtbaarheid van onze hulpverleningsmiddelen, het verbeteren van de meldingsprotocollen en de algehele preventie van seksueel geweld en breder grensoverschrijdend gedrag. Het CDO-team verwelkomt en ondersteunt de aanbevelingen van de externe commissie en het rapport van de Taskforce aan het College van Bestuur met betrekking tot de sociale veiligheid aan de UvA, maar deze rapporten zijn onvolledig.

Het CDO-team heeft zich ingezet voor sociale veiligheid door beleidsaanbevelingen te verstrekken aan het College van Bestuur en de externe commissie die deze kwesties aan de UvA onderzoekt; op de hoogte te blijven van de *best practices* van andere universiteiten; preventie van seksueel geweld te bevorderen en bij te dragen aan ondersteuning voor overlevenden (in het Engels: *victim-survivors*).

### Beleidsaanbevelingen:

Aan het College van Bestuur-

Een onderzoeksnota's over het cruciale belang van het bieden van een anonieme meldmogelijkheid aan studenten en personeel, gepaard gaande met het gelijktijdig financieren en ontwikkelen van de preventie van (seksuele) intimidatie en ondersteuning voor overlevenden.

Aan de externe commissie voor sociale veiligheid-

Een overzicht van aanbevelingen omtrent de nodige structurele veranderingen om intimidatie en seksueel geweld aan te pakken, met de nadruk op de noodzaak van het afleggen van verantwoording, beginnende bij degenen in leidinggevende functies.

### Op de hoogte blijven van de beste werkwijzen:

In oktober 2019 heeft het CDO-team deelgenomen aan de Gender Summit en een sessie bijgewoond over seksueel misbruik binnen hoger onderwijs. Bovendien werd, bij het uitvoeren van onderzoek voor de Online Anoniem Melden onderzoeksnota, een database ontwikkeld van relevant onderzoek omtrent dit onderwerp, aan de hand van nationaal, Europees en internationaal onderzoek.

In juni 2020 was het CDO-team ook aanwezig bij de virtuele University College London x Culture Shift conferentie; "Calling Time on Sexual Misconduct" en nodigde ook leden van de UvA taskforce uit om gezamenlijk kennis op te doen over de *best practices* van andere universiteiten. De aantekeningen van deze conferentie werden gebruikt voor interne informatie en vormden de basis voor delen van de CDO-aanbevelingen voor het rapport over sociale veiligheid.

### Bevordering van de preventie van seksueel geweld en steun aan overlevenden:

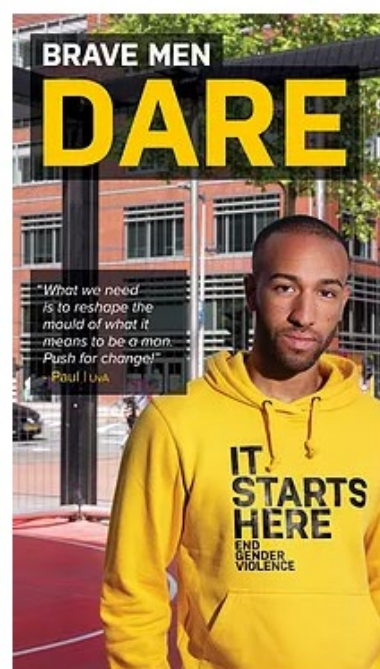
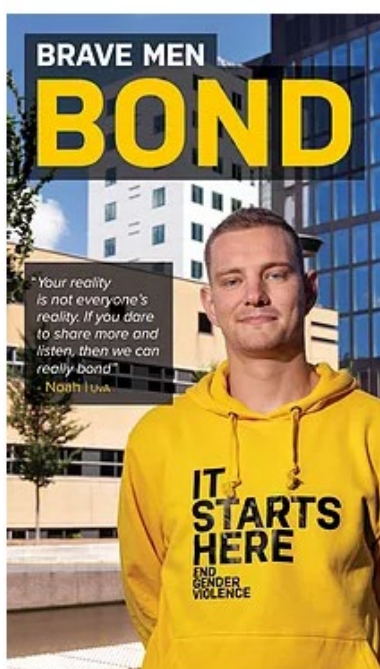
Het CDO-team was van plan om in maart 2020 een fysiek artistiek evenement te organiseren, genaamd "[Healing through Art](#)" (Helen door Kunst), voor overlevenden van seksueel geweld. Wegens corona werd het evenement echter afgelast.

Het CDO-team sponsort een samenwerkingsverband met [Stichting Our Bodies Our Voice](#). OBOV geeft workshops en trainingen aan studenten, medewerkers en studie/studentenverenigingen. Voor een overzicht van de OBOV-workshops die beschikbaar zijn voor UvA-faculteiten, zie het [CDO workshop menu](#).



**CARE:** Naast de workshops en trainingen van OBOV heeft de stichting samen met [The Safo Space](#) en Anesteia Tsagkalidou een steungroep voor overlevenden van seksueel geweld opgezet. CARE is opgericht in juni 2019 en is begin 2020 aan de UvA gestart met de eerste groep, dankzij de financiële steun van het CDO-team. Sinds januari 2020 functioneert er één groep. Na gesprekken met de Centrale Studentenraad (CRC) en Centrale Ondernemingsraad (COR) in juni 2020 is vastgesteld dat er een behoefte is om meer groepen op te richten. In 2021 zal een nieuwe groep, specifiek voor UvA-personeel, van start gaan. De steungroep sessies worden geleid door de twee therapeuten van het project, Angela Cáceres en Anesteia Tsagkalidou. Meer informatie is [hier](#) te vinden, of door contact op te nemen met de therapeuten via [saferamsterdam@gmail.com](mailto:saferamsterdam@gmail.com)

**It Starts Here:** Het CDO-team is ook mede-sponsor en coördinator van een campagne rondom het beëindigen van gender-gebaseerd geweld door Burobraak met steun van de OBOV-studentenraad aan de UvA. De campagne vond plaats van 16 november t/m 18 december 2020 in Amsterdam. Meer informatie over de groepen is [hier](#) te vinden.



#### Partnerschap met OBOV:

Voor een overzicht van de OBOV-workshops die beschikbaar zijn voor UvA-faculteiten, zie het [CDO-workshopmenu](#). Zie onze bijlage IV voor [OBOV-statistieken van oktober 2019-juli 2020](#).

#### OBOV Studentenraad aan de UvA:

Het bestuur van OBOV is in september 2019 gestart met een nieuwe afdeling van de organisatie, het openen van een studentenraad aan de UvA. OBOV-medewerkers begeleiden hen regelmatig en bieden expertise waar nodig, maar deze afdeling is autonoom en wordt zelfstandig bestuurd. De OBOV UvA Studentenraad stimuleert de betrokkenheid van studenten, bij het onderwerp seksueel geweld binnen de universiteit, door bewustwordingscampagnes te voeren en evenementen te organiseren vanuit een studentenperspectief. Voor meer informatie over hun activiteiten, zie hun [sociale media](#).

#### Partnerschap met University of Birmingham

De partnerschap tussen de UvA en de Universiteit van Birmingham (UoB) zette zich voort, ondanks restricties als gevolg van corona. Het partnerschap draait om het bijeenbrengen van studenten- en personeelsgroepen en om beleidslijnen ter bevordering van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie te verankeren. UvA-

onderzoekers werkten samen met hun collega's in Birmingham en organiseerde samen een drieweeks [online festival rond EDI voor februari 2021](#).

## Communicatie

Er is een strategisch communicatieplan voor het jaar 2019-2020 gemaakt om studenten, personeel en belanghebbenden binnen en buiten de UvA te bereiken met meer professionele content. Er werd een workshop-menu gepresenteerd om een duidelijk overzicht te geven van de workshops en trainingen die het CDO-team aanbiedt voor studenten en personeel. Via de blog, website [uva.nl/diversiteit](http://uva.nl/diversiteit), nieuwsbrieven, sociale media, evenementen en een nieuw online magazine is het ons gelukt ons werk zichtbaarder te maken.

### Communicatiesuccessen voor het CDO-team:

- Oktober 2019: lancering van nieuwe *fact sheets* en liftposters over het Academisch Diversiteitsprogramma (Academic Diversity Programme) en het publiceren van [ervaringen van mentees and mentoren](#).
- November 2019: Deelname van de UvA aan de [Orange the World](#)-campagne, als eerste universiteit in Nederland. Tijdens de Orange the World-campagne heeft het CDO-team evenementen georganiseerd en gesponsord rond thema's als sociale veiligheid, het beëindigen van het geweld tegen vrouwen, het veiliger maken van de UvA en het voorkomen van seksueel geweld. Orange the World Media-artikelen zijn onder andere:
  - o [Folia](#), 3 oktober 2019, 'We willen taboes doorbreken en erkennen dat seksueel geweld een probleem is'. Over de deelname van Agathe Cherbit-Langer aan het European Gender Summit;
  - o [UN Women website](#), 11 december 2019;
  - o [AT5](#), Eye Filmmuseum en UvA kleuren feloranje als project tegen vrouwengeweld, 26 november 2019;
  - o [NU.nl](#), Eye Filmmuseum en UvA kleuren feloranje als protest tegen vrouwengeweld, 26 november 2019.
- November 2019 - mei 2020: Diversiteit en Inclusie (Diversity and Inclusion) lunches. Via nieuwsbrieven en sociale media bereikten we ook nieuwe studenten en personeelsleden voor deze bijeenkomsten en verbreedden we het netwerk van het CDO-team.
- Januari 2020: Het volledige CDO-team neemt deel aan een *incompany* mediatraining. Na de training maakten we een *one pager* die leden van het CDO-team kunnen gebruiken om interviews voor te bereiden.
- Februari 2020: Het faciliteren van de Faculty Diversity Officer van FMG door webpagina's te creëren van het ["Let Me Tell You"](#)-project en bijbehorende tentoonstelling die op 4 februari 2020 werd geopend.
- Februari 2020: Co-hosting en co-sponsorschap van het [Professor Shirley Tate evenement](#) op 14 februari 2020.
- Maart 2020: Voorbereiding van de Europese Actieweek tegen Racisme (European Action Week against Racism). Het CDO-team en het SeSI Community Center van de Hogeschool van Amsterdam (HVA) bereidden een week voor met verschillende gastlezingen en workshops tijdens de Europese Actieweek tegen Racisme (16-21 maart 2020). Helaas werden de evenementen afgelast vanwege COVID-19.

- Juni 2020: Samenwerking met het sociale media team van de UvA bij het maken van social media posts over de Black Lives Matter beweging en Black Out Tuesday. En publicatie van een CDO-verklaring op de UvA-website: [Racisme: De andere wereldwijde pandemie – de academische wereld is niet immuun](#).
- Juli 2020: Communicatie over UvA's partnerschap met University of Birmingham, door lancering van de gezamenlijke blog over het verankeren van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie: <https://embeddingedi.com/>
- Juli 2020: Lancering van het online [CDO Magazine](#) met het 2019 en 2020 jaarverslag. Het bevat ook een voorproef van het Perspectives project/Decolonization toolkit.
- Juli 2020: Uitgebreide communicatie (ook op de UvA's social media) over de Keti Koti dialoogtafel op 1 juli 2020. Door financiële steun van het CDO-team kon de organisatie 100 Keti Koti tafeltassen gratis aanbieden aan de universitaire gemeenschap van de UvA. <http://www.ketikotitafel.nl/uva.html>
- Augustus 2020: Een prominentere plek voor het CDO-team op de website van de UvA op de pagina [uva.nl/diversiteit](http://uva.nl/diversiteit)
- Augustus 2020: Communicatie rondom [Meet Your Mentor](#) gaat van start. Meet Your Mentor is een Nederlandstalig mentorprogramma dat de arbeidskansen vergroot voor Nederlandse studenten van kleur, zwarte studenten en/of eerstegeneratiestudenten.
- September 2020: De UvA nomineerde zes studenten voor de ECHO awards 2020. Priscilla Maria, masterstudent Geneeskunde, won de ECHO-prijs WO. Marwa Ahmed, masterstudent Biomedische Wetenschappen, won de Science & Technology Award.

#### Faculty Diversity Officer interviews:

Om het werk van de Faculty Diversity Officers zichtbaarder te maken, hebben we interviews met de FDO's gehouden. Deze zijn van april tot juni 2020 op de UvA-website en in de studenten- en personeelsnieuwsbrieven gepubliceerd.

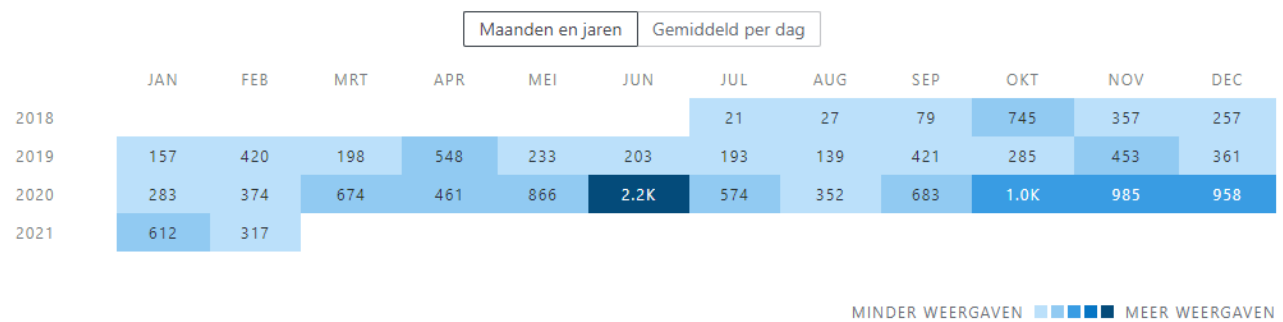
- [Wike Been, Amsterdam Law School: 'Ik wil dat iedereen hun dromen kan verwezenlijken'](#);
- [Inge van der Stap, ACTA: 'Diversiteit is niets om bang voor te zijn'](#);
- [Machiel Keestra, Faculty of Science: 'Iets dat voor jou normaal is is mogelijk uniek voor een ander'](#)
- [Ilja Swets and Jeanine Suurmond, Faculty of Medicine, 'Aandacht voor gelijkheid blijft nodig'](#);
- [Siri Boe-Lillegraven, Faculty of Economics and Business, 'Diversiteit draait niet alleen om het zakelijke argument'](#).

#### UvA Diversity blog

De Diversiteitsblog ([uvadiversity.blog](http://uvadiversity.blog)) is opgericht met als doel meer content te delen rondom de onderwerpen diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en *cultural change* aan de UvA. Het CDO-team schrijft regelmatig blogposts over deze onderwerpen, deelt activiteiten die op de agenda staan en plaatst de inschrijfformulieren voor initiatieven op de blog.

In de zomer van 2020 heeft de blog een licht herontwerp gekregen, om de website aantrekkelijker te maken voor bezoekers.

De statistieken (aantal views van de blog) zijn als volgt:

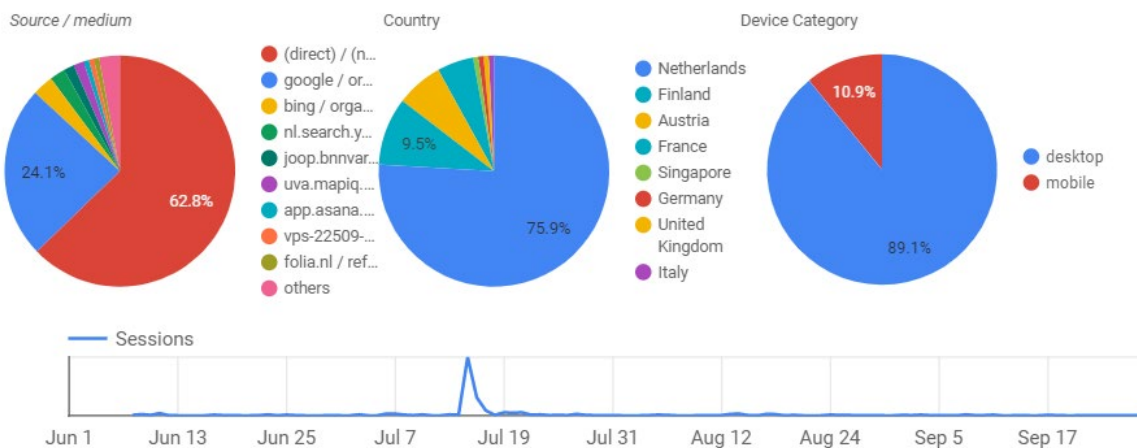


### CDO online magazine

Het online [CDO magazine 'Diversity 2.0: Van waarom naar hoe'](#) werd in juli 2020 gepubliceerd om het 2019 jaarverslag en het plan voor 2020 aantrekkelijker en toegankelijker te maken voor studenten, personeel en externe stakeholders. Op 28 september 2020 waren er:

- 849 unieke paginabezoeken
- 1.649 paginabezoeken
- 521 bezoekers-sessies

Op 15 juli 2020 werd het magazine genoemd in de centrale nieuwsbrieven van de UvA. Je kan een stijging van de paginabezoeken waarnemen in die week (232).



Tabel: Printscreen Google Data Studio CDO Magazine, 29 september 2020

### Voor Personeel

#### Personeelsbeleid

Vacatureteksten benadrukken de diversiteitsdoelstellingen aan de UvA en de wens om sollicitanten uit gemarginaliseerde groepen aan te trekken. In overleg met de FDO's is een alternatieve concepttekst geschreven. Daarnaast zijn er verscheidene facultaire initiatieven genomen om de gendergelijkwaardigheid onder doctorale functies te vergroten. Hiertoe behoren de MacGillavry-beurzen voor vrouwen op de FNWI en 'affirmative action' (positieve discriminatie) beleidslijnen voor vrouwen die solliciteren naar functies als universitair hoofddocent en hoogleraar bij de FMG. Tevens zijn er (in samenwerking met ECHO) implicit bias (impliciete vooroordelen) -trainingen verzorgd voor de afdeling personeelszaken en is er expliciet aandacht besteed aan diversiteit en inclusie in het Academic Leadership programma aan de UvA.

## 2021 plan

### Discriminatie en dekolonisatie

#### Introductie

Naast het adviseren van het College van Bestuur, bevatten de rol van de CDO met betrekking tot gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie:

- Het 'cultural change proces' aan te jagen dat nodig is om sommige issues aan te pakken;
- Initiatieven binnen en buiten de instelling te identificeren, stimuleren, creëren en realiseren;
- Bestuurders, hun eenheid en de instelling als geheel scherp te houden op deze issues.

De Chief Diversity Officer stimuleert verandering en is naast expert en bemiddelaar, iemand die verbindt en tevens contactpersoon binnen (inter)nationale netwerken. Daarbij worden processen die betrekking hebben tot sociale rechtvaardigheid, intersectionaliteit en dekolonisatie uitgelicht en onderzocht. Binnen haar functie als een sparringpartner en klankbord, confronteert de CDO het College van Bestuur en de decanen om hen gefocust en op koers te houden met betrekking tot EDI-kwesties.

Veel van het EDI-werk dat van oktober 2019 tot oktober 2020 is gedaan en op de vorige pagina's is geschetst, is fundamenteel en daarom doorlopend. In deze periode legde het CDO-team een sterkere nadruk op het **bieden van ondersteuning** aan mensen zoals de facultaire diversity officers en op het **vaststellen van een duurzaam beleid** binnen de structuur van de UvA, zodat het werken aan meer gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie beter werd ingebed in het wezenlijke DNA van de UvA. Dit is een voortdurende uitdaging, aangezien deze maatregelen onafhankelijk moeten worden van bepaalde personen of uitzonderlijke financiering. Dit proces betreft het verankeren van EDI-initiatieven binnen de bestaande organisatorische structuur, zodat beleid, onderzoeken, etc. allemaal, wanneer nodig, een EDI-aspect omvatten, in plaats van dat EDI-initiatieven gereduceerd worden tot af te vinken items op een checklist.

In deze context zal het CDO-team in 2021 nog nauwer blijven samenwerken met het universitair managementpersoneel op **projectbasis**. Uiteraard vielen alle activiteiten vanaf maart 2020 onder de beperkingen van de Covid-19-maatregelen. Dit had een grote impact op de banden die het CDO-team met belanghebbenden binnen en buiten de UvA had opgebouwd.

De aard van het werk verandert, waardoor het meer **projectgericht** wordt. Dit blijkt uit de lijst van lopende projecten die in het bovenstaande 2020 jaarverslag wordt beschreven en een terugblik biedt op oktober 2019 tot oktober 2020. In 2021 zal het CDO-team blijven pleiten voor een grotere focus op discriminatie en dekolonisatie. **Discriminatie** moet aan het licht worden gebracht en daders moeten verantwoordelijk worden gehouden, zodat de UvA inclusiever wordt. Het proces van **dekolonisatie** doorbreekt barrières en leert ons over het verleden, zodat we het heden beter kunnen begrijpen.

## 1. Het 'cultural change proces' aanjagen

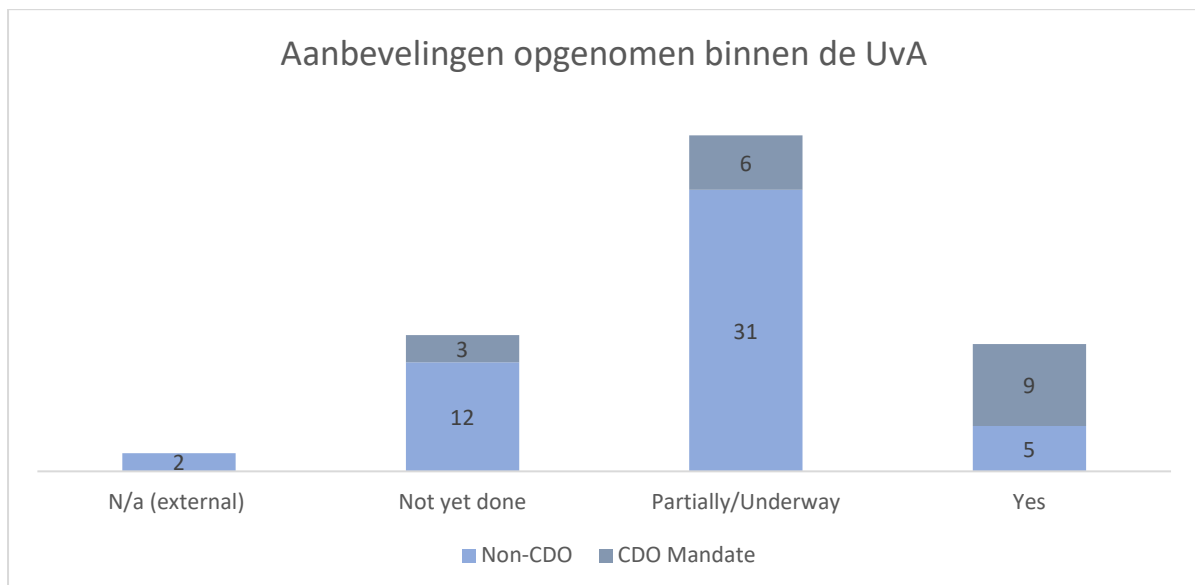
Wat zijn de volgende stappen in het aanjagen van het 'cultural change proces'? Op dit moment wordt, ondanks de ruime hoeveelheid aandacht van het management voor de taal van EDI (bijvoorbeeld de Nota Diversiteit 2019 van het College van Bestuur), deze aandacht nog niet volledig op een structurele wijze toegepast. Dit betekent dat EDI-kwesties kwetsbaar blijven wanneer er verloop in het management plaatsvindt. In dit stadium van het 'cultural change proces' is het van cruciaal belang om vast te stellen hoe EDI-concepten binnen de huidige organisatiestructuur kunnen worden verankerd. Welke mechanismen moeten worden ontwikkeld om dit proces te bevorderen? Dit zal langer dan het jaar 2021 duren om te bewerkstelligen, maar het fundament voor de structuur kan in de tussentijd verder worden gelegd.

### 1.1 Expertise

1.1.1 Het rapport "Diversiteit is een werkwoord" speelt in dit proces een fundamentele rol. Dit stuk onderzoek heeft een stevige basis opgeleverd voor het gehele CDO-team en haar werkzaamheden. Zie de bijlagen voor onze tracking tool, waarin we de initiatieven uit het rapport op een rij zetten en de voortgang van de UvA op die gebieden bijhouden.

Het CDO-team zal op bredere schaal gaan communiceren over EDI-initiatieven. Een voorbeeld is dat het team een visuele tracker heeft samengesteld zodat de stand van de aanbevelingen uit het 'Diversiteit is een werkwoord' rapport duidelijker wordt. Een meer uitgewerkte versie wordt op een later moment gepubliceerd en wordt als basis gebruikt voor de strategie van het team om zo aanbevelingen ten volle te benutten. De tracker legt tevens vast of aanbevelingen wel of niet onder het mandaat van het CDO-team vallen, welke afdelingen betrokken zijn bij de aanbeveling en welke stappen zijn ondernomen sinds hun publicatie.

Het CDO-team is van plan de tracker in te schakelen om het bewustzijn over de stand van zaken op het gebied van diversiteit aan de UvA te vergroten. Van de 68 aanbevelingen in het rapport zijn er 18 opgedragen aan het CDO-team. Uit de tracker blijkt dat 14 aanbevelingen volledig zijn uitgevoerd; 37 aanbevelingen zijn gedeeltelijk gerealiseerd of nog in uitvoering. Van de 15 die nog niet zijn afgerond, zijn er acht al in uitvoering en/of in de brainstormfase; en de laatste twee aanbevelingen zijn afhankelijk van beslissingsbevoegdheid buiten de UvA.



Het CDO-team is aan het brainstormen over manieren waarop deze informatie met het bredere publiek kan worden gedeeld. Dit zal gebeuren in nauwe samenwerking met Bureau Communicatie.

1.1.2 Tot de gerelateerde taken van het CDO-team behoren het opbouwen en onderhouden van relaties met externe belanghebbenden en medestanders in de stad Amsterdam en daarbuiten, alsmede:

- Het ontwikkelen van taal;
- Het stimuleren van onderzoek (een voorbeeld is de expertise van Universiteit van Birmingham en het coöperatief onderzoek en organiseren van evenementen. Zo zal het CDO-team in februari 2021 medesponsor zijn van en deelnemen aan een online festival over EDI);
- Specifieke enquêtes uit te breiden zodat benchmarks en indicatoren beter kunnen worden gedefinieerd, met inbegrip van exit-enquêtes voor personeel en studenten;
- Regelmatig contact van de CDO met andere bronnen van onderzoek, zoals de andere Nederlandse Chief Diversity Officers (LanDO); de League of European Research Universities (LERU) en de Nederlandse organisatie van hoogleraren die zich als vrouw identificeren (LNVH). CDO-initiatieven zoals competenties op het gebied van het aannemen van personeel zijn gepubliceerd en gedeeld met deze partners, evenals met de VSNU, NWO en het Nederlandse Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
- Naar aanleiding van gelezen materiaal op de blog en de website hebben andere universiteiten contact opgenomen met het CDO-team, om gebruik te maken van hun expertise, hun initiatieven over te nemen en om trainingen aan te vragen. Naast Nederlandse universiteiten en de Universiteit van Birmingham zijn dit Europese universiteiten in Edinburgh, Krakau en Bologna.

## 1.2 Duurzaamheid (Sustainability)

De aard van culturele verandering is dat zij, om duurzaam te worden, organisch moet groeien, in plaats van op een lineaire wijze te worden afgedwongen.

De initiatieven in het 2020 jaarverslag (zie hierboven) vermelden activiteiten zoals de workshops. Het CDO-team beveelt aan dat deze workshops verplicht worden voor het bestuur, nieuw onderwijzend personeel en alle eerstejaarsstudenten in de vorm van inleidende cursussen. Deze workshops zullen blijven bijdragen aan het proces van culturele verandering, maar moeten tegelijkertijd worden versterkt door structurele veranderingen die de uitgangspunten van deze workshops ondersteunen. Dit betekent bijvoorbeeld dat thema's als impliciete vooroordelen ook op andere gebieden binnen het instituut aan de orde moeten komen, zoals bij studentenevaluaties, tijdens jaarlijkse consultaties en bij de BKO+- en SKO-cursussen. Dit zijn allen processen die het CDO-team in gang heeft gezet en in 2021 zal blijven faciliteren.

## 1.3 Projectideeën :

1.3.1 Het scala aan workshops uitbreiden, zoals hierboven beschreven;

1.3.2 Onderwijs: Het proces van dekolonisatie voortzetten door het inzetten van het Perspectives project (Perspectievenproject)/Decolonization toolkit (Dekolonisatietoolkit);

1.3.3 Doorgaan met het voorzien van mentoren en rolmodellen uit gemarginaliseerde groepen onder studenten, studieadviseurs, vertrouwenspersonen en docenten u;

1.3.4 Een selectieproces waarbij gebruik wordt gemaakt van meerdere competenties om meer zwarte mensen en mensen van kleur aan te nemen;

1.3.5 Het onderwijs verrijken met ontwikkelingen en thema's rond migratie, conflicten, slavernij;

1.3.6 Ontwikkelen van een EDI-minor, eventueel met IIS.

## 2. Identificeren, faciliteren en stimuleren

2.1 Een belangrijk aspect van dit kader is de ondersteuning van FDO's. De aard van de werkzaamheden verandert, waardoor het CDO-team steeds meer projecten coördineert. Facultaire initiatieven en mijlpalen per faculteit zijn te vinden in verslagen per faculteit. Het CDO-team blijft zich richten op het identificeren, faciliteren en stimuleren van bepaalde initiatieven, om deze vervolgens te verwezenlijken, te beschermen en te cultiveren.

2.2 Werving en selectie vergen nog steeds extra aandacht en meer inzet om gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie te bevorderen, naast de maatregelen die in de Nota Diversiteit 2019 van het College van Bestuur zijn aangegeven. Daarom dringt het CDO-team aan op discriminatiedoelstellingen die vergelijkbaar zijn met die van gender voor zwarte mensen, mensen van kleur en mensen met een functiebeperking en/of chronische ziekte. Een van de eerste stappen bestaat uit het benaderen van alle hoogleraren met de vraag of zij zichzelf identificeren als een zwarte persoon, een persoon van kleur of een persoon met een functiebeperking en/of chronische ziekte. Op basis daarvan stellen we streefstatistieken vast om hun aantal tegen 2023, 2026 en 2029 te verhogen;

2.3 Afhankelijk van coronamaatregelen, beoogt de Homework Hub gecombineerd te worden met het Community Service Learning (CSL) project (genoemd in de Strategy Statement), dat studenten studiepunten oplevert voor het deelnemen aan maatschappelijke projecten. Via de Homework Hub wordt de UvA een ontmoetingsplaats voor organisaties en expert op het gebied van cultureel kapitaal, soft skills rondom diversiteit, kennis over verantwoord burgerschap, en bieden de studenten hulp door middel van huiswerkbegeleiding. Dit draagt vervolgens weer bij aan de vertegenwoordiging van gemarginaliseerde groepen en het dichten van de onderwijskloof, het bevorderen van de gemeenschappelijke betrokkenheid, het zichtbaarder maken van de UvA in verschillende Amsterdamse buurten en het stimuleren van studenten om door *community work* praktische kennis op te doen. Het CDO-team streeft ernaar de Homework Hub in februari 2021 te lanceren. Ook worden er inspanningen verricht om alle vacatures van de Homework Hub voor stages en buurtprojecten op het UvA Job Board te publiceren, in plaats van op Canvas-pagina's via de stagecoördinatoren, zodat in de toekomst alle studenten en alumni direct via het Job Board kunnen solliciteren.

Sommige van de Homework Hub-partners zijn sinds het academisch jaar 2019-2020 veranderd. De volgende acht partners zijn momenteel aangesloten bij de Homework Hub:

[Stichting IMC Weekendschool](#);

[Weekend Academie](#);

[Life Skills](#);

Scientia Potentia Est (Stichting [SPE](#));

Fawaka [Ondernemersschool](#);

[Move](#);

[Passie voor je Toekomst](#);

StudieHub (Diversity Talks).

2.4 Het CDO-team blijft samenwerken met [Our Bodies Our Voice](#) (OBOV) en het [Good Lad Initiative](#) om trainingen en workshops te verzorgen die EDI en sociale veiligheid bevorderen en benadrukken. Sociale veiligheid is een onlosmakelijk onderdeel van inclusie. Als leden van een organisatie zich niet veilig voelen, kan die organisatie zichzelf niet inclusief noemen. De workshops, in combinatie met bewustwordingscampagnes aan de UvA, zoals Orange the World, dragen bij aan een andere prioriteit en doelstelling van het CDO-team: **Het stimuleren van de betrokkenheid van de gemeenschap, zowel intern als extern.** Door gesprekken over sociale veiligheid te bevorderen onder studenten, personeel, studie- en studentenverenigingen en door studenten te ondersteunen bij het organiseren van evenementen over deze onderwerpen, creëert het CDO-team niet alleen bewustzijn, wat helpt de aandacht te vestigen op kwesties van sociale veiligheid, maar



stimuleert het team ook de betrokkenheid van de gemeenschap bij dit onderwerp. Door op te treden als doorgeefluik tussen studenten, personeel en management en door onderzoek te verstrekken gebaseerd op *best practices* van andere universiteiten en in overleg met de Sociale veiligheid regiegroep, pleit het CDO-team voor:

1. Duidelijke en consistente informatie over het meldingsprotocol;
  - Alle informatie (ook de overige punten op deze lijst) dient voor iedereen in de UvA-gemeenschap duidelijk en toegankelijk te zijn;
  - Alle stakeholders van de universiteit moeten op de hoogte zijn van de rechten van studenten en wat er van de universiteit verwacht kan worden als er sprake is van een schending van het beleid;
  - Studenten en medewerkers moeten deze informatie kennen en daarnaast makkelijk kunnen vinden en delen. Dat betekent dat de informatie te vinden is in handleidingen, op webpagina's, sociale media, et cetera;
2. Een anoniem meldingsprotocol;
3. Een consistent beleid om daders te bestraffen: bijvoorbeeld welk gedrag niet wordt geaccepteerd, wat van de universiteit verwacht mag worden (rechten van studenten en plichten van de universiteit) en wat de universiteit verwacht van studenten (zich houden aan beleid en acceptabel gedrag);
4. Een wijziging van het beleid zodat degenen die incidenten melden, gehoord en geholpen worden door bijvoorbeeld een Helpdesk Discriminatie;
5. Verplichte training voor leidinggevenden in het luisteren naar en reageren op incidenten van discriminatie, racisme, intimidatie, en geweld;
6. Een duidelijk, consistent beleid om overlevenden te ondersteunen en nazorg te bieden;
7. Een preventiesysteem, inclusief bystander training voor studentenbegeleiders en personeel en consent workshops, voor alle inkomende studenten;
8. De machtsstructuren van de academische gemeenschap van de UvA en de impact hiervan op sociale veiligheid worden onderzocht om betere bescherming voor overlevenden te bieden;
9. Een duidelijk protocol voor verdachten wanneer er een melding wordt gedaan; bijvoorbeeld onderzoek en op non-actief zetten;
10. Een screeningsprotocol voor het aannemen van academici en nieuwe medewerkers die op non-actief zijn gesteld of een lopend onderzoek tegen zich hebben van andere onderwijsinstellingen.

Het is bemoedigend om de resultaten van beide de Taskforce verslagen en dat van de externe commissie waar te mogen nemen, maar er waren onderwerpen die deze verslagen niet aan de orde brachten en het is essentieel dat bovengenoemde genummerde punten worden opgenomen in de vervolgstappen.

2.5 Deelname aan het HR-netwerk van het landelijk netwerk van hoogleraren die zich als vrouw identificeren (LNVH);

2.6 Samenwerken met HR-afdelingen aan een exit-enquête voor studenten en personeelsleden die de UvA voortijdig verlaten;

2.7 Workshops in 2020-21:

- Open workshops: Het CDO-team heeft in de eerste week van elke andere maand Diversity 101 workshops gegeven die toegankelijk zijn voor alle studenten en personeelsleden. Dit heeft het team succesvol in staat gesteld om introductie workshops te bieden aan de gehele universiteit. Dit omvat ook workshops tijdens de Europese Actieweek tegen Racisme 2021.
- Workshops op maat: Er zijn meer dan 15 workshops op maat geboekt voor het jaar 2020-2021. Hieronder vallen de jaarlijkse diversiteitsworkshops bij de COR en CSR; het CDO-team probeert deze workshops te verankeren voor toekomstige leden. Vijf workshops waren voor

studenten/studieverenigingen. Vier daarvan waren voor strategische centrale afdelingen die met studenten in contact staan. De rest van de workshops waren voor specifieke faculteitsafdelingen die een diversiteitsactieplan hebben opgesteld.

- Daarnaast onderzoekt het CDO-team de mogelijkheid om samen te werken met het Teaching and Learning Centre (TLC), om onze workshops op te nemen in de BKO's en SKO's.

Het CDO-team integreert ook de ontvangen feedback van deelnemers in 2019-2021. Het gaat om workshops voor het 3e managementniveau (in vervolg van de succesvolle PAL Academic Leadership workshops voor het 2e managementniveau die in 2019 zijn afgerond); Impliciete vooroordelen; Inclusief lesgeven; Actieve bystander; Seksuele agressie; en Positieve mannelijkheid.

## 2.8 Pathways mentorinitiatieven uitbreiden en versterken:

2.8.1 Het Academic Diversity Programme (ADP), in samenwerking met de studentenvereniging Amsterdam United, zal worden geëvalueerd en vernieuwd om het nog toegankelijker te maken.

2.8.2 Get Ready! wordt in augustus 2021 voor alle faculteiten toegankelijk en zal het programma verbeteren op basis van de ervaringen en het advies van de studenten die in 2019 en 2020 hebben deelgenomen.

### 2.8.3 Meet Your Mentor—

Op 6 november 2020 werd een warming-up bijeenkomst georganiseerd voor de studenten om hen voor te bereiden op de aftrap van de pilot van het mentorschapsprogramma. Op 26 november 2020 werd een online start gepland voor de 58 deelnemers die zich hadden aangemeld (29 mentoren en 29 studenten). De meeste mentees waren studenten van de Faculteit Economie & Bedrijfskunde en de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen, een kleiner aantal was afkomstig van de Faculteit der Geesteswetenschappen. De professionals waren medewerkers van uiteenlopende bedrijven en de overheidssector, waaronder de Gemeente Amsterdam, Ministerie van Defensie, Rijkswaterstaat, Nike, Accenture en Johnson & Johnson. Voor het voorjaar van 2021 staat/ een tweede editie gepland voor de drie faculteiten en zijn er voorbereidingsgesprekken gepland met de FDO's om naar de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI) en de Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR) uit te breiden. Op 12 maart 2021 wordt de voorjaars warming-up bijeenkomst georganiseerd en op 18 maart ging de voorjaarseditie van start met een tweede lichting studenten.

2.9 Uitbreiding van de [CARE support group](#) voor slachtoffers-overlevenden van seksueel geweld, van een groep voor studenten tot aanvullende groepen voor personeel, voor mannen, en voor BIPOC gemeenschappen.

2.10 Ondersteuning van de activiteiten van UvA-Pride en andere LHBTQIA+ groepen (bijvoorbeeld ASV Gay).

Maar al te vaak wordt aangenomen dat in Nederland, vooral in het hoger onderwijs, de emancipatie van mensen die zichzelf als onderdeel van de LHBTQIA+ gemeenschap beschouwen voltooid is. Helaas is dat niet het geval. Ook in 2021 blijven we toegewijd aan het creëren van een netwerk en bijeenkomsten voor leden van de LHBTQIA+ gemeenschap. Er is een overlapping in de manier waarop discriminatie van verschillende groepen zich manifesteert, bijvoorbeeld door 'grapjes', het subtiele of onsubtiele uitsluiten van mensen in gesprekken tijdens de lunchpauze of bij de koffieautomaat (micro-agressies) of juist het herhaaldelijk aanspreken van iemand op basis van één specifiek kenmerk. Deze mechanismen komen ter sprake tijdens de workshops en de anti-vooroordelencursussen.

### 3. De focus aan de universiteit op EDI-kwesties verscherpen

3.1 In 2020 publiceerde de UvA het [Instellingsplan 2021 – 2026: Inspiring Generations](#). Dit document prioriteert het verhogen van diversiteit en inclusie in ons personeelsbestand en onze werkcultuur, in het specifiek door:

- Diversiteit onder personeel te bevorderen en op te nemen in de strategische HR-plannen;
- De bevordering van diversiteit te vertalen voor de criteria en kanalen van werving en selectie.

Dit document heeft diversiteit en inclusie als een ambitie voor de komende vijf jaar opgenomen. De faculteiten worden gevraagd een facultair actieplan voor deze periode op te stellen. Daarin moeten de specifieke visie en doelstellingen van elke faculteit met betrekking tot de diversiteits- en inclusieagenda worden geïntegreerd. Om deze doelstellingen te realiseren, pleit het CDO-team ervoor dat elke faculteit een Diversity Recruitment officer heeft - een professionele diversiteitsfunctionaris voor management-wervingscommissies;

3.2 Eerdere CDO-community lunches brachten personeel en studenten samen om in co-creatie te werken aan EDI-kwesties. De UvA gemeenschap van studenten en personeelsleden heeft een grote verscheidenheid aan kennis en expertise als het gaat om diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid, dekolonisatie en bewustwording. Om met deze kennis in verbinding te blijven en elkaar te 'empoweren' en te versterken, organiseert het CDO-team Diversiteit & Inclusie (Diversity & Inclusion) lunches. Voor deze lunches nodigt het CDO-team mensen uit die al werkzaam zijn op deze gebieden, om de kennis en expertise te vergaren en om het diversiteitswerk aan de UvA te co-creëren en te stimuleren.

- Totdat de coronacrisis voorbij is zullen de lunches online worden gehouden. In het verleden deelden deelnemers hun ervaringen met racisme en discriminatie aan de UvA. Omdat er weinig andere luisterplekken worden gecreëerd, nemen onze bijeenkomsten altijd deze vorm van een luisterplek en ruimte aan om over ras te praten en pijn en trauma's te delen. Het is belangrijk om steun te bieden aan studenten en medewerkers die gemarginaliseerd worden.

3.3 Onderzoek doen bij studentengroepen die actief aan EDI werken naar de perceptie omtrent het CDO-team.

We onderzoeken wat de perceptie van het CDO-team is onder studentengroepen met dezelfde belangen. Dit doen we om de zichtbaarheid en reputatie van het CDO-team te verbeteren bij studentengroepen die zich inzetten op het gebied van EDI. Met deze onderzoeksresultaten hoopt het CDO-team:

- Transparantie te verbeteren - Wie maakt deel uit van het CDO-team en wat doet het?
- Toegankelijkheid en zichtbaarheid te verbeteren - Meer aanwezig te zijn bij studenten;
- Betere belangenbehartiging en vertegenwoordiging - Waar staat het CDO-team voor?
- Op maat gesneden communicatie - voor EDI-studentengroepen en de algemene studentenraad over EDI-onderwerpen;
- Studentengroepen uit te nodigen om te co-creëren en te brainstormen over verdere strategieën.

3.4 [European Action Week against Racism](#)— Het CDO-team organiseert in samenwerking met het SeSI Community Center van de Hogeschool van Amsterdam (HVA), Pakhuis de Zwijger en Comité 21 maart diverse (online) evenementen en workshops van 15-21 maart, met onder andere:

- Workshops over impliciete vooroordelen en open communicatie; inclusie- en diversiteitstraining; meditatie; en poëzie;
- Livecasts over inclusieve perspectieven van het hoger onderwijs; de kracht van liefde; en de verbindende kracht van verhalen.



### 3.5 Dekolonisatie—

3.5.1 Onderzoek doen naar andere instellingen zoals Nederlandse musea, maar ook niet-Nederlandse universiteiten die al bij dit proces betrokken zijn. Dit proces van dekolonisatie omvat onderzoek naar koloniale geschiedenissen en huidige geschiedenissen en hoe de materiële gevolgen nog steeds doorwerken in onze samenlevingen. Het CDO-team zal de UvA aanbevelen om onderzoek te doen naar haar eigen koloniale verleden.

3.5.2 Het schrijven van beleidsaanbeveling over het proces van dekolonisatie en het inzetten van de toolkit Perspectievenproject (Perspectives project)/Dekolonisatietoolkit (Decolonization toolkit) door het CDO-team, waarin zowel de waarom- als de hoe-vragen worden beantwoord, met als doel te worden gebruikt door de faculteiten als vervolgstap in dit proces.

3.5.3 Het voeren van het gesprek over dekolonisatie is een cruciale eerste stap en dit moet op alle niveaus van de universiteit plaatsvinden. De Europese actieweek tegen racisme (3.3) is slechts één voorbeeld waar dit gebeurt. De dekolonisatietoolkit zal tips bevatten over hoe het voeren van dit gesprek bevordert kan worden. Het doel is om uiteindelijk verder dan deze gespreksfase te komen. We hebben mensen nodig die hun gesprekken met daden ondersteunen.

3.5.4 De angst voor dekolonisatie ontkrachten. Zoals met veel concepten die in beweging zijn, moeten angsten die ontstaan vastgesteld en geconfronteerd worden, om vervolgens te worden ontkracht. Dekolonisatie, met de relatie tot racisme en slavernij, zal de gemeenschap in staat stellen te leren luisteren en meer inzicht te krijgen in de systematische programmering van gedragspatronen, evenals impliciete vooroordelen en vooringenomenheden, zodat deze kunnen worden losgelaten ten gunste van diepgaander respect. Als mensen hun angsten onder ogen zien en zich bezighouden met het concept, door de moeilijke vragen te stellen, het debat te bevorderen en verantwoordelijkheid te nemen, zullen de meest gemarginaliseerde groepen eigenaarschap krijgen in het vormgeven van hun bevrijding.

3.6 Toegankelijkheidsbureau (Accessibility Office) - Naarmate het Toegankelijkheidsbeleid (Accessibility policy) wordt afgerond, zal het CDO-team de aanbeveling voor een Toegankelijkheidsbureau steunen, waar studenten en personeel terecht kunnen voor advies en waar het Studentenplatform voor studenten met een functiebeperking en/of chronische ziekte (SDP) eigenaarschap heeft en (beleids)advies geeft.

3.7 De [2019 Nota Diversiteit](#) van het College van Bestuur - een vervolg geven aan, controleren en zekerstellen dat de door het College van Bestuur genoemde initiatieven in de Nota Diversiteit vorderen. Dit omvat het verstrekken van expertise aan de managers die verantwoordelijk zijn voor bepaalde aspecten van het document, door middel van bijvoorbeeld het co-sponsoren van onderzoek met de Universiteit van Birmingham. Onderzoekers van beide universiteiten zullen hun expertise delen.

3.8 Een diversiteitsmonitor om het niveau van de discriminatieverslagen te meten (en benchmarks en indicatoren aan te leveren);

3.9 Discriminatiehelpdesk (Discrimination Helpdesk) waar getraind personeel (mogelijk fulltime vertrouwenspersonen van verschillende achtergronden) medewerkers en studenten kunnen ondersteunen en adviseren.

3.10 Elke faculteit stelt haar eigen facultaire actieplan op. Het CDO-team zal dit proces blijven ondersteunen en faciliteren met activiteiten, waaronder regelmatige bijeenkomsten met de FDO's en de decanen.

3.11 Toewerken naar meer en betere statistieken voor benchmarks en indicatoren van EDI-kwesties, in samenwerking met de afdeling Business Intelligence (BI). Bijvoorbeeld door faculteiten aan te moedigen hun gemeenschappen in te schakelen en enquêtes/onderzoeken te houden vergelijkbaar met de door de faculteit Geesteswetenschappen gehouden enquêtes/onderzoeken.

## Appendix/Bijlage

Bijgevoegd aan dit document vindt u de eerste appendix, met dank aan de afdeling Business Intelligence (BI) (BI).

Appendix I - Tabellenset bij jaarverslag 'Doing Diversity 2020'

Appendix II- OBOV Statistics 2019-2020

Naast bovenstaande bijlagen van de afdeling Business Intelligence en van Stichting Our Bodies Our Voice, hebben wij ook een overzicht toegevoegd van de strategie voor het CDO-team van de UvA.

Appendix III - CDO team Strategie 2019-2020

# Chief Diversity Officer Team Strategy

## Mission

The UvA strives to be a place where all students and staff may develop to their full potential and feel welcome, safe, respected, supported and valued: a university committed to equity, diversity and inclusion (EDI). The CDO Team organizes their work according to five key pillars in order to help ensure this over time:

- Identifying, stimulating, creating and executing initiatives both inside and outside the institution;
- Introducing and supporting concrete measures for research and education institutes;
- Driving forward the ongoing process of cultural change that is required in order to tackle EDI issues;
- Keeping managers, their departments and the institution as a whole sharp regarding these issues;
- Functioning as an expert within the institution and providing advice about EDI issues.

## Goals\*

### I. A university committed to equity, inclusion and diversity

*Strong anchoring of social justice and diversity*

### II. A welcoming university for a diverse student population and workforce

*Opening the university to the diversity in society*

### III. A university cultivating diversity literacy\*\*

*From egalitarian thinking to diversity literacy, from 'closed' to 'open' knowledge*

### IV. A university in touch with local communities

*Transitionality: social and ecological impact and outreach*

## Sub-goals

1. Driving and monitoring of EDI policy (central and decentralized approach)
2. Improve participation and consultation of entire university community
3. Financial and organizational, top-down and bottom-up support for EDI
4. Participate in internal and external EDI networks
5. Make diversity information more accessible, comprehensive and transparent
6. Statistical monitoring with a view to a more diverse and inclusive university
7. Anchoring diversity practices within the entire UvA organization, promoting a culture of change.

1. Renew and advise hiring and recruitment procedures, (especially HR policies re. procedures and retention)
2. Contributing towards increased accessibility: make UvA buildings accessible to all
3. Raise awareness: breaking taboos, and educating re. EDI policies and issues
4. Strengthening social safety by ensuring accountability for discriminatory behavior and creating safer and more effective reporting mechanisms for students and staff
5. Improve visibility of help centers
6. Raising awareness re. social inequalities, including positionality of students and staff.

1. A university embracing diversity of knowledges
2. Encouraging development of diversity literacy across the research, teaching and organizational fields
3. Enhance participatory, inclusive, and safe learning environments supporting teachers, students and staff
4. Consult, advise and review official documents
5. Provide staff with tools and resources to incorporate EDI
6. Make EDI an integral part of teaching methods and evaluations for courses, teachers, and research
7. Raising awareness re. social inequalities, including positionality and genealogy of study fields/disciplines.

1. Strengthen community ties and liaise with community leaders
2. Increase accessibility of the UvA to under-represented communities
3. Provide educational and professional opportunities for community cooperation
4. Support bridging programs.

\* Let's do Diversity report. (Wekker, Slootman, Icaza, Jansen & Vázquez, 2016)

\*\* Diversity Literacy as defined in the Let's do Diversity report. (Wekker, Slootman, Icaza, Jansen & Vázquez, 2016)

# Chief Diversity Officer Team Strategy

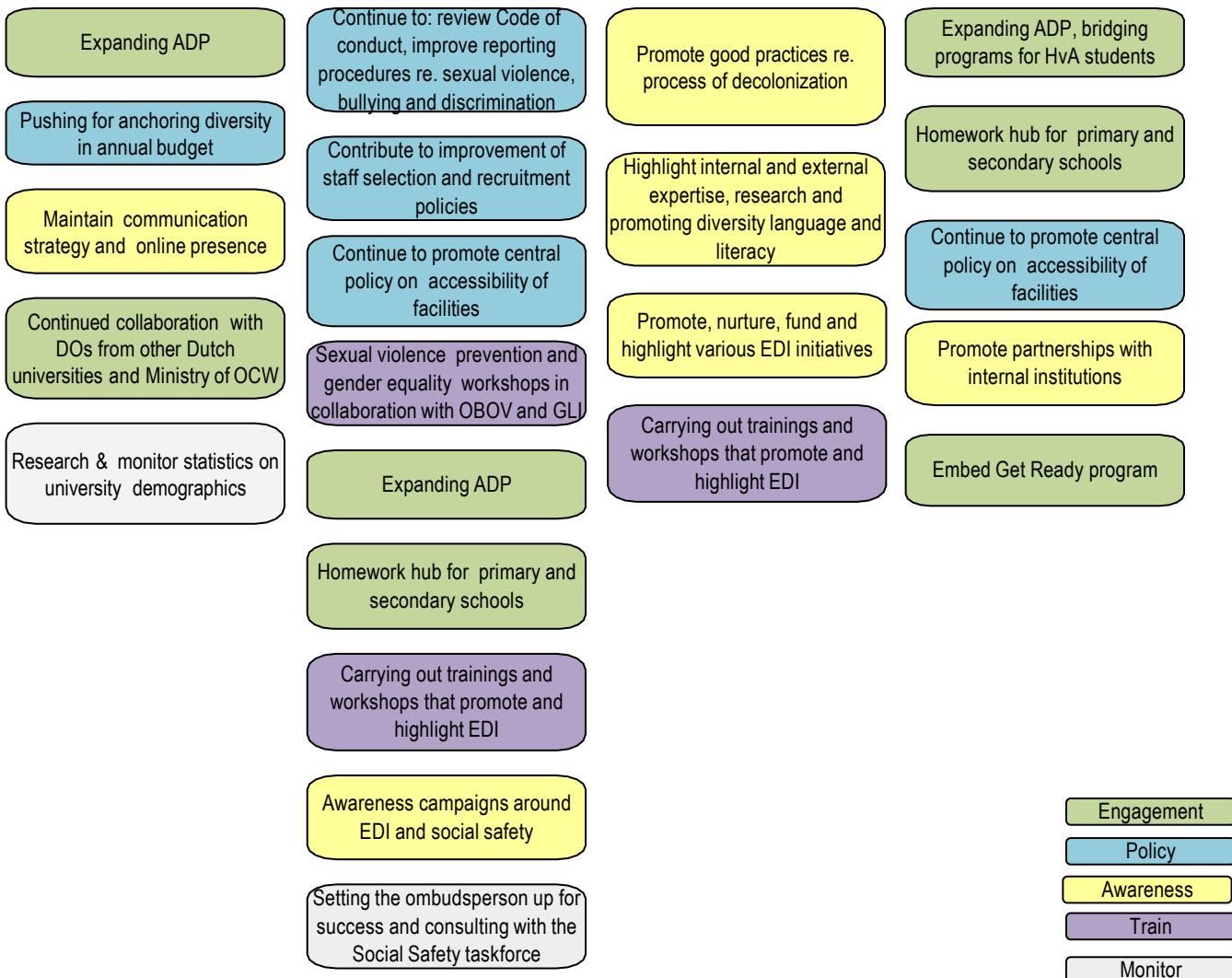
## Priorities 2019-2020

- Facilitating and supporting faculties and departments in executing EDI initiatives, including the Diversity document
- Embedding sustainable policy on a project-by-project basis
- Education re. discrimination: modernizing norms, review the Code of conduct, strengthen reporting procedures, setting the ombudsperson up for success, and consulting with the Social Safety taskforce
- Education re. the process of decolonization and the intersectional nature of EDI: providing tools and policy recommendations
- Carrying out trainings and workshops that promote and highlight EDI and social safety
- Contributing to more equitable staff selection and recruitment policies
- Boosting community engagement, internally and externally, including mentorship and bridging programs, linking key stakeholders
- Promoting and expediting cultural change.

**Tools:** What we use to promote, fund and highlight our initiatives and priorities

Events, workshops, trainings, blog, website, social media, meetings, networking, good practice sharing, grassroots fund, stakeholder lunches, bridging programs

## Initiatives





**OBOV Statistics October 2019- July 2020:**

Before corona, from mid-October to March 2020, OBOV delivered 12 in-person workshops. During corona it was no longer possible to have in-person workshops. OBOV developed an online version of their workshops, as well as an updated version of their personal safety and security training, now called "OBOV x GLI Online Student Leadership Training " (OSLT) in collaboration with the Good Lad Initiative.

On 17 June, the first OBOV x GLI OSLT was delivered to study associations from the FMG faculty. In this training, 11 associations attended with a total of 21 participants. Seven participants attended the Follow-Up Session on 19 August and the following associations have received the Inclusive Leadership Certificate: Mercurius, Machiavelli, VSPA (Vereniging van Studenten in de Psychologie te Amsterdam), Kwakitutl and Studievereniging Sarphati.

Another OSLT was delivered on 29 July 29, to members of the association ASVA and the OBOV UvA Student Board.

*90% of participants of the OSLT agree that this training will help their group create a more positive culture in their association (OBOV, 2020).*

*90% of participants of the OSLT would recommend this training to other associations (OBOV, 2020).*

**Statistics August – October 2020:**

OBOV participated in the Intreeweek Committee's livestreamed Webinar on "Alcohol, Drugs, and Sexual Safety" on 27 August, for students who joined the UvA Intreeweek.

OBOV reached more than 270 students from September-October 2020.

OBOV delivered 6 introduction workshops to AUC freshman (over 200 students in attendance) in September, as well as 4 PPLE introduction workshops to (around 70 students) in October.

*89% of the AUC workshop participants would strongly recommend the workshop to other universities*

## Tabellenset bij jaarverslag 'Doing Diversity 2020'

	<i>Tabeltitel</i>
Toelichting	Toelichting bij de tabellen
<i>Tabel 1a</i>	<i>[geen update meer mogelijk]</i>
Tabel 1	Ingeschrevenen naar (migratie)achtergrond, UvA 2015-2019
<i>Tabel 2a</i>	<i>[geen update meer mogelijk]</i>
Tabel 2	Eerstejaars-wo bachelorstudenten naar migratieachtergrond, 2015-2019
<i>Tabel 3a</i>	<i>[geen update meer mogelijk]</i>
Tabel 3	Diplomarendement na 4 jaar; herinschrijvende bachelorstudenten met vwo-vooropleiding, naar faculteit, startjaar opleiding 2011-2015
Tabel 4	Personeel (PID + PNID) naar functie, faculteit/dienst en geslacht, 2015-20120
Tabel 5	Personeel naar dienstverband, faculteit/dienst en geslacht, 2015-2020
Tabel 6	Personeel (PID + PNID) naar functie, faculteit/dienst en nationaliteit, 2015-2020
Tabel 7	Personeel naar dienstverband, faculteit/dienst en nationaliteit, 2015-2020
<i>Tabel 8a</i>	<i>[geen update meer mogelijk]</i>
Tabel 8b	Diversiteit eerstejaars-wo bachelorstudenten naar faculteit, 2015-2019

datum: 10-03-2021

versie 2020.02

## Toelichting bij de tabellen

### Inleiding

Deze tabellen set is in opdracht van de Chief Diversity Officer samengesteld ten behoeve van het jaarverslag 'Doing Diversity'. De hier gepresenteerde cijfers volgen de definities en operationalisering van zoals gehanteerd in het rapport 'Let's do diversity' (2016) en het jaarverslag van 2017.

### Populatie

#### Populatie tabel 1

Alle ingeschrevenen bij de UvA voor wie geldt dat de hoogst behaalde opleiding voor instroom in het hoger onderwijs niet hoger is dan vwo. Inschrijvingen van internationale studenten (studenten met een buitenlandse vooropleiding) en inschrijvingen van personen van wie de hoogste vooropleiding voor het hoger onderwijs onbekend is zijn niet meegenomen. Peilmoment is 1 oktober van het verslagjaar.

#### Populatie tabel 2

Alle bij de UvA ingeschreven *eerstejaars-wo bachelorstudenten* voor wie geldt dat de hoogst behaalde opleiding voor instroom in het hoger onderwijs niet hoger is dan vwo. Inschrijvingen van internationale studenten (studenten met een buitenlandse vooropleiding) en inschrijvingen van personen van wie de hoogste vooropleiding voor het hoger onderwijs onbekend is zijn niet meegenomen. Peilmoment is 1 oktober van het verslagjaar.

#### Populatie tabel 3

Alle eerstejaars-wo bachelorstudenten (excl. Open Universiteit en Universiteit voor Humanistiek), met vwo als hoogste vooropleiding, die een jaar later nog steeds ingeschreven stonden bij dezelfde opleiding, én die binnen 4 jaar het bachelordiploma hebben ontvangen. Internationale studenten (studenten met een buitenlandse vooropleiding) en ingeschrevenen van wie de hoogste vooropleiding voor het hoger onderwijs onbekend is zijn niet meegenomen. Tabel 3b gaat specifiek over de studenten bij de UvA.

#### Populatie tabel 4 tot en met 7

Personeel in dienst (PID) en personeel niet in dienst (PNID) werkzaam bij de UvA, exclusief het AMC. Peildatum is 31 december van het verslagjaar.

#### Populatie tabel 8

Alle bij de UvA ingeschreven eerstejaars-wo bachelorstudenten. Peilmoment is 1 oktober van het verslagjaar.

### Gebruikte bronbestanden

1cHO 2019

KUO 2019

UvAdata; Personeel UvA.

### Opmerkingen bij de tabellen

\* De cijfers van tabellen 1 tot en met 3 zijn gebaseerd op het 1 cijfer HO bestand van 2019. Bij elke jaarlijkse update van het 1 cijfer HO-bestand worden eventuele verbeteringen in de gegevens aangebracht. Er kunnen daarom (kleine) verschillen voorkomen ten opzichte van de cijfers van die gebaseerd zijn op oudere versies van het bestand. De verschillen zijn doorgaans het grootst voor het meest recente peiljaar, welke daarom gemarkeerd is met een \* (= voorlopig cijfer).

Kleine verschillen met de gegevens uit UvAdata zijn mogelijk doordat de definities gehanteerd in 'Doing Diversity' en het jaarverslag van 2018 soms afwijken van de gegevens in UvAdata. Zo worden hier bijvoorbeeld inschrijvingen voor post-initiële masters wel geteld. Enkele opleidingen die in UvAdata niet geautomatiseerd konden worden toegewezen aan een faculteit zijn hier wel ondergebracht bij een faculteit.

\* De cijfers van tabellen 4 tot en met 7 zijn gebaseerd op UvAdata d.d. 31-12-2020. Veranderingen in de organisatiestructuur worden indien mogelijk 'teruggelegd' in de tijd. Ook worden indien nodig verbeteringen in de cijfers aangebracht. Hierdoor kunnen er op faculteitsniveau/dienstenniveau (of lager) verschillen voorkomen tussen de huidige cijfers in UvAdata en cijfers die eerder gepubliceerd zijn.

\* Om de diversiteitsindices te berekenen is gebruik gemaakt van Simpson's diversiteitsindex:  $D = 1 - \sum pi^2$ , waarbij  $pi$  staat voor de proportie van voorkomen van individuen  $i$  per categorie.

\* Aantallen kleiner dan 10 en percentages gebaseerd op aantallen in de noemer van kleiner dan 10 zijn niet weergegeven om onthulling te voorkomen.

\* NB Dit jaar is de berekening van het kengetal 'headcount' in het detailrapport UvA-personeel aangepast, waardoor er verschillen met vorige cijfers zijn ontstaan. In de huidige telling headcount is per getal afzonderlijk berekend. De totalen zijn ontdebeld van medewerkers die meerdere type aanstellingen - zoals zowel vast als tijdelijk of PID en PNID- hebben.

### Begrippen

Nederlandse nationaliteit	Persoon met de Nederlandse nationaliteit
Nederlandse achtergrond	Persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf is geboren.
Niet-westerse nationaliteit	Persoon met de nationaliteit van een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika, Azië (exclusief Indonesië en Japan) en Turkije.
Niet-westerse migratieachtergrond	Persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika, Azië (exclusief Indonesië en Japan) en Turkije.
Westerse nationaliteit	Persoon met de nationaliteit van een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, en Indonesië en Japan.
Westerse migratieachtergrond	Persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië, en Indonesië en Japan.

**Tabel 1: Ingeschrevenen naar (migratie)achtergrond, UvA 2015-2019**

	Nederlandse achtergrond					westerse migratieachtergrond					niet-westerse migratieachtergrond					Totaal				
	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*
	%															<i>aantal</i>				
Totaal UvA	77	76	76	75	75	10	10	10	10	10	13	14	14	15	16	26.234	25.774	25.881	25.922	25.408
AUC	71	62	67	69	69	18	26	18	16	15	11	12	15	15	16	126	118	147	228	126
FGw	80	79	79	79	79	12	12	12	11	11	9	9	9	10	10	5.164	4.884	4.669	4.524	4.341
FdG	74	73	72	72	69	9	9	9	8	9	17	17	19	20	21	2.448	2.398	2.442	2.385	2.322
FMG	79	78	78	78	77	10	10	10	10	10	11	12	12	13	13	6.572	6.042	5.812	5.512	5.538
FNWI	78	78	79	78	78	10	10	10	9	9	11	12	12	13	13	4.920	5.249	5.512	5.742	5.738
FdR	70	70	70	70	69	12	12	11	10	10	18	18	19	20	21	2.813	2.704	2.756	2.891	3.127
FdT	55	52	51	48	47	9	11	10	10	11	36	37	39	41	42	415	442	464	477	495
FEB	76	76	75	74	74	8	8	9	9	9	15	16	16	17	17	3.776	3.937	4.079	4.163	3.721

Bron: 1cHO 2019.

Selectie: hoofdschrijving; actief op 1 oktober; hoogste vooropleiding vóór het HO <= vwo (exclusief vooropleiding buitenland of onbekend).

**Tabel 2: Eerstejaars-wo bachelorstudenten naar migratieachtergrond, 2015-2019**

	Nederlandse achtergrond					westerse migratieachtergrond					niet-westerse migratieachtergrond					Totaal				
	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*
	%															<i>aantal</i>				
Totaal UvA	77	75	75	74	74	10	9	10	10	10	14	16	15	16	16	3.706	4.067	4.146	4.232	3.907
AUC	65	64	70	75	57	16	24	12	13	14	19	12	19	12	29	31	33	43	77	21
FGw	79	78	80	80	77	15	12	10	9	13	7	11	10	12	10	595	683	626	659	558
FdG	69	71	72	70	64	9	9	9	10	12	22	19	19	20	24	232	242	255	265	276
FMG	79	77	76	75	78	8	9	10	11	10	13	14	13	14	12	872	844	897	797	978
FNWI	77	79	80	78	78	10	8	9	8	8	13	13	11	14	14	882	988	1.016	969	936
FdR	74	72	71	71	69	11	10	9	10	11	15	18	19	19	20	368	432	421	560	518
FdT	59	45	39	41	52	13	12	6	10	15	28	43	55	49	34	46	74	67	71	62
FEB	76	73	72	71	72	7	6	10	11	9	16	21	17	18	20	680	771	821	834	558

Bron: 1cHO 2019.

Selectie: hoofdinschrijving; eerstejaars wo; opleidingsfase = bachelor; actief op 1 oktober; hoogste vooropleiding vóór het HO <= vwo (exclusief vooropleiding buitenland of onbekend).

**Tabel 3: Diplomarendement na 4 jaar; herinschrijvende bachelorstudenten met vwo-vooropleiding, naar faculteit, startjaar opleiding 2011-2015**

	Nederlandse achtergrond					westerse migratieachtergrond					niet-westerse migratieachtergrond				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
<i>aantal</i>															
<i>Inschrijvingen</i>															
Totaal UvA	2.322	2.081	2.483	2.198	1.817	297	251	320	280	239	237	280	321	309	283
AUC	70	75	102	86	70	10	14	19	15	15	.	13	11	10	.
FGw	505	399	484	366	274	54	49	54	51	54	40	31	43	31	19
FdG	162	147	146	147	143	16	12	18	18	21	17	26	24	31	47
FMG	706	566	650	506	376	97	62	89	64	45	62	76	74	68	56
FNWI	434	457	595	602	500	55	62	83	76	49	36	66	82	84	77
FdR	165	172	150	153	156	29	27	17	17	22	33	23	27	26	20
FdT	22	17	14	13	23	.	.	.	.	.	.	10	.	18	12
FEB	258	248	342	325	275	31	22	35	34	27	41	35	48	41	44
<i>%</i>															
<i>Diplomarendement na 4 jaar</i>															
Totaal UvA	76	75	73	71	76	70	71	69	68	71	68	68	69	70	70
AUC	94	95	93	97	91	80	100	100	100	93	.	92	91	90	.
FGw	71	73	68	67	72	69	69	72	63	67	60	55	74	71	79
FdG	83	78	84	86	85	69	92	83	89	90	76	69	79	77	72
FMG	78	77	76	70	74	70	68	63	64	67	73	71	64	63	70
FNWI	75	74	72	71	75	67	68	64	67	65	64	67	68	70	64
FdR	73	70	65	71	79	79	74	59	47	64	67	57	63	54	70
FdT	86	94	79	62	96	.	.	.	.	.	.	90	.	94	92
FEB	71	71	69	63	72	58	59	71	65	70	66	69	65	66	66

Bron: KUO 2019.

Selectie: eerste jaar aan deze soort hoger onderwijs = ja; opleidingsfase = bachelor; opleidingsvorm = voltijd  
herinschrijving volgende jaar bij dezelfde opleiding = ja; vooropleiding = vwo; diploma binnen 4 jaar = ja.

Tabel 4: Personeel (PID + PNID) naar functie, faculteit/dienst en geslacht, 2016-2020

	mannen					vrouwen					Totaal				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
	%										headcount				
UvA (excl. AMC)	52	52	52	52	52	48	48	48	48	48	9.794	10.109	10.601	10.965	11.440
WP	57	57	57	56	56	43	43	43	44	44	5.873	6.074	6.326	6.540	6.634
Hoogleraar	80	80	79	78	77	20	21	21	22	23	623	600	599	586	566
Universitair hoofddocent	73	69	67	69	67	27	31	33	31	33	281	307	320	322	331
Universitair docent	56	55	57	56	55	44	45	43	44	45	622	625	592	598	632
Onderzoeker	54	53	53	53	54	46	47	47	47	46	1.508	1.555	1.680	1.629	1.530
Docent	53	55	56	56	55	47	45	44	44	45	1.294	1.402	1.511	1.699	1.826
Promovendus	51	50	50	50	49	49	50	50	50	51	1.492	1.554	1.568	1.626	1.679
OBP	45	45	46	47	46	55	55	54	53	54	3.937	4.060	4.297	4.450	4.821
<i>Faculteiten en diensten</i>															
FGw	46	45	44	44	45	54	55	56	56	55	1.562	1.662	1.661	1.685	1.653
WP	50	48	46	46	47	50	52	54	54	53	1.239	1.282	1.309	1.333	1.249
Hoogleraar	71	68	65	65	66	29	32	35	35	34	131	108	113	107	108
Universitair hoofddocent	71	63	64	62	60	29	38	36	38	40	45	48	50	50	57
Universitair docent	57	58	59	60	59	43	42	41	40	41	187	177	166	155	164
Onderzoeker	51	48	45	42	43	49	52	55	58	57	270	298	339	304	223
Docent	43	43	40	40	43	57	57	60	60	57	254	283	255	263	263
Promovendus	41	41	39	42	39	59	59	61	58	61	364	383	394	438	415
OBP	30	35	36	36	38	70	65	64	64	62	325	385	355	355	406
FdR	47	47	50	49	48	53	53	50	51	52	666	665	673	718	833
WP	54	54	57	55	55	46	46	43	45	45	469	469	492	532	567
Hoogleraar	75	74	75	74	72	25	26	25	26	28	99	92	92	81	74
Universitair hoofddocent	70	68	52	58	58	30	32	48	42	42	27	25	23	26	31
Universitair docent	36	37	48	49	46	64	63	52	51	54	36	38	33	35	37
Onderzoeker	47	45	48	42	43	53	55	52	58	57	85	89	94	111	122
Docent	51	52	55	53	55	49	48	45	47	45	127	121	141	152	183
Promovendus	47	50	56	59	60	53	50	44	41	40	97	109	108	123	114
OBP	31	31	30	30	32	69	69	70	70	68	197	198	181	188	267
FdT	43	43	41	44	39	57	57	59	56	61	470	472	465	478	253
WP	50	49	48	50	49	50	51	52	50	51	263	271	258	270	129
Hoogleraar	94	94	89	89	80	6	6	11	11	20	17	18	19	18	10
Universitair hoofddocent	93	75	78	74	67	7	25	22	26	33	14	20	18	19	15
Universitair docent	65	60	53	56	56	35	40	47	44	44	20	20	15	16	16
Onderzoeker	45	47	44	41	56	55	53	56	59	44	74	76	71	70	9
Docent	45	45	46	48	44	55	55	54	52	56	123	116	117	126	71
Promovendus	29	21	13	17	15	71	79	87	83	85	21	28	23	23	13
OBP	35	35	33	36	29	65	65	67	64	71	210	204	210	212	126
FNWI	65	64	65	65	63	35	36	35	35	37	2.476	2.579	2.721	2.746	3.036
WP	71	70	70	70	68	29	30	30	30	32	1.708	1.809	1.932	1.946	2.130
Hoogleraar	94	93	92	89	87	6	7	8	11	13	193	188	187	192	198
Universitair hoofddocent	90	82	78	79	80	10	18	22	21	20	86	97	103	106	102
Universitair docent	70	74	76	72	65	30	26	24	28	35	113	108	101	113	131
Onderzoeker	70	66	68	70	69	30	34	32	30	31	443	466	514	504	558
Docent	67	70	70	70	67	33	30	30	30	33	211	289	345	356	409
Promovendus	64	63	65	64	62	36	37	35	36	38	581	601	615	611	683
OBP	51	49	51	51	49	49	51	49	49	51	769	773	793	803	907
FEB	65	65	62	62	60	35	35	38	38	40	770	807	997	1.124	1.226
WP	77	76	74	73	73	23	24	26	27	27	565	586	696	803	778
Hoogleraar	90	91	91	92	92	10	9	9	8	8	68	74	75	71	65
Universitair hoofddocent	74	76	78	86	81	26	24	22	14	19	35	34	37	42	42
Universitair docent	76	71	70	61	64	24	29	30	39	36	68	75	80	88	94
Onderzoeker	77	69	64	66	68	23	31	36	34	32	69	68	88	93	81
Docent	80	80	77	73	74	20	20	23	27	26	235	236	312	404	381
Promovendus	63	65	65	69	65	37	35	35	31	35	93	100	107	107	114
OBP	33	34	36	37	38	67	66	64	63	62	205	221	302	323	448
FMG	39	40	39	38	38	61	60	61	62	62	1.964	1.994	1.935	1.967	2.096
WP	42	43	41	41	40	58	57	59	59	60	1.556	1.582	1.554	1.543	1.598
Hoogleraar	65	64	65	65	63	35	36	35	35	37	114	117	109	110	104
Universitair hoofddocent	52	53	54	54	52	48	47	46	46	48	73	83	89	79	84
Universitair docent	42	41	41	42	43	58	59	59	58	57	198	207	197	191	190
Onderzoeker	42	45	44	45	45	58	55	56	55	55	552	542	554	519	503
Docent	35	38	35	35	35	65	62	65	65	65	297	310	291	326	385
Promovendus	36	35	31	28	27	64	65	69	72	73	329	328	316	319	335
OBP	28	29	31	29	29	72	71	69	71	71	409	416	383	425	500
AUC	54	58	55	53	51	46	42	45	47	49	69	67	75	100	171
WP	60	63	63	59	56	40	38	37	41	44	50	48	51	74	139
OBP	37	47	38	35	28	63	53	63	65	72	19	19	24	26	32
Bestuur en GDS	53	53	54	55	55	47	47	46	45	45	1.796	1.842	2.049	2.120	2.135

Bron: UvAdata, detailrapport UvA personeel.

Selectie: UvA; PID en PNID; headcount.

**Tabel 5: Personeel naar dienstverband, faculteit/dienst en geslacht, 2016-2020**

	mannen					vrouwen					Totaal				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
	%										headcount				
UvA (excl. AMC)	52	52	52	52	52	48	48	48	48	48	9.794	10.109	10.601	10.965	11.440
PID	49	49	49	49	48	51	51	51	51	52	5.971	6.149	6.100	6.269	6.717
Vast	51	50	50	49	49	49	50	50	51	51	3.506	3.593	3.650	3.744	3.869
Tijdelijk	47	46	48	48	47	53	54	52	52	53	2.466	2.555	2.450	2.528	2.847
PNID	57	57	57	57	57	43	43	43	43	43	3.922	4.071	4.599	4.785	4.811
Uitzendkracht	45	45	46	48	48	55	55	54	52	52	321	322	462	469	567
Detachant	60	60	67	74	71	40	40	33	26	29	246	209	253	279	423
NWO-aangesteld	85	84	86	86	77	15	16	14	14	23	53	45	37	28	13
Bursaal	48	51	50	52	53	52	49	50	48	47	122	127	110	104	105
Bijz. hoogleraar	75	72	71	68	65	25	28	29	32	35	126	109	108	99	103
Gast	56	56	57	57	56	44	44	43	43	44	2.717	2.929	3.296	3.439	3.276
Stagiair	33	40	38	34	36	67	60	63	66	64	54	57	56	58	36
Extern ingehuurd	72	72	68	62	64	28	28	32	38	36	310	299	306	344	318
<i>Faculteiten en diensten</i>															
FGw	46	45	44	44	45	54	55	56	56	55	1.562	1.662	1.661	1.685	1.653
PID	42	42	41	41	41	58	58	59	59	59	974	1.011	952	906	951
Vast	44	44	44	43	44	56	56	56	57	56	551	565	560	545	558
Tijdelijk	40	39	37	37	37	60	61	63	63	63	423	444	392	361	393
PNID	52	51	48	48	49	48	49	52	52	51	604	678	724	794	718
Uitzendkracht	50	43	.	27	20	50	57	67	73	80	12	14	.	11	.
Detachant	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	80	74	67	73	69	20	26	33	27	31	20	19	21	22	26
Gast	52	51	49	48	49	48	49	51	52	51	550	614	668	731	664
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	40	39	18	22	31	60	61	82	78	69	15	18	22	23	16
FdR	47	47	50	49	48	53	53	50	51	52	666	665	673	718	833
PID	44	44	46	44	44	56	56	54	56	56	439	430	436	451	541
Vast	47	46	43	42	44	53	54	57	58	56	217	222	246	247	266
Tijdelijk	40	41	49	47	44	60	59	51	53	56	222	207	190	204	275
PNID	55	54	57	56	54	45	46	43	44	46	236	244	239	269	295
Uitzendkracht	33	32	21	36	36	67	68	79	64	64	24	19	14	11	11
Detachant	40	33	43	50	33	60	67	57	50	.	15	18	21	14	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	76	69	58	.	.	24	31	42	.	.	21	16	12	.	.
Gast	57	57	63	58	56	43	43	37	42	44	170	190	188	233	267
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
FdT	43	43	41	44	39	57	57	59	56	61	470	472	465	478	253
PID	42	38	37	40	40	58	62	63	60	60	244	235	221	215	211
Vast	48	42	40	41	40	52	58	60	59	60	188	192	176	175	172
Tijdelijk	21	19	24	38	41	79	81	76	63	59	56	43	45	40	39
PNID	45	49	44	46	34	55	51	56	54	66	229	241	248	269	44
Uitzendkracht	42	51	45	53	40	58	49	55	47	60	38	45	42	57	15
Detachant	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Gast	42	43	42	43	38	58	57	58	57	62	149	161	166	173	21
Stagiair	6	36	0	20	20	94	64	100	80	80	16	11	12	15	10
Extern ingehuurd	82	76	81	75	.	18	24	19	25	.	22	21	21	20	.
FNWI	65	64	65	65	63	35	36	35	35	37	2.476	2.579	2.721	2.746	3.036
PID	63	61	62	63	60	37	39	38	37	40	1.502	1.621	1.647	1.716	1.885
Vast	64	62	61	60	58	36	38	39	40	42	640	663	661	699	732
Tijdelijk	61	60	63	65	61	39	40	37	35	39	863	958	986	1.018	1.152
PNID	69	69	68	68	66	31	31	32	32	34	994	982	1.089	1.049	1.172
Uitzendkracht	49	44	40	45	49	51	56	60	55	51	85	77	81	76	103
Detachant	60	67	76	67	58	40	33	24	33	42	99	27	25	21	38
NWO-aangesteld	83	82	84	82	75	17	18	16	18	25	47	39	32	22	12
Bursaal	69	65	62	58	60	31	35	38	42	40	62	72	65	65	62
Bijz. hoogleraar	84	85	85	74	69	16	15	15	26	31	44	39	39	38	39
Gast	71	71	70	71	69	29	29	30	29	31	640	704	829	800	903
Stagiair	83	59	83	61	.	17	41	17	39	.	12	17	12	18	.
Extern ingehuurd	73	60	.	80	73	27	40	.	20	27	11	10	.	10	11
FEB	65	65	62	62	60	35	35	38	38	40	770	807	997	1.124	1.226
PID	61	62	59	59	58	39	38	41	41	42	386	395	441	471	499
Vast	58	60	60	59	57	42	40	40	41	43	272	285	309	333	357
Tijdelijk	68	65	58	59	59	32	35	42	41	41	114	110	132	138	142
PNID	70	68	65	65	62	30	32	35	35	38	385	413	560	657	728
Uitzendkracht	45	49	49	46	46	55	51	51	54	54	75	90	154	169	274
Detachant	71	48	54	73	73	29	52	46	27	27	21	23	26	33	30
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Gast	74	69	68	72	72	26	31	32	28	28	121	137	216	248	208
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	78	79	78	69	69	22	21	22	31	31	169	162	166	213	216
FMG	39	40	39	38	38	61	60	61	62	62	1.964	1.994	1.935	1.967	2.096
PID	38	38	38	37	36	62	62	62	63	64	1.363	1.405	1.333	1.386	1.490
Vast	42	42	42	42	42	58	58	58	58	58	659	693	710	725	736
Tijdelijk	34	34	32	31	29	66	66	68	69	71	704	713	623	662	754
PNID	41	45	44	42	43	59	55	56	58	57	620	608	618	591	617
Uitzendkracht	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Detachant	42	.	.	.	.	58	.	.	.	.	12	.	.	.	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	27	33	33	41	44	73	67	67	59	56	60	55	45	39	41
Bijz. hoogleraar	61	55	60	56	54	39	45	40	44	46	38	31	30	27	28
Gast	43	46	44	42	42	57	54	56	58	58	493	510	531	513	543



Tabel 5: Personeel naar dienstverband, faculteit/dienst en geslacht, 2016-2020

	mannen					vrouwen					Totaal				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
	%										<i>headcount</i>				
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
AUC	54	58	55	53	51	46	42	45	47	49	69	67	75	100	171
PID	57	57	55	52	50	43	43	45	48	50	63	61	67	69	72
Vast	57	56	54	52	51	43	44	46	48	49	58	59	63	63	69
Tijdelijk	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
PNID	.	.	.	55	52	.	.	.	45	48	.	.	.	31	99
Uitzendkracht	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Detachant	.	.	.	40	30	.	.	.	60	70	.	.	.	20	33
NWO-aangesteld															
Bursaal															
Bijz. hoogleraar															
Gast				80	61				20	39				10	62
Stagiair															
Extern ingehuurd															
Bestuur en GDS	53	53	54	55	55	47	47	46	45	45	1.796	1.842	2.049	2.120	2.135
PID	50	50	49	48	49	50	50	51	52	51	950	949	953	999	1.015
Vast	51	51	51	49	49	49	49	49	51	51	893	894	898	924	946
Tijdelijk	40	38	24	32	42	60	62	76	68	58	57	55	55	76	69
PNID	56	56	59	61	60	44	44	41	39	40	849	900	1.108	1.127	1.127
Uitzendkracht	46	42	50	55	53	54	58	50	45	47	79	73	160	135	154
Detachant	71	69	75	83	78	29	31	25	17	22	85	118	157	179	304
NWO-aangesteld															
Bursaal															
Bijz. hoogleraar															
Gast	54	53	57	59	53	46	47	43	41	47	597	615	698	733	599
Stagiair	.	42	31	27	.	.	58	69	73	.	.	12	13	11	.
Extern ingehuurd	70	67	65	53	57	30	33	35	47	43	81	85	82	72	67

Bron: UvAdata, detailrapport UvA personeel.

Selectie: UvA; PID en PNID; headcount.

Tabel 6: Personeel (PID + PNID) naar functie, faculteit/dienst en nationaliteit, 2016-2020

	Nederlandse nationaliteit					westerse nationaliteit					niet-westerse nationaliteit					Totaal				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
	%															headcount (excl. nationaliteit onbekend)				
UvA (excl. AMC)	79	78	79	79	77	16	16	16	15	17	6	6	6	5	6	9.793	10.107	10.594	10.961	11.439
WP	68	68	69	70	67	23	23	23	22	24	9	9	9	8	9	5.872	6.074	6.322	6.538	6.635
Hoogleraar	86	85	85	84	83	13	14	14	15	16	1	1	1	1	1	622	599	598	585	565
Universitair hoofddocent	76	75	74	71	69	22	22	24	26	29	2	2	3	2	2	281	307	320	322	331
Universitair docent	68	65	66	65	60	29	31	31	31	33	3	4	4	4	6	622	625	592	598	632
Onderzoeker	59	60	63	65	61	29	28	27	25	28	11	12	10	10	11	1.508	1.556	1.678	1.628	1.531
Docent	86	85	84	85	83	12	13	14	13	14	1	2	2	2	3	1.294	1.402	1.511	1.699	1.826
Promovendus	53	53	54	55	52	28	28	27	27	28	19	19	19	18	20	1.491	1.554	1.568	1.626	1.679
OBP	94	94	94	93	91	5	5	5	6	7	1	1	1	1	2	3.937	4.059	4.297	4.449	4.820
<i>Faculteiten en diensten</i>																				
FGw	74	73	72	73	72	20	21	22	21	23	5	6	6	6	6	1.561	1.661	1.660	1.684	1.653
WP	70	68	68	69	67	24	26	25	24	25	6	7	7	7	7	1.238	1.281	1.308	1.332	1.249
Hoogleraar	75	74	75	75	74	24	25	24	24	24	2	1	1	1	2	131	108	113	107	108
Universitair hoofddocent	71	67	66	64	61	27	29	30	32	35	2	4	4	4	4	45	48	50	50	57
Universitair docent	68	68	69	69	66	30	31	30	30	31	2	1	1	1	3	187	177	166	155	164
Onderzoeker	67	63	68	71	72	25	27	24	23	25	9	10	8	5	3	270	298	338	303	223
Docent	81	78	78	78	76	18	20	20	19	21	1	1	2	3	3	254	283	255	263	263
Promovendus	63	61	58	61	57	24	26	28	26	27	13	13	14	13	16	363	383	394	438	415
OBP	93	91	90	88	85	7	7	9	10	14	0	2	1	2	2	325	385	355	355	406
FdR	83	81	81	81	81	14	15	16	16	16	3	4	4	3	3	666	666	673	718	833
WP	78	76	76	77	75	18	19	19	19	20	4	6	5	3	4	469	470	492	532	567
Hoogleraar	89	90	89	88	86	11	10	11	12	14	0	0	0	0	0	99	92	92	81	74
Universitair hoofddocent	93	88	87	85	84	7	12	13	15	16	0	0	0	0	0	27	25	23	26	31
Universitair docent	83	76	82	77	76	17	21	15	20	22	0	3	3	3	3	36	38	33	35	37
Onderzoeker	67	58	67	75	70	24	30	27	21	25	9	11	6	5	4	85	89	94	111	122
Docent	82	84	81	84	83	17	14	16	16	15	1	2	3	0	3	127	121	141	152	183
Promovendus	65	66	64	62	59	25	22	24	28	31	10	12	12	10	11	97	109	108	123	114
OBP	95	94	92	92	93	5	6	8	6	7	0	1	0	2	0	197	198	181	188	267
FdT	93	93	94	94	92	4	5	5	5	7	2	2	2	2	1	470	472	465	478	253
WP	91	90	91	92	88	6	7	7	7	11	2	3	2	1	1	263	271	258	270	129
Hoogleraar	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	17	18	17	9
Universitair hoofddocent	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	20	18	19	15
Universitair docent	70	70	67	75	75	30	30	33	25	25	0	0	0	0	0	20	20	15	16	16
Onderzoeker	89	87	90	93	89	7	7	7	3	11	4	7	3	4	0	74	76	71	70	9
Docent	92	91	91	90	86	7	8	9	10	13	1	1	0	0	1	123	116	117	126	71
Promovendus	86	86	83	87	85	5	7	9	0	0	10	7	9	13	15	21	28	23	23	13
OBP	96	96	97	96	96	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	210	204	210	211	125
FNWI	69	70	71	71	69	21	20	20	19	21	10	10	10	10	11	2.476	2.579	2.720	2.745	3.037
WP	57	59	61	62	60	29	27	25	24	26	14	14	13	14	15	1.708	1.810	1.932	1.945	2.131
Hoogleraar	90	87	88	86	83	9	12	11	13	16	1	1	1	1	1	193	188	187	192	198
Universitair hoofddocent	74	73	71	70	67	23	24	26	27	29	2	3	3	3	4	86	97	103	106	102
Universitair docent	66	66	65	61	50	27	29	29	32	39	6	6	6	7	11	113	108	101	113	131
Onderzoeker	42	48	51	53	50	41	36	34	30	33	18	16	15	17	17	443	466	514	504	559
Docent	90	87	88	89	88	10	12	12	10	11	0	1	0	1	1	211	289	345	356	409
Promovendus	42	44	46	47	44	32	31	28	28	28	26	25	26	25	27	581	601	615	611	683
OBP	94	95	93	92	91	5	4	5	6	8	1	1	2	1	2	769	773	793	803	907
FEB	77	75	75	77	72	17	18	18	17	20	6	6	6	6	8	770	807	997	1.124	1.226
WP	72	70	71	73	68	21	22	22	19	22	7	8	8	8	9	565	586	696	803	778
Hoogleraar	93	91	91	92	92	6	7	7	6	6	1	3	3	3	2	68	74	75	71	65
Universitair hoofddocent	63	68	62	52	48	26	26	30	40	48	11	6	8	7	5	35	34	37	42	42
Universitair docent	47	39	44	42	38	46	49	46	45	45	7	12	10	13	17	68	75	80	88	94
Onderzoeker	57	60	55	69	56	36	32	39	23	28	7	7	7	9	16	69	68	88	93	81
Docent	90	88	86	88	83	7	9	11	9	12	3	3	3	3	5	235	236	312	404	381
Promovendus	44	44	48	46	44	33	34	28	32	35	23	22	24	22	21	93	100	107	107	114
OBP	91	90	85	87	78	8	9	11	11	17	1	1	3	2	5	205	221	302	323	448
FMG	75	75	75	75	74	19	19	19	20	20	6	7	6	5	5	1.964	1.994	1.935	1.967	2.096
WP	71	71	72	71	71	21	21	21	23	23	8	8	7	6	7	1.556	1.582	1.554	1.543	1.598
Hoogleraar	85	81	81	80	82	15	19	19	20	18	0	0	0	0	0	114	117	109	110	104
Universitair hoofddocent	75	76	78	76	75	25	24	22	24	25	0	0	0	0	0	73	83	89	79	84
Universitair docent	72	70	69	71	69	26	28	29	28	28	3	2	2	2	3	198	207	197	191	190
Onderzoeker	64	65	68	65	65	26	24	23	25	25	10	11	9	9	10	552	542	554	519	503
Docent	92	90	89	87	83	7	8	9	11	14	1	2	2	2	3	297	310	291	326	385
Promovendus	57	57	60	60	61	25	24	26	29	27	17	18	14	11	12	329	328	316	319	335
OBP	91	90	90	89	86	9	10	9	10	13	0	0	1	0	2	409	416	383	425	500
AUC	55	58	63	67	76	43	39	35	31	22	1	3	3	2	2	69	67	75	100	171
WP	48	50	55	62	76	50	46	41	35	22	2	4	4	3	3	50	48	51	74	139
OBP	74	79	79	81	78	26	21	21	19	22	0	0	0	0	0	19	19	24	26	32
Bestuur en GDS	96	97	97	97	97	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1.796	1.842	2.049	2.120	2.135

Bron: UvAdata, detailrapport UvA personeel.  
 Selectie: UvA; PID en PNID; headcount.

**Tabel 7: Personeel naar dienstverband, faculteit/dienst en nationaliteit, 2016-2020**

	Nederlandse nationaliteit					westerse nationaliteit					niet-westerse nationaliteit					Totaal				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
	%															headcount (excl. nationaliteit onbekend)				
UvA (excl. AMC)	79	78	79	79	77	16	16	16	15	17	6	6	6	5	6	9.793	10.107	10.594	10.961	11.439
PID	80	80	78	77	76	17	17	18	18	19	3	4	4	5	5	5.970	6.150	6.100	6.269	6.718
Vast	88	87	86	86	84	11	12	12	13	14	1	1	1	2	2	3.506	3.593	3.650	3.744	3.869
Tijdelijk	69	69	66	65	64	25	24	25	26	26	7	7	8	9	10	2.465	2.556	2.450	2.528	2.847
PNID	77	76	79	82	80	14	15	13	12	13	9	9	8	6	7	3.922	4.071	4.596	4.784	4.811
Uitzendkracht	94	93	90	94	84	4	6	6	5	12	1	1	3	1	4	321	322	462	468	566
Detachant	93	96	97	95	96	6	3	3	4	3	2	1	0	1	1	246	209	253	279	422
NWO-aangesteld	40	44	43	54	62	28	22	22	18	23	32	33	35	29	15	53	45	37	28	13
Bursaal	7	9	13	25	16	19	10	9	13	16	75	80	78	62	68	122	127	110	104	105
Bijz. hoogleraar	90	90	92	88	87	10	9	7	11	12	1	1	1	1	1	126	109	108	99	103
Gast	74	74	78	80	77	17	18	15	14	16	8	8	7	7	7	2.717	2.929	3.293	3.438	3.276
Stagiair	81	84	72	84	77	17	12	23	16	17	2	4	5	0	6	54	57	57	57	35
Extern ingehuurd	95	95	93	94	93	3	4	5	5	5	2	1	2	1	2	310	298	305	343	317
<i>Faculteiten en diensten</i>																				
FGW	74	73	72	73	72	20	21	22	21	23	5	6	6	6	6	1.561	1.661	1.660	1.684	1.653
PID	79	77	74	74	71	19	20	23	23	25	2	3	3	3	4	973	1.011	952	906	951
Vast	81	79	79	78	77	18	20	20	21	21	1	1	1	1	2	551	565	560	545	558
Tijdelijk	77	74	68	67	64	20	20	27	27	30	3	5	5	6	6	422	444	392	361	393
PNID	66	66	70	73	72	23	24	20	19	19	10	10	10	8	9	604	677	723	793	718
Uitzendkracht	92	100	.	100	.	8	0	.	0	.	0	0	.	0	.	12	14	.	11	.
Detachant	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	90	84	86	82	81	10	16	14	18	19	0	0	0	0	0	20	19	21	22	26
Gast	64	63	68	71	70	24	25	21	20	20	11	11	11	9	10	550	613	667	730	664
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	93	94	95	96	88	7	6	5	4	13	0	0	0	0	0	15	18	22	23	16
FdR	83	81	81	81	81	14	15	16	16	16	3	4	4	3	3	666	666	673	718	833
PID	85	85	80	80	81	14	14	18	18	16	1	2	2	2	3	439	430	436	451	541
Vast	92	93	90	89	87	8	7	10	11	12	0	0	0	0	1	217	222	246	247	266
Tijdelijk	78	76	68	70	76	19	21	28	26	20	3	3	4	4	4	222	207	190	204	275
PNID	80	75	82	83	80	14	16	12	13	16	6	8	7	4	4	236	244	239	269	295
Uitzendkracht	96	95	100	100	91	4	5	0	0	9	0	0	0	0	0	24	19	14	11	11
Detachant	100	89	90	93	.	0	6	10	7	.	0	6	0	0	.	15	18	21	14	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	90	100	100	100	.	10	0	0	0	.	0	0	0	0	.	21	16	12	8	.
Gast	74	70	78	80	79	18	20	14	15	17	8	10	9	5	4	170	190	188	233	267
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
FdT	93	93	94	94	92	4	5	5	5	7	2	2	2	2	1	470	472	465	478	253
PID	94	94	93	92	91	5	6	6	7	7	1	1	1	2	2	244	235	221	215	211
Vast	94	93	93	93	92	5	6	6	6	6	1	1	1	1	1	188	192	176	175	172
Tijdelijk	93	95	93	85	85	7	5	7	10	10	0	0	0	5	5	56	43	45	40	39
PNID	93	93	94	96	98	3	4	4	3	5	3	4	2	1	-2	229	241	248	269	44
Uitzendkracht	95	96	98	100	100	3	2	0	0	0	3	2	2	0	0	38	45	42	56	14
Detachant	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	91	89	92	94	95	5	5	5	4	10	5	6	3	2	-5	149	161	166	173	21
Gast	94	100	92	100	.	0	0	0	0	.	6	0	8	0	.	16	11	13	14	.
Stagiair	95	100	100	100	.	0	0	0	0	.	5	0	0	0	.	22	20	20	19	.
Extern ingehuurd	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
FNWI	69	70	71	71	69	21	20	20	19	21	10	10	10	10	11	2.476	2.579	2.720	2.745	3.037
PID	70	72	72	70	67	23	21	21	21	23	8	7	8	9	10	1.502	1.622	1.647	1.716	1.886
Vast	87	87	85	83	80	12	11	13	15	17	2	2	2	2	3	640	663	661	699	732
Tijdelijk	57	61	63	61	59	31	27	25	25	27	12	11	12	14	14	863	959	986	1.018	1.152
PNID	68	67	70	74	72	19	19	18	15	16	14	14	13	12	11	994	982	1.089	1.049	1.172
Uitzendkracht	95	94	91	97	99	5	6	5	3	1	0	0	4	0	0	85	77	81	76	103
Detachant	98	93	92	95	97	2	7	8	5	0	0	0	0	0	3	99	27	25	21	38
NWO-aangesteld	32	36	34	41	58	32	26	25	23	25	36	38	41	36	17	47	39	32	22	12
Bursaal	5	7	11	26	11	2	1	0	6	6	94	92	89	68	82	62	72	65	65	62
Bijz. hoogleraar	89	87	90	84	82	9	10	8	13	15	2	3	3	3	3	44	39	39	38	39
Gast	66	69	71	74	71	25	24	21	17	20	9	8	8	9	9	640	704	829	800	903
Stagiair	92	100	100	100	.	8	0	0	0	.	0	0	0	0	.	12	17	12	18	.
Extern ingehuurd	91	100	.	100	91	9	0	.	0	9	0	0	.	0	0	11	10	.	10	11
FEB	77	75	75	77	72	17	18	18	17	20	6	6	6	6	8	770	807	997	1.124	1.226
PID	70	69	69	67	65	24	24	23	24	26	6	7	7	9	9	386	395	441	471	499
Vast	78	74	75	72	72	19	21	21	23	22	3	5	4	5	6	272	285	309	333	357
Tijdelijk	54	55	56	53	48	35	30	29	29	35	11	15	15	18	18	114	110	132	138	142
PNID	84	82	80	85	76	10	13	15	11	17	6	5	6	4	7	385	413	560	657	728
Uitzendkracht	91	87	78	85	67	5	10	16	11	24	4	3	6	4	9	75	90	154	169	274
Detachant	76	96	100	88	97	14	4	0	9	3	10	0	0	3	0	21	23	26	33	30
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Gast	67	64	71	80	68	21	26	21	14	21	12	11	8	6	11	121	137	216	248	208
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	93	92	89	91	91	4	6	8	7	6	3	2	2	2	3	169	162	166	213	216
FMG	75	75	75	75	74	19	19	19	20	20	6	7	6	5	5	1.964	1.994	1.935	1.967	2.096
PID	81	80	78	77	76	17	18	19	21	21	2	2	3	2	3	1.363	1.405	1.333	1.386	

Tabel 7: Personeel naar dienstverband, faculteit/dienst en nationaliteit, 2016-2020

	Nederlandse nationaliteit					westerse nationaliteit					niet-westerse nationaliteit					Totaal				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
	%															<i>headcount (excl. nationaliteit onbekend)</i>				
Uitzendkracht	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Detachant	.	.	.	70	67	.	.	.	30	24	.	.	.	0	9	.	.	.	20	33
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Gast	.	.	.	90	95	.	.	.	10	5	.	.	.	0	0	.	.	.	10	62
Stagiair	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Extern ingehuurd	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bestuur en GDS	96	97	97	97	97	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1.796	1.842	2.049	2.120	2.135
PID	96	96	96	96	96	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	950	949	953	999	1.015
Vast	96	96	96	96	96	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	893	894	898	924	946
Tijdelijk	93	95	95	93	96	4	4	5	7	4	4	2	0	0	0	57	55	55	76	69
PNID	97	98	98	98	98	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	849	900	1.108	1.127	1.127
Uitzendkracht	99	100	99	99	99	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	79	73	160	135	154
Detachant	94	97	99	99	99	4	2	1	1	1	2	1	0	1	1	85	118	157	179	304
NWO-aangesteld	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bursaal	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Bijz. hoogleraar	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Gast	97	97	98	97	98	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	597	615	698	733	599
Stagiair	.	100	100	100	.	.	0	0	0	.	.	0	0	0	.	.	12	13	11	.
Extern ingehuurd	99	99	99	99	100	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	81	85	82	72	67

Bron: UvAdata, detailrapport UvA personeel.

Selectie: UvA; PID en PNID; headcount.

Tabel 8. Diversiteit eerstejaars-wo bachelorstudenten naar faculteit, 2015-2019

	Totaal UvA					Faculteiten en University College																																							
	AUC					FGw					FdG					FMG					FNWI					Fdk					FdT					FEB									
	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*	2015	2016	2017	2018	2019*					
Totaal	4.377	5.168	6.022	6.606	6.513	154	155	197	231	213	723	907	944	1.048	1.138	238	252	260	276	287	975	1.131	1.346	1.620	1.895	904	1.026	1.047	1.001	970	472	569	611	734	708	51	79	71	73	64	860	1.049	1.546	1.623	1.238
Selse																																													
mannen	44	44	44	41	40	34	30	25	24	24	37	37	34	35	32	39	36	33	29	38	27	31	31	27	27	54	56	54	49	54	39	39	38	37	33	20	32	20	32	38	63	61	60	61	60
vrouwen	56	56	56	59	60	66	70	75	76	76	63	63	66	65	68	61	64	67	71	62	73	69	69	73	73	46	44	46	51	46	61	61	62	63	67	80	68	80	68	63	37	39	40	39	40
diversiteitsindex (max. 1,0)	0,98	0,99	0,98	0,97	0,96	0,90	0,83	0,76	0,73	0,73	0,93	0,93	0,90	0,91	0,88	0,95	0,92	0,88	0,82	0,95	0,79	0,86	0,86	0,78	0,79	0,99	0,98	0,99	1,00	0,99	0,96	0,95	0,95	0,93	0,89	0,63	0,87	0,63	0,86	0,94	0,93	0,95	0,96	0,95	0,96
(Migratie)achtergrond alle studenten																																													
Nederlandse	67	61	54	49	46	13	15	18	27	8	68	60	56	53	40	69	71	71	68	63	73	60	52	38	41	76	77	78	76	76	61	56	51	56	52	55	43	37	40	50	61	55	40	38	34
westerse	18	22	29	31	33	71	73	70	56	72	24	29	32	33	42	9	10	9	12	12	15	25	31	44	39	10	10	10	9	9	24	26	29	25	29	14	13	8	11	16	17	19	35	35	36
niet-westerse	15	17	18	20	21	16	12	12	17	21	7	10	12	15	18	21	19	20	20	24	13	16	16	18	19	14	13	12	15	15	16	18	21	19	19	31	44	55	49	34	23	27	25	27	31
diversiteitsindex (max. 1,0)	0,75	0,83	0,90	0,93	0,95	0,68	0,65	0,69	0,87	0,65	0,70	0,81	0,85	0,89	0,95	0,70	0,67	0,67	0,72	0,79	0,65	0,84	0,90	0,95	0,96	0,59	0,57	0,55	0,59	0,59	0,83	0,88	0,93	0,88	0,92	0,87	0,90	0,84	0,88	0,91	0,83	0,89	0,98	0,99	1,00
(Migratie)achtergrond studenten met Nederlandse vooropleiding <sup>1)</sup>																																													
Nederlandse	77	75	75	74	74	65	64	70	75	57	79	78	80	80	77	69	71	72	70	64	79	77	76	75	78	77	79	80	78	78	74	72	71	71	69	59	45	39	41	52	76	73	72	71	72
westerse	10	9	10	10	10	16	24	12	13	14	15	12	10	9	13	9	9	9	10	12	8	9	10	11	10	10	8	9	8	8	11	10	9	10	11	13	12	6	10	15	7	6	10	11	9
niet-westerse	14	16	15	16	16	19	12	19	12	29	7	11	10	12	10	22	19	19	20	24	13	14	13	14	12	13	13	11	15	14	15	18	19	19	20	28	43	55	49	34	16	21	17	18	20
diversiteitsindex (max. 1,0)	0,58	0,60	0,60	0,62	0,62	0,78	0,78	0,70	0,60	0,86	0,53	0,56	0,52	0,51	0,57	0,70	0,66	0,65	0,69	0,77	0,53	0,56	0,58	0,60	0,55	0,56	0,53	0,52	0,56	0,55	0,63	0,66	0,67	0,68	0,70	0,84	0,90	0,81	0,87	0,90	0,58	0,63	0,65	0,67	0,66
Vooropleiding																																													
vwo	69	65	56	51	45	20	21	22	33	10	61	54	46	41	34	95	94	95	92	92	57	57	50	40	32	93	91	90	88	89	72	68	62	58	52	88	73	76	84	88	62	55	38	38	30
hbo-p	8	9	8	8	8	1	0	1	0	0	19	20	18	19	13	1	1	3	4	3	13	17	15	9	10	3	2	2	3	2	4	5	4	16	16	2	1	1	1	3	3	2	4	3	2
hbo	8	5	5	7	7	0	0	0	0	0	3	2	1	2	2	1	0	0	1	0	20	1	1	1	10	2	3	5	6	5	1	3	3	3	5	0	20	17	12	5	16	17	12	11	14
buitenland/onbe	13	19	30	35	39	79	79	78	67	90	15	22	32	35	50	3	4	2	4	4	9	24	33	50	47	2	3	3	2	3	22	23	31	23	27	10	5	4	3	3	16	20	45	47	53
overig	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0	2	3	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	0	2	3	6	1	0	0
diversiteitsindex (max. 1,0)	0,62	0,66	0,74	0,76	0,79	0,41	0,42	0,44	0,56	0,22	0,71	0,78	0,81	0,83	0,78	0,11	0,13	0,12	0,20	0,18	0,76	0,74	0,78	0,73	0,81	0,17	0,22	0,24	0,28	0,26	0,55	0,60	0,65	0,73	0,79	0,26	0,52	0,49	0,36	0,29	0,71	0,78	0,79	0,77	0,76

Bron: ICHO 2019.  
 Selectie: hoofdschrijving; eerstejaars wo; opleidingsfase = bachelor; actief op 1 oktober.  
<sup>1)</sup> Nadere selectie op studenten met vwo als hoogste vooropleiding vóór het hoger onderwijs (exclusief vooropleiding buitenland of onbekend). Dit komt overeen met de selectie in tabel 2.