

Betreft: diversiteitsbeleid

Amsterdam, 22 juni 2018

Geacht College van Bestuur,

Via deze brief wil het Diversity Forum<sup>1</sup> van de UvA haar zorgen en ontevredenheid kenbaar maken over de huidige voortgang van het diversiteitsbeleid binnen de UvA.

In oktober 2016 is het rapport 'Diversiteit is een werkwoord' uitgekomen: een onderzoeksrapport waarin beschreven wordt hoe de UvA stappen vooruit kan gaan zetten wat betreft diversiteit, dekolonisatie, sociale rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid. Naast een analyse van de huidige stand van zaken op de UvA, worden concrete aanbevelingen gedaan voor verbetering. Het diversiteitsrapport is het resultaat van een zorgvuldig onderzoek, waarbij in het proces groepen uit verschillende plekken van de universiteit betrokken en gehoord zijn. Dit maakt het draagvlak voor het rapport groot. In het rapport wordt bijvoorbeeld het aanstellen van een diversity officer voorgesteld, wat per 1 november 2017 ook door het CvB van de UvA gedaan is.

Nog steeds is de inhoudelijke steun voor het diversiteitsrapport goed zichtbaar op de UvA. Zo zijn er onlangs nog twee evenementen georganiseerd over dekolonialisatie van curricula, door de opleidingscommissie Wijsbegeerte op 16 maart en door Amsterdam United op 19 april, waar de opkomst hoog was: in totaal zijn hier honderden mensen aanwezig geweest. Op 23 april verscheen een opiniestuk in het Parool waarin een aantal studenten, ondersteund door verscheidene organisaties, de diversity officer oproepen om het diversiteitsrapport uit te voeren en haar gedachtegoed actief uit te dragen. Ten slotte waren diversiteit en dekolonisatie een prominent onderdeel van discussie op de *Night of Protest* van 22 mei en werd tijdens de *Mars voor Onderwijs* van 8 juni onder andere de uitvoering van het diversiteitsrapport geëist. Bij deze laatste twee evenementen waren wederom honderden docenten en studenten aanwezig, wat de brede steun voor het gedachtegoed van het diversiteitsrapport nogmaals onderstreept. Op al deze momenten heeft Diversity Forum kritiek gehoord over de stappen die de UvA op dit moment maakt op het gebied van diversiteit en dekolonialiteit.

Diversity Forum herkent veel van de kritiek op het huidige UvA-beleid die op de hierboven genoemde momenten naar buiten is gebracht. Het schort op het moment aan vervolgstappen op het diversiteitsrapport en concrete vooruitgang is zelfs na meerdere gesprekken met de door het CvB aangestelde *diversity officer* niet zichtbaar. Ook lijkt er nog geen plan van aanpak te zijn, wat ons ernstig zorgen baart. Een plan van aanpak, één van de belangrijkste aanbevelingen in het diversiteitsrapport, is door de *diversity officer* over een periode van maanden meermaals beloofd aan het Diversity Forum, maar nooit geleverd. Het is onacceptabel dat nog steeds niet duidelijk is wat de stappen zijn die zullen worden genomen. Ondertussen zien wij nog steeds een universiteit waarin het grootste deel van het onderwezen curriculum geschreven is vanuit een Westers perspectief door witte mannen, waarbij gemarginaliseerde groepen zich niet veilig voelen in werkgroepen, en het grootste onderdeel van de medewerkers wit en man zijn.

Daarnaast is er te weinig transparantie van de UvA op het gebied van diversiteit en is het haast onmogelijk te traceren wat voor stappen er wél gezet worden. Dit terwijl het CvB de plicht heeft om de academische gemeenschap te informeren over wat er gebeurt op het gebied van diversiteit. Zonder deze zichtbaarheid en transparantie is democratische inspraak en participatie van de academische

---

<sup>1</sup>Diversity Forum is ontstaan uit de pre-commissie diversiteit bestaande uit: De ASVA Studentenunie, Amsterdam United, De Nieuwe Universiteit, Humanities Rally, New Urban Collective, Rethink UvA, University of Colour, de bonden, COR en CSR.

gemeenschap onmogelijk. Des te ontstellender is in dit kader dan ook de slechte bereikbaarheid en beschikbaarheid van de *diversity officer*.

Terwijl er vanuit de UvA zelf nauwelijks berichtgeving is ten aanzien van de vorderingen, heeft de *diversity officer* een aantal maal zeer schadelijke uitspraken gedaan in de media, onder andere in Trouw op 16 maart 2018 en in Folia op 2 maart 2018, die haaks staan op het diversiteitsrapport. Ook na meerdere gesprekken met de *diversity officer* lijkt zij haast te breken met het diversiteitsrapport, in plaats van hieraan navolging te geven. Dit baart ons grote zorgen: hierdoor zullen studenten en medewerkers uit gemarginaliseerde groepen zich nog minder thuis gaan voelen op de UvA, niet het gevoel hebben dat de *diversity officer* en *diversity unit* er juist ook voor hen zijn en worden de huidige structuren die ongelijkheid in stand houden gehandhaafd.

Wij vragen de UvA dan ook om de schadelijke uitspraken die gedaan zijn door de *diversity officer* in de media recht te zetten. In aanvulling hierop moet er duidelijke communicatie en daadkracht vanuit de UvA verschijnen over haar *commitment* aan het implementeren van het diversiteitsrapport. De UvA moet een leidende rol innemen op het gebied van diversiteit en inclusiviteit: zij kan zich niet meer verschuilen achter het excuus dat diversiteit nou eenmaal een lastig onderwerp is waar de meningen over verdeeld zijn, zoals eerder door de *diversity officer* in de media gedaan is.

Ten slotte is het van belang dat op elke faculteit een *diversity officer* actief is, die de waarden van het diversiteitsrapport onderstreept en hier actief navolging aan kan geven. Het is noodzakelijk dat de *diversity officers* voldoende middelen en tijd, maar ook de kennis hebben, om actief actie te ondernemen. We zijn bezorgd dat niet alle aangewezen *diversity officers* nu de juiste kennis hebben voor de functie. Daarnaast is het niet te verkopen dat er onder de *diversity officers* geen mensen van kleur zijn. Ook zijn in de Diversity Unit alle leden vanuit de staf wit, terwijl dit juist de leden zijn met de bevoegdheid om belangrijke beslissingen te nemen. Dit houdt huidige machtsstructuren in stand. Bij de aanstellingen moet een intersectionele benadering gevolgd worden, zoals ook benoemd in het diversiteitsrapport, waarmee de aanstellingen van zowel de Diversity Unit als *diversity officers* zullen bijdragen aan de diversiteit binnen de UvA. Immers, goed voorbeeld doet volgen.

Diversity Forum hoopt dat het College haar zorgen serieus neemt en duidelijke stappen gaat ondernemen om tot een sociaal rechtvaardige, inclusieve universiteit te komen. Wij kijken uit naar uw reactie, en zijn indien gewenst bereid tot verdere toelichting van deze brief.

Met vriendelijke groeten,

Diversity Forum