



Visiedocument Diversiteit en Inclusie

Opgesteld op 25 februari 2020
Voor het laatst gewijzigd op

Hanna Blom (voorzitter)
Amy Renckens
Christina Adwoa Aidoo
Emma Hilde Fuchs
Nils Gundlach
Quinten Wagner

Inleiding

De ASVA Studentenunie komt als vakbond op voor de studentenbelangen van alle studenten in Amsterdam. Die belangen hebben niet alleen betrekking op onderwerpen zoals (kwaliteit van) het onderwijs en studentenhuisvesting, maar ook op het gebied van diversiteit en inclusie. Dit document is een visiedocument omtrent diversiteit en inclusie en zal dus moeten worden aangenomen door de Algemene Ledenvergadering (ALV) van ASVA. Het is aan de ALV om het document aan te passen indien gewenst. Dit document bestaat uit een overkoepelend deel, een interne visie en een externe visie. De interne visie heeft betrekking op de werkzaamheden binnen ASVA. Denk hierbij aan werving, sollicitatieprocedures, medewerkersbeleid, werkomgeving en de invulling van activiteiten. De externe visie heeft betrekking op het Amsterdamse studentenleven buiten ASVA.

Algemeen

Definitie van diversiteit en inclusie

De Commissie Diversiteit en Inclusie is op zoek gegaan naar een passende definitie van het begrip 'diversiteit' en is uitgekomen bij de formulering van de Queensborough Community College:

"The concept of diversity encompasses acceptance and respect. It means understanding that each individual is unique, and recognizing our individual differences. These can be along the dimensions of race, ethnicity, gender, sexual orientation, socio-economic status, age, physical abilities, religious beliefs, political beliefs, or other ideologies. It is the exploration of these differences in a safe, positive, and nurturing environment. It is about understanding each other and moving beyond simple tolerance to embracing and celebrating the rich dimensions of diversity contained within each individual.

Diversity is a reality created by individuals and groups from a broad spectrum of demographic and philosophical differences. It is extremely important to support and protect diversity by valuing individuals and groups free from prejudice, and by fostering a climate where equity and mutual respect are intrinsic.

"Diversity" means more than just acknowledging and/or tolerating difference. Diversity is a set of conscious practices that involve:

- *Understanding and appreciating interdependence of humanity, cultures, and the natural environment.*
- *Practicing mutual respect for qualities and experiences that are different from our own.*
- *Understanding that diversity includes not only ways of being but also ways of knowing;*
- *Recognizing that personal, cultural and institutionalized discrimination creates and sustains privileges for some while creating and sustaining disadvantages for others;*
- *Building alliances across differences so that we can work together to eradicate all forms of discrimination.*

Diversity includes, therefore, knowing how to relate to those qualities and conditions that are different from our own and outside the groups to which we belong, yet are present in other individuals and groups. These include but are not limited to age, ethnicity, class, gender, physical abilities/qualities, race, sexual orientation, as well as religious status, gender expression, educational background, geographical location, income, marital status, parental status, and work experiences. Finally, we acknowledge that categories of difference are not always fixed but also can be fluid, we respect individual rights to self-identification, and we recognize that no one culture is intrinsically superior to another."¹

¹ <http://www.qcc.cuny.edu/diversity/definition.html>

Naast deze definiëring kijken wij ook naar het rapport uit 2016 van de Diversiteitscommissie van de Universiteit van Amsterdam (UvA), 'Let's do Diversity' voor het begrijpen van de termen diversiteit en inclusie.²

Motivatie

De ASVA Studentenunie heeft nog geen visie op het gebied van diversiteit en inclusie, maar ziet hier wel het belang van in. Dit beleidsstuk dient invulling te geven aan deze visie en sturing te geven aan toekomstige acties op zowel interne als externe basis. ASVA heeft als doel intern een representatie te zijn van de studenten in Amsterdam. ASVA is een studentenvakbond voor alle Amsterdamse studenten en heeft de verantwoordelijkheid ook kritisch naar zichzelf te kijken, in een poging zichzelf te verbeteren. Ook praat ASVA regelmatig mee wanneer er discussies worden gevoerd over diversiteit en inclusie. Het is belangrijk om te benadrukken dat ASVA diversiteit en inclusie niet als functioneel ziet maar dat ASVA diversiteit en inclusie intrinsiek belangrijk vindt voor een gelijkwaardige maatschappij. Door middel van dit stuk willen wij als Commissie Diversiteit & Inclusie vaststellen hoe ASVA volgens ons zou moeten omgaan met diversiteit en inclusie. Dit document kan dienen ter toetsing, maar geeft ook een visie op de toekomst van (werkzaamheden binnen) ASVA.

In dit visiedocument staat sociale rechtvaardigheid centraal. Het behalen van kansgelijkheid en toegankelijkheid voor alle studenten is het hoogste doel, zowel op het gebied van onderwijs als op het gebied van huisvesting en het studentenleven. Binnen ASVA zijn diversiteit en inclusie geen losstaande onderwerpen waar een enkele medewerker of commissie verantwoordelijkheid voor draagt. Diversiteit en inclusie zijn van belang voor iedereen binnen de organisatie en hebben betrekking tot alles wat ASVA doet. De belofte van het representeren van de belangen van de Amsterdamse student kunnen wij alleen nakomen wanneer wij niet alleen voor de massa een stem zijn, maar ook voor studenten die behoren tot gemarginaliseerde groepen. De ASVA Studentenunie schaaft zich achter het rapport uit 2016 van de Diversiteitscommissie van de UvA, 'Let's do Diversity', en het stuk 'Visie Diversiteit en Inclusie' van de Landelijke Studentenvakbond (LSVb).³ Aanvullend op dit beleidsstuk kan er door ASVA naar deze documenten verwezen worden.

² "Eindrapport Commissie Diversiteit 'Let's do diversity' gepresenteerd," Commissie Diversiteit, 12 oktober 2016, <https://www.uva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2016/10/eindrapport-commissie-diversiteit-%E2%80%98let%E2%80%99s-do-diversity%E2%80%99-gepresenteerd.html>.

³ "Visie diversiteit en inclusie op onderwijsbeleid van hogescholen en universiteiten," Landelijke Studentenvakbond, oktober 2018, <https://lsvb.nl/wp-content/uploads/2019/06/Visie-Diversiteit-en-Inclusie-final.pdf>.

Interne visie

De interne visie focust zich op: werving van bestuursleden en actieve leden (Activo's), medewerkersbeleid en de ALV. Met deze visie geven we aan dat diversiteit en inclusie belangrijk zijn voor de gehele organisatie, en dat elke Activo hier bewust mee om hoort te gaan, niet alleen op de werkvloer, maar ook binnen hun inhoudelijke werkzaamheden. ASVA moet een toegankelijke organisatie zijn. Op dit moment ervaren we in de medewerkers, besturen (huidig en voorgaand) en vrijwilligers een te grote homogeniteit, die erop wijst dat wij als organisatie niet genoeg bezig zijn met toegankelijkheid. ASVA zal dus actief haar best moeten doen om diverser en inclusiever te worden. Hiervoor moet op bepaalde specifieke plekken gekeken worden naar de inclusie van ASVA.

Werving

Voor het werven van mensen bij ASVA worden vacatures online geplaatst via de website en sporadisch gepromoot via LinkedIn en andere sociale media. Deze vacatures moeten voor iedereen begrijpbaar zijn: afkortingen en jargon moeten worden vermeden. Deze moeten ze via verschillende media gedeeld worden om zoveel mogelijk verschillende mensen te bereiken. Mensen kunnen ook door middel van persoonlijke toenadering (bijvoorbeeld op evenementen) geworven worden.

Wanneer mensen zich als bestuurslid of medewerker bij ASVA willen aansluiten, gaat dat altijd via een sollicitatieprocedure. De Vicevoorzitter neemt sollicitaties af bij aspirant medewerkers en is verantwoordelijk voor het medewerkersbeleid en de SollicitatieCommissie (SoCo) neemt sollicitaties af bij aspirant bestuursleden. Voor zowel de Vicevoorzitter en de SoCo is het belangrijk om altijd de beste personen aan te nemen, maar het komt ook voor dat vooroordelen de keuze beïnvloeden. Om vooroordelen te voorkomen, is het belangrijk dat iedereen die betrokken is bij het aannemen van mensen bij ASVA, zich bewust is van sociale ongelijkheid en persoonlijke vooroordelen.

Vrijwilligers, die niet via een sollicitatieprocedure bij ASVA terechtkomen, komen vaak uit persoonlijke kringen, wat de homogene opbouw van ASVA in stand houdt. Een sollicitatieprocedure voor deze vrijwilligers heeft niet de voorkeur, omdat dit de drempel voor een vrijwilligersfunctie verhoogt. Ons voorstel is om toch de diversiteit in deze functies te waarborgen door altijd de vacatures hiervoor te plaatsen op de website en sociale media. Dit om de brede studentenpopulatie van Amsterdam wel aan te spreken. Ook is het belangrijk dat alle vrijwilligers ingestemd worden door de ALV en dat bij het introduceren van deze vrijwilligers kenbaar moet worden gemaakt hoe zij zijn gevonden.

Aanbevelingen

- Bestuur, ZoekCommissie (ZoekCo)⁴ en SoCo zijn verplicht tot training in vooroordelen omtrent diversiteit en inclusie. Het bestuur is verantwoordelijk voor het organiseren van deze training. Bij iedere sollicitatie moet iemand aanwezig zijn die deze training heeft gevolgd. Verder wordt er ook een training aangeboden aan medewerkers en Activo's die interesse hebben.
- Vacatures moeten, naast de ASVA-website geplaatst worden op LinkedIn, Facebook en Instagram.

⁴ De ZoekCommissie is verantwoordelijk voor de werving van een nieuw bestuur. Zij contacteren potentiële kandidaten.

Werkomgeving

Binnen ASVA moet er een veilige sfeer heersen die verwelkomend is naar iedere student. Dit betekent in de eerste plaats dat de inrichting van de werkomgeving zo toegankelijk mogelijk is, zodat ook studenten met een fysieke functiebeperking bij ASVA kunnen werken. Verder moeten de evenementen die ASVA organiseert voor medewerkers en vrijwilligers inclusief zijn. Zo moet er bijvoorbeeld rekening gehouden worden met de kosten van evenementen, alcoholgebruik, momenten waarop evenementen plaatsvinden en dieetwensen.

Het is ook heel belangrijk om sociale veiligheid te waarborgen binnen ASVA. De sociale veiligheid schaden moet een reden kunnen zijn om een medewerker of een vrijwilliger te ontslaan. Daarom moet dit beleid met betrekking tot sociale veiligheid in de werkafspraken bij de medewerkersovereenkomst of vrijwilligersovereenkomst worden opgenomen. Als er grensoverschrijdend gedrag vertoond wordt door een Activo die niet contractueel gebonden is aan ASVA, wordt hun aanwezigheid bij ASVA-evenementen niet langer toegestaan en de toegang tot ASVA kantoren ontzegd door het bestuur.

Daarnaast wordt er op ALV's en Maandelijkse Overleggen (MO's)⁵ van ASVA veel jargon gebruikt. Het is aan de Presidiumvoorzitter⁶ (bij ALV's) en de Vicevoorzitter (bij MO's) om hierop te letten, maar ook notulisten moeten rekening houden met vaktaal.

De vertrouwenspersoon die ASVA in dienst heeft, zit niet in de Activo WhatsApp-groep, maar wordt wel bij het eerste MO van het academisch jaar bekendgemaakt. Bij latere MO's zal de Vicevoorzitter ook het bestaan van de vertrouwenspersoon meerdere keren benoemen. De informatie over de vertrouwenspersoon moet duidelijk in het handboek voor de medewerkers (de Medewerkersbijbel) worden vermeld, evenals bij sollicitatie- en functioneringsgesprekken, en in een welkomstmail aan de vrijwilligers. De contactgegevens van de vertrouwenspersoon moeten te allen tijde zowel on- als offline te vinden zijn voor medewerkers en vrijwilligers zonder dat ze hiernaar hoeven te vragen. Als vrijwilligers een vrijwilligersovereenkomst komen ondertekenen, is het aan de Vicevoorzitter om het bestaan van de vertrouwenspersoon te benoemen, later gevolgd door een e-mail met daarin de contactgegevens van de vertrouwenspersoon.

Aanbevelingen

- Het moet voor Activo's mogelijk zijn in termijnen te betalen, dit is mogelijk vanaf een bedrag van 30 euro.
- Er moeten niet alleen evenementen worden georganiseerd waar alcoholconsumptie centraal staat. Daarnaast biedt ASVA op borrels altijd ook niet-alcoholhoudende dranken aan.
- ASVA moet Activo's tegemoetkomen in hun dieetwensen bij het organiseren van activiteiten.
- ASVA moet niet alleen evenementen organiseren in de avond.
- In medewerkersovereenkomsten moet opgenomen worden dat het schaden van de sociale veiligheid grond is voor ontslag.

⁵ Dit zijn maandelijkse overleggen die plaatsvinden met alle medewerkers en het bestuur van ASVA. Incidenteel zijn hier ook vrijwilligers aanwezig.

⁶ De voorzitter van de ALV.

- De voorzitter van het Presidium wordt erop geattendeerd rekening te houden met het gebruik van jargon en afkortingen en deze te vertalen, opdat alle aanwezigen op de ALV's actief mee kunnen doen. Aanwezigen moeten erop gewezen worden dat ze vragen kunnen stellen indien zaken onduidelijk zijn. Hetzelfde geldt voor de MO's. Notulisten moeten ook rekening houden met het gebruiken van vaktaal.
- Contactgegevens van de vertrouwenspersoon zijn zowel on- als offline makkelijk te vinden voor alle Activo's en de vertrouwenspersoon is aanwezig bij het eerste MO van het academisch jaar en het eerste MO van het kalenderjaar.
- Bij sollicitatie- en functioneringsgesprekken met medewerkers benoemt de Vicevoorzitter het bestaan en de contactgegevens van de vertrouwenspersoon.
- Bij het ondertekenen van de vrijwilligersovereenkomst, benoemt de Vicevoorzitter het bestaan van de vertrouwenspersoon en stuurt achteraf een e-mail met contactgegevens.

Externe visie

De externe visie focust zich op medewerkers en besturen van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en de Universiteit van Amsterdam (UvA), studie- en studentenverenigingen, huisvesters, stageplekken en andere externe gesprekspartners die zich bezighouden met studenten(welzijn). Deze externe visie stelt dat ASVA wil en zal optreden op het moment dat de bovengenoemde actoren van regels breken die van bovenaf zijn opgelegd (niet door ASVA, maar bijvoorbeeld door een rapport, reglement, bestuur, etc.). ASVA kan hierbij geen sancties opleggen, maar wel mensen op bepaalde zaken wijzen. Ook zal ASVA dit visiedocument er op naslaan indien twijfel ontstaat over mogelijke samenwerking met een andere organisatie.

Toegankelijkheid

ASVA staat voor toegankelijk onderwijs voor iedereen. Onderwijs is voor iedereen toegankelijk zodra het mogelijk is voor elke student om:

1. Binnen te komen;
2. Binnen te blijven;
3. Binnen te willen blijven;

Hieronder zal bij ieder punt een toelichting volgen.

1. Binnen komen

Barrières die het structureel moeilijker maken voor bepaalde mensen om een onderwijsinstelling binnen te komen, zijn bijvoorbeeld:

- Het toelatingsproces van de onderwijsinstelling, zoals mbo- en hbo-doorstroom en decentrale selectie.⁷
- Financiële barrière, zoals studies met significant hoger collegegeld zoals PPLE en AUC.⁸
- Fysieke toegankelijkheid van de gebouwen, zoals toegankelijkheid voor studenten met een fysieke en/of mentale functiebeperking, genderneutrale toiletten, stilteruimtes en kolfruimtes.

2. Binnen blijven

Het moet mogelijk zijn voor elke student om hun opleiding te kunnen blijven volgen. Daarom is het belangrijk dat er rekening wordt gehouden met de verschillende ervaringen en posities van studenten en studenten daar waar nodig begeleid worden. Voorbeelden hiervan zijn:

- Ondersteunende voorzieningen voor eerste generatie studenten, zonder een stigmatiserende houding aan te nemen.
- Begeleiding voor studenten met een functiebeperking, zonder een stigmatiserende houding aan te nemen.
- Goede en duidelijke toegang tot studentenpsychologen voor iedere student.
- Rekening houden met de ontoegankelijkheid van de BSA-regeling voor bepaalde studenten.
- Rekening houden met en het ondersteunen van studenten met kinderen, mantelzorgers en andere studenten die zorg dragen voor een ander.

⁷ Decentrale selectie eist van jongeren dat ze tijdens de middelbare school tijd hebben besteed aan extracurriculaire activiteiten, wat niet toegankelijk is voor jongeren die genoodzaakt zijn om tijdens hun schoolcarrière een bijbaantje te hebben.

⁸ Afkortingen voor de interdisciplinaire studie Politics, Psychology, Law and Economics en Amsterdam University College.

- Rekening houden met en het ondersteunen van een student met een (vrijheidsbelemmerende) ziekte.
- Toegankelijke onderwijsgebouwen voor studenten met een functiebeperking.
- Toegankelijke huisvesting voor studenten met een functiebeperking, evenals een goede en toegankelijke verbinding met het openbaar vervoer van en naar huis en onderwijsinstellingen.
- Toegankelijke huisvesting voor internationale studenten, ook na het eerste jaar.

3. Binnen willen blijven

Om je studie voort te willen zetten, moet zowel het onderwijs als de instelling voor iedere student goed aanvoelen. Er moet ruimte zijn om jezelf te kunnen zijn, om jouw interesses te volgen en om je veilig te voelen. Manieren om dit mogelijk te maken, zijn:

- Voldoende keuzeruimte binnen de studie, zodat er ruimte is voor de student om een eigen pad te kiezen.
- Duidelijke gedragsregels die de sociale en seksuele veiligheid van de studenten verzekeren en een duidelijke en toegankelijke procedure bij overschrijding, waaronder vertrouwenspersonen, die duidelijk kenbaar gemaakt moeten worden en makkelijk moeten zijn om te benaderen.
- Aandacht voor de verscheidenheid in verhalen die verteld moeten worden bij de invulling van het curriculum en actieve inzet voor de dekolonisering van het onderwijs.⁹
- Een open en uitnodigende sfeer binnen hoorcolleges, werkgroepen en ander contact binnen de studie voor iedere student, vrij van discriminerende of denigrerende opmerkingen of houdingen.
- Verschillende soorten docenten met verschillende achtergronden, waar studenten zichzelf in terug kunnen zien.
- Een studentenleven dat voor iedere student toegankelijk is. Dit heeft betrekking op onder meer alcoholcultuur en de (fysieke) toegankelijkheid van clubs en studentenverenigingen voor studenten met een functiebeperking.

⁹ Bij dekoloniaal onderwijs wordt er kritisch gekeken naar vormen van kennisoverdracht die koloniaal van aard zijn. Koloniaal taalgebruik wordt vermeden, koloniale (machts)structuren worden blootgelegd en er wordt verder gekeken dan het eurocentrische wereldbeeld.