

Mandaat Commissie Diversiteit

1. Samenstelling

1.1 De Commissie is samengesteld in overleg tussen Amsterdam United, COR, CSR, De Nieuwe Universiteit, Humanities Rally, New Urban Collective, ReThink UvA, University of Colour en de Vakbonden.

1.2 De Commissie is ingesteld naar aanleiding van de overeenkomst tussen het College van Bestuur en de voornoemde partijen.

1.3 Bij installatie heeft de Commissie de volgende leden:

Gloria Wekker (voorzitter)

Hans Jansen

Marieke Slootman

Rolando Vázquez

Rosalba Icaza Garza

2. Doel

- a. Het verkrijgen van meer inzicht in de mate van diversiteit onder de staf en de studenten aan de Universiteit van Amsterdam in relatie tot de bevolking van Amsterdam, Nederland en de internationale gemeenschap.
- b. Het verkrijgen van kennis en inzicht ten aanzien van de mate waarin de Universiteit van Amsterdam wordt ervaren als een inclusieve instelling door haar medewerkers en studenten en het onderzoeken van struikelblokken die het creëren van een meer inclusieve universiteit in de weg zouden kunnen staan.
- c. Het vergroten van het bewustzijn over het belang van diversiteit en dekolonisatie in de breedste zin van het woord binnen de academische gemeenschap met inachtneming van actuele maatschappelijke vraagstukken.
- d. Het verkrijgen van meer inzicht in hoe mechanismen van uitsluiting dan wel onderdrukking gerelateerd zijn aan kennisinfrastructuren binnen de Universiteit van Amsterdam en of dit resulteert in struikelblokken die ervoor zorgen dat alternatieve denkscholen onvoldoende onderzocht en onderwezen worden.
- e. Rapporteren naar de Commissie Decentralisering en Democratisering en de brede academische gemeenschap over de uitkomsten van het onderzoek.
- f. Indien nodig, het komen tot adviezen en voorstellen aan de Commissie Decentralisering en Democratisering ter implementatie, die de Universiteit van Amsterdam trachten duurzaam te diversifiëren en dekoloniseren met het oog op sociale rechtvaardigheid en gelijkheid.

3. Achtergrond

Breed gedragen onvrede over het bestuur van de Universiteit van Amsterdam leidde tot de bezetting van achtereenvolgend het Bungehuis en het Maagdenhuis. De bezettingen hebben tot een maatschappelijk debat geleid over de rol van de universiteit binnen de samenleving én over

problemen binnen de universiteit. De UvA bevindt zich in een stad die deels gevormd is door het koloniale verleden, met een grote variëteit aan fluïde identiteiten en achtergronden; Amsterdam is namelijk een 'super-diverse stad'. De UvA verkondigt: 'Iedereen krijgt de ruimte haar of zijn talenten optimaal te ontplooiën, ongeacht gender, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, functiebeperking en maatschappelijke, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond'. Tijdens verschillende debatten in het Maagdenhuis kwamen echter een aantal belangrijke problemen naar voren, die de aanleiding zijn voor de installatie van deze onderzoekscommissie naar de onderwerpen diversiteit en dekolonisatie:

- a. Onvoldoende plaats voor de heterogeniteit van de omringende stad en een toenemend deel van de studentenpopulatie; Studenten en medewerkers kunnen worden gemarginaliseerd, wanneer zij niet voldoen aan de impliciete norm (i.e., wit, midden- of bovenklasse, man, cis gender, heteroseksueel, seculier, gezond en een bepaalde leeftijd);
- b. Micro-agressies en discriminatie jegens diegenen die afwijken van voornoemde norm kunnen zorgen voor ervaringen van uitsluiting en onderdrukking en kunnen uitval als gevolg hebben;
- c. Onvoldoende instroom en doorstroom van medewerkers in zowel wetenschappelijk als ondersteunend personeel, wanneer zij niet aan voornoemde norm voldoen;
- d. Minder goede carrièreperspectieven voor mensen uit gemarginaliseerde groepen ten aanzien van gender, seksualiteit, levensbeschouwelijke overtuiging, etniciteit of functiebeperking.;
- e. Curricula belichten doorgaans alleen Westerse/Eurocentrische perspectieven. Auteurs die niet passen in voornoemde dominante cultuur worden veelal niet gelezen. Waar dit wel gebeurt, worden deze auteurs slechts als marginale critici behandeld; zij maken geen deel uit van de kern van curricula;
- f. Dekoloniale denkscholen worden onvoldoende onderwezen en/of onderzocht op de Universiteit van Amsterdam. Waar dit wel gebeurt, worden deze denkscholen binnen een normatief kader geplaatst;
- g. Een gebrek aan kritische (zelf-)reflectie op dominante vertogen en beelden in de eenzijdige literatuur van de meeste studieprogramma's en een gebrek aan aandacht voor de manier waarop machtsprocessen een rol spelen in het opbouwen van kennis en de reproductie van negatieve stereotype beelden;
- h. Behoefte aan diversiteit in het algemeen, daar zij kan bijdragen aan een intellectueel stimulerende, creatieve en kritische omgeving, waarin studenten worden uitgedaagd hun potentie ten volle te benutten en wetenschap kritisch vanuit verschillende invalshoeken te bekijken;
- i. Een geringe aanwezigheid van medewerkers en studenten uit gemarginaliseerde groepen;
- j. Een contrast tussen de ervaringen van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen en de zelf beschrijvende beelden die de universiteit gebruikt, waarin de instelling overkomt als een plek waar iedereen gelijke rechten en kansen heeft;
- k. e. Slechte toegankelijkheid van de gebouwen en een geringe ondersteuning voor studenten en medewerkers die afwijken van het normatieve beeld van de gezonde student/medewerker;
- l. Een eenzijdige voedselvoorzieningen aan de UvA;
- m. Een afwezigheid van plekken waar medewerkers kunnen bidden, mediteren of waar zij zich terug kunnen trekken, alsmede de taboeïsering van het onderwerp stillerimte;
- n. De behoefte aan gender neutrale toiletten voor personen die zich niet identificeren met één van de binaire genderidentiteiten.

4. Onderzoek

In lijn met de onder 2) genoemde doelen en met in acht neming van de onder 3) beschreven achtergronden en facetten dient het onderzoek kennis op te leveren over de volgende terreinen:

- a. Het personeelsbestand en de studentenpopulatie van de UvA - Hoe is het personeelsbestand van de wetenschappelijke en ondersteunende staf en van de studentenpopulatie opgebouwd? Wat zijn de verhoudingen, numeriek en in relatie tot de positie van de (ondersteunende) stafleden van de verschillende gemarginaliseerde groepen, gelet op: etniciteit, klasse, gender, seksualiteit, levensbeschouwing, geestelijke en/of lichamelijke gezondheid en leeftijd?
- b. Inclusiviteit en/of uitsluiting- In welke mate wordt UvA door medewerkers en studenten ervaren als een inclusieve omgeving respectievelijk een omgeving waarin (subtiele) uitsluitingsprocessen manifest zijn? Indien er sprake is van dergelijke -uitsluitings- en onderdrukkingsmechanismen, welke specifieke vormen nemen deze aan? Wat is de studiedoorstroom, studie-uitval en het studiesucces onder de verschillende groepen studenten die te onderscheiden zijn?
- c. De wijze waarop faculteiten, onderzoek en curricula zijn opgebouwd. Hierbij staan vragen centraal, zoals: Hoe verhoudt 400 jaar van kolonialisme zich tot de aangeboden lesstof en de mate waarin alternatieve visies tot hun recht komen op de Universiteit van Amsterdam? Is er aandacht voor de wijze waarop kennis wordt opgebouwd (i.e., epistemologie) en hoe (historisch) dominante vertogen de kennisproductie beïnvloeden en wie deze vertogen hebben geproduceerd? In het verlengde daarvan: worden alternatieve visies serieus genomen? Worden studenten opgeleid tot kritische denkers die ook in staat zijn om de eigen (voor)oordelen en complicitéit in mechanismen van uitsluiting en onderdrukking in de eigen maatschappij te onderzoeken? Is een kritische interdisciplinaire eenheid noodzakelijk om decolonial studies, subaltern studies, oriëntalisme, critical race studies, gender studies, queer studies, critical disability studies en intersectionaliteit voldoende onder de aandacht te brengen binnen verschillende faculteiten? Is er werk in het curriculum opgenomen van onderzoekers die niet uit het Westen komen of die ten aanzien van de dominante denkers een alternatieve, gemarginaliseerde stem vertegenwoordigen? Hoeveel werk van bijvoorbeeld mensen met een niet-westerse etniciteit, vrouwen, LGBTQIA+ en mensen met een handicap is er opgenomen in het curriculum?

5. Werkwijze

5.1 De commissie consulteert en betreft voortdurend studenten en medewerkers – waaronder ook de constituerende groepen (zie 1.1) – op afdelings- en faculteitsniveau bij het onderzoek.

5.2 De commissie rapporteert over de voortgang aan de academische gemeenschap.

5.3 De commissie werkt nauw samen met de Commissie Decentralisering en Democratisering en rapporteert aan die commissie haar bevindingen van het onderzoek. Een Coördinator Diversiteit zal worden ingesteld met als verantwoordelijkheid het mede-waarborgen van dit onderzoek in samenwerking met de Commissie Decentralisering en Democratisering.

6. Resultaten

6.1 De onderzoekers die zijn aangenomen voor een deelproject zullen een onderzoeksvoorstel schrijven binnen een maand na het instellen van de commissie. Ook kunnen zij daarin aangeven of additionele ondersteuning (in de vorm van onderzoeksassistenten) nodig is.

6.2 De deadline voor de onderzoeksresultaten van artikel 4 A, B en C zijn in lijn met de deadlines van de commissie Decentralisering en Democratisering, Naast het rapporteren ten aanzien van de onderzoeksresultaten schrijven de onderzoekers ook aanbevelingen. De aanbevelingen zullen na consultatie met de academische gemeenschap en in overeenstemming met de procedure van de Commissie Decentralisering en Democratisering worden geïmplementeerd.

7. Faciliteiten

7.1 Het College van Bestuur zorgt voor een adequate ondersteuning van het werk van de commissie en voldoende budget en faciliteiten om een actieve inclusieve procesgang mogelijk te maken en te waarborgen. Diensten en deskundigen werkzaam voor het College van Bestuur kunnen worden gevraagd om informatie en advies. Ze zijn over de inhoud van adviezen geen verantwoording schuldig aan het College en handelen daarbij niet in opdracht.

7.2 Voor de duur van haar werkzaamheden beschikt de Commissie over een eigen staf en bureau.

7.3 De Commissie en haar staf wordt door het College gehuisvest op het Maagdenhuis en gefaciliteerd.

7.4 De Commissie functioneert op transparante wijze, is benaderbaar en uitnodigbaar door de academische gemeenschap.

7.5 Leden van de Commissie en eventuele subcommissies worden financieel en qua werkbelasting gecompenseerd. De kosten voor de Commissie liggen ten laste van het College.

8. Slot

Voor alle zaken waarin dit besluit niet voorziet kunnen aanvullende regels worden gesteld na raadpleging van de constituerende groeperingen en raadpleging van het College van Bestuur.