Universiteit van Amsterdam



Jaarverslag 2025

Van verbinding naar verankering

Centrale Diversity Office

Inhoudsopgave

1. Voorwoord **2**

2. Beleidsadviezen **4**

3. Programma's **8**

4. Activiteiten **14**

5. Activiteiten door de Facultaire Diversity Officers **19**

6. Financiën en bedrijfsvoering **27**

7. Communicatie **30**

8. Jaarplan 2026 **33**

9. Het team **35**

Colofon 36

1. Voorwoord

In 2025 was het alweer 10 jaar geleden dat het Maagdenhuis enige tijd werd bezet door studenten en stafleden van onze Universiteit van Amsterdam. Zij maakten zich vooral zorgen over de nogal beperkt democratische sturing van de UvA, in combinatie met de wijze waarop financiële beslissingen genomen werden en de invloed daarvan op het universitaire beleid. Studenten van de toen vers opgerichte University of Color hebben daarnaast de aandacht op dekolonisatie en diversiteit gevestigd. Dat leidde, via een diversiteitscommissie, tot de aanstelling van Diversity Officers in 2018 en een eerste Beleidsnota Diversiteit in 2019. Dit jaarverslag rapporteert vanuit het Centrale Diversity Office (CDO) over activiteiten en beleidsontwikkelingen die dus 6-7 jaar geleden opgestart zijn.

Uit de eerste jaarverslagen van het CDO valt op te maken dat aandacht en programma's voor diversiteit en inclusie nog enigszins omstreden was. In de loop van de jaren is dat gelukkig veranderd. Het verslag dat in 2024 verscheen, rapporteerde over 'inbedding en verbreding': de inbedding van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG) in verschillende onderdelen van de universiteit, en de verbreding van de thema's waarmee het CDO zich bezighield.

In 2025 schreef ik over 'gemeenschapszin en dialoog', terugblikkend op een periode waarin onze universitaire gemeenschap sterk verdeeld was. Vanuit het CDO werkten we eraan om respectvol in dialoog te blijven met elkaar. Onze inzet was als volgt: als we met elkaar in staat zijn om over complexe en morele problemen te praten, die geen eenvoudige oplossingen hebben, kunnen we wederzijds begrip vergroten.

Het afgelopen jaar hebben we onszelf nadrukkelijk als 'critical friend' gepresenteerd:

Het Centrale Diversity Office is er om als kritische vriend de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid aan de UvA te vergroten. We delen onze kennis en ervaring door het geven van gevraagd en ongevraagd advies en het organiseren van activiteiten. We zoeken daarbij de verbinding en ondersteunen iedereen die zich wil inzetten voor DIG.

Dit jaarverslag doet verslag van een aantal ontwikkelingen die erop gericht zijn om DIG-activiteiten beter te verankeren in onze instelling en netwerken. Vandaar dat de titel van dit jaarverslag over 2025 'Van verbinding naar verankering' luidt: uitgaand van de verbinding die we ook als CDO met vele partners op onze campus gelegd hebben werken we nu aan de verdergaande verankering van activiteiten.

Die verankering kan plaatsvinden door o.a. beleidsvorming of door een vorm van institutionalisering waarbij meerdere afdelingen medeverantwoordelijk worden voor activiteiten. Zo kunnen DIG-initiatieven robuust standhouden in een woelige omgeving. Die omgeving was in 2025 behoorlijk woelig voor DIG-activiteiten, vanwege de politieke en financiële tegenwind die ook op onze universiteit te voelen was. Toch heeft de UvA in die

situatie de inzet voor DIG relatief gelijk gehouden, mede vanuit de overtuiging dat een toekomstbestendige universiteit noodzakelijkerwijs divers en inclusief zal moeten zijn. Weliswaar is het CDO geen beleidsafdeling, maar het afgelopen jaar hebben we ten behoeve van die verankering wel (mee-)gewerkt aan beleidsvorming op een aantal thema's. Zo heeft ons project over Religious Observance centraal gestaan in een aantal bijeenkomsten en hebben we advies uitgebracht over mogelijke voorzieningen en maatregelen ten behoeve van vastende studenten en collega's tijdens de Ramadan.

Daarnaast zijn we bezig om beleid te ontwikkelen voor praktische en financiële steun die de universiteit aan zogenoemde 'identiteits-netwerken' zou moeten bieden. En we werken stapsgewijs samen met Studentenzaken aan de inbedding van de Mentoring Pathway. In 2025 hebben we introductieprogramma Get Ready, dat hiervoor alleen was bedoeld voor eerstegeneratiestudenten, ook opengezet voor neurodivergente studenten en andere ondergerepresenteerde groepen. Dit zetten we door in 2026, wanneer Get Ready onderdeel wordt van de Intreeweek.

Als laatste noem ik de vernieuwing van ons Grassroots Fonds waar studenten en medewerkers een beroep op kunnen doen. We hebben de voorwaarden aangepast, zodat ze de samenwerking tussen verschillende groepen aanmoedigen.

Aan verankering zullen we ook in 2026 blijven werken. Sterker nog: we zullen dan een aantal projecten afronden die daaraan bijdragen. Nadat we eerder een Inclusiekalender – met diverse dagen van belang – hebben ontwikkeld, presenteren we binnenkort een Inclusieve taalgids. Ook deze hebben we weer in samenwerking met vele collega's en studenten ontwikkeld, waarbij er ruimte blijft voor nieuwe thema's en andere toevoegingen. Over de omgang met religie zullen we een advies uitbrengen dat een kader biedt waarbinnen ruimte gegeven kan worden aan religieuze en spirituele activiteiten in lijn met het seculiere karakter van onze universiteit.

Aangezien we steeds de dialoog en samenwerking met anderen opzoeken, beseffen we natuurlijk dat over deze twee onderwerpen – taal en religie – de meningen in onze gemeenschap uiteenlopen. Hierbij spelen regelmatig negatieve associaties een rol, zoals de angst voor een activistische taalpolitie of huiver voor religieuze inmenging in de wetenschap. Een dergelijke strijd ontbrandt echter juist als het pluralisme in ons midden niet erkend wordt. Door dat pluralisme te verankeren middels dit soort initiatieven creëren we ruimte om met elkaar te spreken over onze onderlinge verschillen en over wat ons met elkaar verbindt.

Machiel Keestra
Fotografie Marjon Melissen



Wat in alle jaarverslagen overeind blijft, is het uitgangspunt om samen te blijven werken: met onze Facultaire Diversity Officers, de deelnemers van de University Diversity Sounding Board, de verschillende communities, en met de vele studenten en collega's die deelnemen aan onze bijeenkomsten. Daarom sluit ik graag af met grote dank voor ieders inzet en samenwerking ten behoeve van de versterking van de diversiteit en inclusie van onze universiteit!

Centrale Diversity Officer,
Dr. Machiel Keestra

2. Beleidsadviezen

2.1 Inleiding

Een memo van het CDO ontstaat altijd uit meerdere bronnen. We halen input op bij studentcommunities, Facultaire Diversity Officers, de University Diversity Sounding Board en andere betrokken collega's. Soms doen we aanvullend eigen onderzoek, zoals korte surveys of interviews. Voor elk thema bepalen we zorgvuldig wie de belangrijkste doelgroepen zijn en stemmen we taal en aanbevelingen daarop af. Aan elke memo gaan uitvoerige gesprekken vooraf om draagvlak, haalbaarheid en impact goed in beeld te krijgen.

Met documenten als een memo hebben we over het algemeen als doel om aanbevelingen te doen voor specifieke voorzieningen, werkwijzen of (beleids)maatregelen. Afhankelijk van het onderwerp kan een memo ook een informerende of signalerende functie hebben, bijvoorbeeld door aandacht te vragen voor ontwikkelingen, knelpunten of behoeften binnen de organisatie.

2.2 Ramadan-memo

Om een inclusieve universiteit te zijn die rekening houdt met de diversiteit van studenten en medewerkers, heeft het CDO in 2025 een memo opgesteld over ondersteuning van vastende studenten en medewerkers tijdens Ramadan. De memo was vooral relevant voor de tentamenperiode die samenviel met Ramadan, maar is ook bruikbaar voor examencommissies, opleidingsdirecteuren, faculteitsbesturen en het CvB.

Kern van de aanbevelingen:

- Stilte- en gebedsruimtes: richt (tijdelijke) stilte- en gebedsruimtes in dichtbij tentamenlocaties, met praktische voorzieningen zoals nabijgelegen sanitair voor wassing.
- Roostering: houd waar mogelijk rekening met Ramadan en Eid al Fitr bij de planning van tentamens en hertentamens, bijvoorbeeld door tentamens eerder op de dag in te roosteren.
- Pauzes tijdens tentamens: maak korte, duidelijk gereguleerde pauzes mogelijk rond zonsondergang, zodat studenten het vasten kunnen verbreken.
- Communicatie en informatie: communiceer deze voorzieningen tijdig en duidelijk via onder andere Canvas, e mail en informatieposters. Zorg dat (facilitaire) medewerkers basisinformatie hebben over de impact van Ramadan op studie en werk.

Het CDO bood ondersteuning bij de uitwerking en vroeg om feedback, zodat deze afspraken beter kunnen worden verankerd in toekomstig beleid en planning. Doel is een inclusiever studie- en werkklimaat, waarin religieuze praktijk en academische voortgang goed te combineren zijn.



Fotografie Bete van Meeuwen

2.3 Identiteitsnetwerken-memo

In de laatste Nota Diversiteit heeft de UvA uitgesproken dat communities een belangrijke rol spelen in cultuurverandering. De bestuurlijke reactie onderstreept dat. Het CDO vindt het daarom belangrijk om identiteitsnetwerken en communities te blijven ondersteunen.

Communities vervullen volgens theorieën over identiteit, sociale identiteit en de *spiral of silence*[1] theorie een belangrijke functie in een inclusieve organisatie. Deelname kan sociale veiligheid en mentale gezondheid versterken en zo onveilige situaties helpen voorkomen. Een belangrijke ontwikkeling in 2025 is de toezegging van het CvB dat UvA Pride vijf jaar lang structurele ondersteuning krijgt voor bestuursleden (2 x 0,1 fte). Het CDO ziet deze structurele inbedding graag ook voor andere communities. Tegelijk ontbreekt het nog aan duidelijke UvA brede richtlijnen hoe dat moet worden vormgegeven.

In de memo worden daarom aanbevelingen gedaan voor de structurele en financiële inbedding en verbetering van communities binnen de UvA. Deze aanbevelingen zijn gedaan op basis van:

- Literatuuronderzoek;
- Een survey onder bestaande communities;
- *Best practices* bij andere universiteiten en grote bedrijven.

---

1 De *spiral of silence* is de term voor de neiging van mensen om te zwijgen wanneer zij het gevoel hebben dat hun mening afwijkt van de mening van de meerderheid over een onderwerp· Bron: https://masscommtheory·com/theory-overviews/spiral-of-silence/

2.4 Mentoring Pathway-memo

De memo over de Mentoring Pathway heeft als doel om de ondersteuning van eerstegeneratie-studenten en studenten uit kwetsbare groepen structureel in te bedden binnen de UvA, met voldoende en stabiele financiering.

De Mentoring Pathway bestaat uit drie onderdelen:

- Get Ready;
- Het buddysysteem;
- Meet your Mentor.

Het programma draagt bij aan de strategische doelen van de UvA op het gebied van diversiteit, inclusie, gelijke kansen en maatschappelijke impact. De Pathway ondersteunt studenten vóór, tijdens en na hun studie en sluit aan bij het instellingsbrede DIG beleid (diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid). De drie pijlers zijn:

1. Empowerment;
2. *Sense of belonging* (je thuis voelen);
3. Academische vaardigheden.

De Mentoring Pathway start met voorlichting op middelbare scholen door representatieve senior studenten. Zij informeren scholieren over de begeleidingsketen aan de UvA en promoten:

- Het Get Ready introductieprogramma;
- De Meet Ups in de eerste 100 dagen van de propedeuse;
- Het Buddysysteem;
- Meet your Mentor.

Scholieren worden uitgenodigd voor de Open Campus dagen, de online sessie Geef je studiestart een boost!, en de Open Campus Dag. Zo maken zij laagdrempelig kennis met de UvA en de campus.

2.5 Fishbowl-bijeenkomst Omgang met religie

In juni 2025 organiseerde het CDO een expertbijeenkomst over (niet-)religieuze diversiteit in de universiteit. In kleine en grote gespreksrondes volgens de Fishbowl methode bespraken deelnemers twee hoofdvragen:

1. Moet een seculiere universiteit ruimte maken voor religieuze identiteit en praktijken?
2. Wat zijn de gevolgen als je dat wel of niet doet?

Daarna bespraken deelnemers hoe religieuze feestdagen en gebruiken op een goede manier gefaciliteerd kunnen worden aan de hand van goede voorbeelden uit de praktijk. Tot slot was

er een ronde voor open reflectie, het delen van de belangrijkste inzichten en het verkennen van mogelijke vervolgstappen.

2.6 Taalgids

In 2025 is het CDO gestart met de ontwikkeling van een Inclusieve Taalgids om collega's te helpen bij inclusief taalgebruik in interne en externe communicatie. De taalgids leveren we in 2026 op. Het document is bedoeld als tegemoetkoming naar iedereen die bewust om wil gaan met taal en woordkeuzes. Het CDO stelt het document op in nauwe samenwerking met Bureau Communicatie, de communities en relevante stakeholders zoals collega's van HR en Academische Zaken.

Fotografie Bete van Meeuwen



3. Programma's

3.1 Dialogen op de campus

Het CDO werkt aan een inclusieve UvA gemeenschap waarin ruimte is voor verschillende identiteiten, achtergronden en perspectieven. Daarvoor is het belangrijk dat studenten en medewerkers die diversiteit herkennen, waarderen en van elkaar leren.

Dialoog is daarvoor een geschikt middel, mits er een methode wordt gebruikt die:

- Aandachtig luisteren stimuleert,
- Spreektijd eerlijk verdeelt,
- Ruimte biedt voor (stille) reflectie,
- Gezamenlijke reflectie aanmoedigt.

Een dialoog is dus meer dan een gewoon gesprek. Omdat de afgelopen jaren veel gesprekken op de campus zijn ontspoord en studenten en medewerkers het gesprek soms vermijden, heeft het CDO regelmatig dialogen georganiseerd op de verschillende UvA campussen.

Naast dialoogonderdelen bij andere evenementen organiseerde het CDO in 2025 maandelijkse Campus Connection Dinners. We zochten een huiskamerachtige setting, die op de UvA beperkt beschikbaar is. In Vox Pop, de creatieve ruimte van de Faculteit der Geesteswetenschappen, vonden we een gastvrije locatie.

De Campus Connection Dinners zijn laagdrempelige huiskamerbijeenkomsten. Studenten en medewerkers gaan daar, onder begeleiding, in een persoonlijk gesprek met onbekende gesprekspartners. Er is een warm hapje eten en er zijn dialoogvragen, zoals:

- 'Heb je weleens op de universiteit een pijnlijke grap (over jezelf of iemand anders) ervaren of juist gemaakt? Hoe was dat toen, en hoe kijk je daar nu op terug?'
- 'Heb je weleens (een deel van) je identiteit verborgen voor medestudenten of collega's? Hoe voelde dat? Wat heb je nodig om je identiteit niet meer te hoeven verbergen?'
- 'Heb je recent ambivalentie ervaren over een bepaalde religieuze of culturele viering? Kon je daar een passende vorm voor vinden?'

Na een korte bijdrage van een gastspreker over het thema bespraken ongeveer 20 deelnemers deze vragen met elkaar en volgde een plenaire terugblik. Opvallend was het relatief grote aantal internationale studenten. Zij gaven aan dat het lastig is om verder te komen dan oppervlakkig contact met Nederlandse studenten. In deze setting lukte dat wel.

3.2 Mentoring Pathway

Met de voltooiing van de Mentoring Pathway-memo konden we in 2025 praktisch en inhoudelijk invulling geven aan het nieuwe beleid. We hebben Get Ready uitgebreid met ondersteuning tijdens de eerste 100 dagen van nieuwe studenten, het 100-dagen warm welkom traject. We hebben de volgende dingen georganiseerd:

- Kennismaking met hun Buddy – een ouderejaarsstudent die als mentor en vraagbaak fungeert gedurende de eerste honderd dagen;
- Facultaire rondleidingen met FDO's;
- Community meet-up met student communities, om op een laagdrempelige manier kennis te maken met deze identiteitsnetwerken;
- Dialoogbijeenkomst over studiestress en weerbaarheid.

Alle deelnemers van Get Ready kregen automatisch toegang tot de Mentoring Pathway. Na afloop van het programma beoordeelden de studenten hun thuisgevoel (*sense of belonging*) op de UvA met een 7.7.

3.3 Get Ready

In 2025 deden 70 nieuwe studenten mee aan het tweedaagse Get Ready programma voor de start van de Intreeweek. Get Ready is in 2025 voor het eerst uitgebreid naar studenten die neurodivergent zijn. Zij konden met dit kleinschalige programma op een laagdrempelige

Get Ready
Fotografie Marjon Melissen





Get Ready
Fotografie Bete van Meeuwen

manier kennismaken met de UvA. Er deze 6 studentmentoren mee om de nieuwe studenten te begeleiden.

Het programma bestond uit onder andere:

- Welkomstwoord door rector Peter-Paul Verbeek;
- Een aantal workshops, waaronder:
  - ‘Sociaal Cultureel Kapitaal’, gegeven door Glenpherd Martinus van ECHO
  - ‘Plannen van je studiestof’, gegeven door Student Services;
  - ‘Grip op je studie’, gegeven door Student Services;
  - ‘Studiekeuze en studiecompetenties’, gegeven door Ibrahim Kamara namens University Leaders.
- Een *mystergy guest* gesprek met Khadija Arib;
- Een gezamenlijke avondmaaltijd.

De studenten beoordeelden het Get Ready programma met een 7.2 en 85% van de deelnemers voelden zich na afloop goed voorbereid op hun leven aan de UvA.

3.4 Meet your Mentor

In 2025 bestaat Meet your Mentor vijf jaar. Dat hebben we gevierd met een speciale lustrum bijeenkomst voor oud deelnemers en –mentoren. Dit evenement werd mede-gefinancierd door Alumnirelaties en het Amsterdam Universiteitsfonds.

UvA Alumnus en allround creative Rakesh Kanhai vertelde een openhartig verhaal over zijn tijd aan de UvA, waarin hij zich niet altijd thuis voelde. Discriminatie, etnisch profileren door de politie bij het verlaten van een bibliotheek, en moeite met landen bij studenten-verenigingen maakten allemaal deel uit van zijn ervaringen. Hij onderstreepte hiermee het belang van programma's zoals Meet your Mentor, die zijn opgericht om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

In 2026 is het reguliere Meet your Mentor programma weer van start gegaan.

3.5 Grassroots Fonds en Campus Connection Support

Sinds het ontstaan van het CDO bestaat het Grassroots Fonds. Met dit fonds steunen we ideeën en initiatieven die vanuit de UvA gemeenschap zelf komen, dus niet vanuit bestuur of management. Deze initiatieven sluiten vaak nauw aan bij de wensen van communities en gemarginaliseerde groepen en dragen zo bij aan een inclusievere UvA.

We zijn in 2025 begonnen met het verbeteren van het aanmeldproces voor een Grassroots Fonds, met duidelijkere voorwaarden, een sterkere intersectionele focus en een online formulier dat makkelijker is in te vullen. In maart 2026 zijn we met dit nieuwe systeem gaan werken.

Vanwege de bezuinigingen en het gestegen aantal aanvragen hebben we het maximum aan te vragen bedrag moeten verlagen naar €1.000. Tijdens de periode van spanningen op onze

Meet your Mentor
Fotografie Tengbeh Kamara



campus hadden we het Campus Connection Support fonds ingericht. Dit hebben we nu afgeschaft aangezien met de aanpassingen van ons Grassroots Fonds er geen meerwaarde in zit om beide fondsen te houden.

Zo hebben wij in 2025 met het Grassroots Fonds ondersteuning kunnen bieden aan o.a.:

- De jaarlijkse Iftar;
- De jaarlijkse Chanoeka viering;
- Activiteiten van UvA Pride en Amsterdam United;
- Een evenement van en toegang tot online lesmateriaal door UvA's SignLab over Nederlandse Gebarentaal.

3.6 ECHO Awards

ECHO Expertisecentrum Diversiteitsbeleid organiseert jaarlijks de ECHO Awards. Deze prijs erkent studenten met een niet-westerse achtergrond in het Nederlandse hoger onderwijs die leiderschap tonen en zich inzetten voor een rechtvaardigere samenleving.

Docenten en FDO's nomineren studenten. Een jury beoordeelt de inzendingen en draagt een selectie voor aan ECHO. Normaal begeleiden collega's van Academische Zaken (AcZ) dit proces. Het CDO kijkt dan mee of neemt plaats in de jury. Dit jaar kon AcZ de procedure door omstandigheden niet begeleiden. Het CDO heeft daarom tijdelijk deze rol overgenomen.

In 2025 zijn vijf kandidaten van de UvA genomineerd: drie studenten in de categorie WO en twee studenten in de categorie Actualiteiten. Uiteindelijk heeft ECHO twee van hen geselecteerd als finalist: een bachelorstudent Liberal Arts and Sciences van Amsterdam University College en een bachelorstudent geneeskunde. Hoewel zij de prijs niet hebben gewonnen, maken zij nu deel uit van het ECHO-ambassadeursnetwerk. In dit netwerk vormen finalisten uit het hele land een community waarin zij ervaringen delen en van elkaar leren.

3.7 Externe netwerken

Nationaal

Landelijk Netwerk van Universitaire Diversity Officers (LanDO)
Sinds 2024 is CDO Machiel Keestra voorzitter van het LanDO – het Nederlandse platform van Diversity Officers in Academia, waarbij niet alleen de 14 Nederlandse universiteiten zijn aangesloten maar ook organisaties zoals de Vereniging Hogescholen, Universiteiten Nederland, NWO, LNVH, het ministerie van OCW en de KNAW vertegenwoordigd worden. In dit netwerk worden expertise en ervaringen uitgewisseld, coördineren de CDO's waar mogelijk hun inzet en starten ze gezamenlijke projecten.

Begin 2025 stuurde de LanDO-voorzitter een brief aan alle aangesloten organisaties om te waarschuwen voor de vele risico's voor DEI aan de universiteiten vanwege het heersende politieke klimaat en aangekondigde bezuinigingen. Daarnaast riep hij op om steun te bieden aan de voortzetting en vernieuwing van het Nationaal Actieplan voor Diversiteit en Inclusie in het Hoger Onderwijs. Gesterkt door de ontvangen brede steun zet het LanDO zich sindsdien in voor een vernieuwd NAP dat meer impact zal kunnen hebben op de hele sector.

Vanuit het LanDO zijn ook een aantal werkgroepen in 2025 bezig geweest om adviezen voor te bereiden over o.a.: de juridische en praktische kaders voor verschillende vormen van data-verzameling ten behoeve van DEI-beleid, en hoe beleid ten behoeve van Sociale veiligheid beter afgestemd kan worden met DEI-beleid, die helaas veelal separaat behandeld worden.

Internationaal

LERU (League of European Research Universities)
Machiel Keestra neemt ook deel aan de halfjaarlijkse bijeenkomsten van de EDI (Equity, Diversity, Inclusion) Policy Group van LERU, een groep van 24 Europese universiteiten. Ze bespreken verschillende onderwerpen zoals beleidsadvies over Europees onderwijs-en/of onderzoeksbeleid en ze wisselen *best practices* uit.

Tijdens de vergadering in juni bij de Universiteit van Kopenhagen werd o.a. gesproken over hoe intersectionaliteit praktisch ondersteund kan worden in beleid en over advies hoe de EU 'Union of Equality' meer expliciet divers en inclusief zou kunnen worden. In december werd op de campus van de Universiteit van Heidelberg o.a. gesproken met een vertegenwoordiger van het internationale 'Knowledge Equity Network' over internationale samenwerking en over de mogelijk rol van CDO's bij een campus culture waarin gedeeld consent over contact door iedereen begrepen en ondersteund wordt.

EPICUR
EPICUR is een Europese universiteitsalliantie die zich onder andere richt op het versterken van mobiliteit onder Europese studenten, on-en offline. Najaar 2025 heeft CDO Machiel Keestra samen met de vicepresident voor DIG van de Universiteit van Straatsburg een cursus gegeven over 'Diversity Across Boundaries: Why it Matters': de eerste keer dat meerdere universiteiten speciaal voor EPICUR een cursus ontwikkelden. Rond de 20 studenten uit verschillende Europese landen namen deel aan de wekelijkse online seminars en kwamen bovendien samen voor een lang cursus-weekend op de Universiteit van Straatsburg. Daarbij bleken de onderlinge verschillen tussen studenten een extra dimensie toe te voegen aan de bespreking van onderwerpen zoals seksueel grensoverschrijdend gedrag op de universiteit en misbruik van biologische 'verklaringen' van racisme.

4. Activiteiten

4.1 Herdenking aardbeving Turkije en Syrië

De aardbeving van 6 februari 2023 in Zuid Turkije en Syrië was volgens de WHO de zwaarste Europese natuurramp van de laatste eeuw. Het getroffen gebied is ongeveer zo groot als de afstand tussen Amsterdam en Parijs. Meer dan 50.000 mensen kwamen om het leven.
De ramp heeft grote impact op medewerkers en studenten met wortels in het getroffen gebied. Daarom vond het CDO het belangrijk om stil te staan bij het verlies en de doorwerking.

Op 8 februari 2025 organiseerde projectmanager Meltem Halaceli, zelf afkomstig uit het gebied, een herdenkingsdienst in de Doelenzaal van de Universiteitsbibliotheek. Het programma bestond uit:

- 65 seconden stilte (de duur van de beving);
- Een panelgesprek over humanitaire hulp en verduurzaming van projecten, met Emine Yilmaz (Oxfam), Aysel Sabahoğlu (Solidarity Kitchen), Leyla van der Waarde (Architectural Recovery Team) en Sytske Post (VNGi);
- Verhalen van jongeren uit het getroffen gebied, verzameld door jongeren van partnerorganisatie TAAKB;
- Muzikale omlijsting door het Göksel Yilmaz Ensemble.

Tijdens de herdenking konden aanwezigen doneren voor kinderen in kwetsbare posities, onder andere om hun onderwijskansen te ondersteunen. Met de opbrengst zijn twee scholen gesteund: Didem Koban Dansschool en de Ipek Yolu Çok Programlı Okulu, voor scholieren met een functiebeperking die gewond raakten door de aardbeving.

4.2 Internationale Vrouwendag

Tijdens Internationale Vrouwendag organiseerde het CDO de bijeenkomst ‘In gesprek over gender en diversiteit’ op Science Park 904. Het programma bestond uit:

- Een gezamenlijke lunch;
- Een openingswoord van het CDO;
- Persoonlijke reflecties van moderators;
- Twee gespreksrondes waarin studenten en medewerkers in dialoog gingen over gender, identiteit, steunnetwerken en loopbanen in de academische wereld.

Diletta Martinelli, bestuurslid van Women in Faculty of Science (WiF), gaf een toespraak over de invloed van gender en andere identiteitskenmerken op haar academische en professionele loopbaan. Zij deelde uitdagingen, successen en lessen.

Het programma werd afgesloten met een gezamenlijke terugblik en adviezen voor de toekomst, gevolgd door informele netwerkmomenten.

4.3 Week tegen Racisme

Vanwege de grote belangstelling in eerdere jaren en de wens om samen te werken met partners in de stad organiseerde het CDO opnieuw twee rondleidingen bij The Black Archives in Amsterdam Zuidoost. Deelnemers leerden over:

- De impact van racisme op de samenleving;
- Het belang van Zwarte archieven;
- De zichtbare geschiedenis van uitsluiting;
- De minder zichtbare structuren die discriminatie in stand houden.

Onder begeleiding van Mitchell Esajas (oprichter van The Black Archives) leerden deelnemers over de geschiedenis van Amsterdam Zuidoost en de doorwerking van uitsluiting in het dagelijks leven in het stadsdeel.

Fotografie Tengbeh Kamara





Iftar
Fotografie Bete van Meeuwen

4.4 Iftar

De Iftar van 2025 bracht moslims en niet moslims samen om stil te staan bij de ervaringen van moslimstudenten en medewerkers aan de UvA. De avond stond in het teken van saamhorigheid en bewustwording over religieuze diversiteit op de campus.

Toenmalig CvB voorzitter Edith Hooge opende de avond en benadrukte het belang van vieringen die de culturele en religieuze diversiteit binnen de UvA weerspiegelen. Centraal stond een scherp maar constructief gesprek over het Plan van aanpak moslim-discriminatie van de gemeente Amsterdam (eind 2024). Sprekers waren:

- Leila Idaassi (svMUSA),
- Stefana Feciuc (CSR),
- Boy Menist (FDO FNWI),
- Arjen Berkvens (coördinator netwerk van vertrouwenspersonen).

De centrale vraag was: in hoeverre is het plan van de gemeente relevant voor de UvA, en wat kan de universiteit doen om moslims te ondersteunen en discriminatie en uitsluiting tegen te gaan?

Na de adhaan (gebedsoproep) werd het vasten gezamenlijk verbroken met dadels en een buffet. De avond, georganiseerd door het CDO in samenwerking met studentenvereniging svMUSA, bood ruimte voor verdieping en ontmoeting en versterkte de verbinding tussen moslims en niet moslims op de campus. Het CDO ondersteunde met financiering, communicatie en programmering.

4.5 Keti Koti

Op 1 juli organiseerde het CDO een ochtendprogramma rond de afschaffing van de slavernij door Nederland in 1863.

Het programma bestond uit:

- Een presentatie van Maartje Duin en Peggy Bouva, makers van de podcast ‘De plantage van onze voorouders’, over het slavernijverleden van hun witte respectievelijk Zwarte voorouders;
- Een Keti Koti Tafel, geleid door Machiel Keestra en Soumia Akachar namens het CDO, met als thema ‘Familiegeschiedenis en verdeeldheid’.

De Keti Koti Tafel is een dialoogmethode die een veilige ruimte biedt om over gevoelige thema’s rond de gedeelde slavernijgeschiedenis te spreken. Deelnemers reageerden onder andere op deze vragen:

- Deel een verhaal, gebeurtenis of persoon die in jouw familie tot verdeeldheid of spanningen heeft geleid. Hoe raakte dat jou emotioneel?
- Hoe hoop jij dat jijzelf of je (klein)kinderen in de toekomst met zulke spanningen omgaan? Wat heb je daarvoor nodig, en welke emoties horen bij die hoop?

De bijeenkomst begon met een gezamenlijk openingsritueel en werd omlijst door een Surinaams vocaal ensemble dat voormalige plantageliederen zong. Na afloop konden

Keti Koti
Fotografie Bete van Meeuwen



deelnemers de nationale herdenking en viering bezoeken bij het Slavernijmonument in het Oosterpark.

Het CDO werkte samen met CREA (culturele organisatie van UvA/HvA) en SuConnect (organisatie voor studiesucces van studenten uit of in Suriname). Het Amsterdams Universiteitsfonds droeg bij aan de kosten.

4.6 Internationale dag voor de eliminatie van geweld tegen vrouwen

Op 9 december organiseerde het CDO in het kader van de campagne Orange the World een bijeenkomst in het Chirurgisch Theater van de Universiteitsbibliotheek. Deelnemers spraken onder meer over:

- Het verschil tussen beleid op papier en de dagelijkse ervaring van (on)veiligheid op de universiteit;
- Duidelijke en toegankelijke meldpunten;
- Eerlijke omgang met machtsverschillen;
- Een cultuur van zorg, verantwoordelijkheid en luisteren.

Er werd besproken hoe incidenten herstellend kunnen worden aangepakt, met aandacht voor impact en gedragsverandering in plaats van alleen het zoeken van schuld.
De belangrijkste aanbevelingen gingen over:

- Betere verantwoording,
- Meer aandacht voor sociale veiligheid in werving en selectie,
- Het creëren van veilige en moedige ruimtes voor open dialoog.

4.7 Chanoeka

Chanoeka, het Joodse lichtjesfeest, is na vier jaar een vaste inclusieve religieuze viering aan de UvA. Joodse en Israëlische studenten en medewerkers namen het initiatief, met praktische en financiële ondersteuning door het CDO. Het is belangrijk dat zij zich gezien voelen en dat anderen laagdrempelig kennis kunnen maken met de viering en de community.

Ondanks spanningen en incidenten op de campus sinds de oorlog in Gaza/Israël (vanaf oktober 2023), verliep de Chanoekaviering ook dit jaar rustig en verbindend. Ongeveer 100 studenten en medewerkers kwamen samen in het P.C. Hoofthuis om de kaarsen van de achtarmige kandelaar aan te steken.

Rector Peter Paul Verbeek sprak een welkomstwoord, gevolgd door informatieve presentaties over betekenis, geschiedenis en varianten van Chanoeka door prof. dr. Emile Schrijver en een studente. Tot slot staken de rector en andere aanwezigen, onder begeleiding van masterstudent en rabbijn Yanki Jacobs, ieder een kaars aan.

5. Activiteiten door de Facultaire Diversity Officers

De Facultaire Diversity Officers (FDO's) werken binnen hun eigen faculteit en diensten aan projecten rond diversiteit, inclusie en gelijke kansen. Waar mogelijk trekken zij samen op met het CDO. Hieronder een beknopt overzicht per faculteit/dienst.

5.1 Economie en Bedrijfskunde – Siri Boe Lillegraven

Attracting and retaining women academics
Op verzoek van de decaan heeft een werkgroep 'Attracting and Retaining Women Academics' (ARWA) twee adviezen opgesteld voor het faculteitsbestuur. De werkgroep bestond uit een tenure tracker, senior staflid, directeur bedrijfsvoering, het hoofd P&O en de Facultaire Diversity Officer.

Het eerste advies ging over de tenure track. Daarin lag de nadruk op:

- Transparantie en goede toegang tot informatie;
- Gelijke behandeling binnen en tussen de instellingen;
- Ruimte voor persoonlijke omstandigheden;
- Aandacht voor de uitdagingen én prestaties van pas bevallen moeders in de tenure track.

Het tweede advies ging over senior wetenschappers. De belangrijkste punten waren:

- Een inclusievere werkcultuur;
- Transparantie in werving en selectie;
- Het uitproberen van nieuwe wervingspraktijken;
- Gesprekken over hoe kwaliteit wordt gedefinieerd en gemeten.

Als concrete maatregel kunnen moeders op de tenure track nu een verlenging van 18 maanden krijgen van hun beoordelingsperiode (9 maanden voor vaders). Moeders met tenure krijgen een verlenging van 12 maanden van de 5 jaarsperiode die wordt gebruikt om onderzoekstijd te bepalen. Deze maatregelen sluiten aan bij de praktijk van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).

Studentgestuurde projecten
In het voorjaar van 2025 zijn vier nieuwe studentgestuurde diversiteitsprojecten afgerond en gepresenteerd aan geïnteresseerde medewerkers:

1. 'Assessing D&I knowledge among EB Students/Faculty' door Scarlett Soyka, begeleid

door Martina Cossu.
2. ‘International First-Generation Students and the Hidden Curriculum’ door Suren Avedov, begeleid door Pushpika Vishwanathan.
3. ‘Integrating Student Associations and the EB’ door Kristina Lazarova, begeleid door Andrea Weihrauch.
4. ‘Belonging to the EB? The Role of Belonging in Student Performance & Wellbeing’ door Filip Valocky, begeleid door Marten Stienstra.

Deze projecten, geïnitieerd door de EB Diversity Committee en gecoördineerd door Andrea Weihrauch, brengen de ervaringen van studenten in beeld en koppelen die aan de ‘probleem-eigenaren’ in de faculteit.

Communicatie en kennisdeling
Het communicatieteam van EB heeft meer aandacht besteed aan diversiteit in nieuwsbrieven en social media. Daardoor is het aparte Instagram-account ‘EB Diversity’ gestopt. De faculteit bleef deelnemen aan en promoten:

- Get Ready;
- Meet your Mentor.

Op uitnodiging van centrale HR specialisten hebben Tanja Hentschel (Amsterdam Business School) en de FDO bijgedragen aan online trainingsmateriaal over inclusieve werving en selectie.

Fotografie Tengbeh Kamara



Organisatorische veranderingen
Bij de School of Economics is per 1 januari 2025 een lid met een diversiteitsportefeuille aan het managementteam toegevoegd (Monique de Haan).

Eind augustus 2025 is Siri Boe Lillegraven na bijna zes jaar gestopt als Facultaire Diversity Officer. De functie bleef vacant tot begin 2026, toen Willemijn van Dolen werd benoemd.

De belangrijkste prioriteit voor de komende jaren is het aantrekken en behouden van vrouwelijke wetenschappers. De nieuwe FDO gaat dit ondersteunen met concrete plannen en het creëren van draagvlak binnen de organisatie. Daarnaast richt de FDO zich op het ondersteunen van eerstegeneratiestudenten bij het vinden van hun plek binnen de studie en de universiteit.

5.2 Faculteit der Geesteswetenschappen – Krisine Johansson

In 2024–2025 heeft het Diversity Office (DO) van de FGw verder gewerkt aan het structureel verankeren van diversiteit en inclusie in de faculteitscultuur. Naar aanleiding van een Diversity Day evenement over toegankelijkheid is toegankelijkheid de centrale prioriteit geworden in het nieuwe Jaarplan van het DO. Dit sluit aan bij de UvA-brede aandacht voor toegankelijkheid, vooral in het onderwijs.

De FDO heeft een herinrichting voorgesteld van de vrijwillige klankbordgroep (Sounding Board). Er is een Compensated Core (SBCC) gevormd: een groep van 9 medewerkers en studenten die uren (medewerkers) of een vergoeding (studenten) ontvangen voor hun werk aan DO projecten en beleid. De SBCC leden zijn ingedeeld in werkgroepen rond:

- Toegankelijk onderwijs;
- Interne outreach;
- PhD financiering voor ondervertegenwoordigde studenten.

In maart 2025 is het Jaarplan van het DO besproken met de medezeggenschap (DB, OPD's, Onderzoeksraad, afdelingsvoorzitters, HBV raad, FSR en OR). Het plan beschrijft prioriteiten in de kerndomeinen:

- Onderwijs;
- Onderzoek;
- HR;
- Communicatie.

Het plan kreeg positieve feedback en nuttige kritische opmerkingen. Het leidde tot discussies over seculariteit en religie en over dekolonisatie van het curriculum. Omdat het CDO in juni 2025 een evenement over seculariteit en religie organiseerde, heeft de FGw het eigen evenement hierover doorgeschoven naar het nieuwe academische jaar. In juni 2025

organiseerde het DO wel de workshop: 'Waar hebben we het over als we het hebben over dekolonisatie?' Deze workshop was bedoeld voor en geleid door docenten en ging over de betekenis van koloniaal onderwijs en het dekoloniseren van het curriculum binnen de FGw. Gedurende het jaar organiseerde en ondersteunde het DO een breed scala aan activiteiten, waaronder:

- Een workshop met Dilan Yurdakul over familiegeschiedenis;
- Een linodrukworkshop over toegankelijkheid;
- Een vertoning van de film Aut There over intersectionele neurodivergentie;
- Een iftar tijdens Ramadan.

Tot slot heeft het nieuwe Initiatievenfonds van het DO medewerkers en studenten ondersteund die ideeën hebben om bij te dragen aan de diversiteit en inclusie van de faculteit.

5.3 Faculteit der Geneeskunde – Martin Verloop

Studentbetrokkenheid
De FdG heeft Student Diversity Officers aangesteld en werkt met een studententaskforce. Er zijn lunches georganiseerd rond thema's als:

- Religie in de zorg;
- Taalbarrières en culturele verschillen in de zorg.

Twee studenten zijn door de UvA jury genomineerd voor de ECHO WO Award 2025.

Baanbrekers
In 2025 startte Baanbrekers, een programma naast de studie voor eerstegeneratiestudenten. Doel is een inclusieve omgeving creëren waarin:

- Zelfvertrouwen en sociale vaardigheden worden versterkt;
- Peer en professionele netwerken worden opgebouwd;
- Laagdrempelige coaching wordt geboden door (medische) professionals met een eerstegeneratieachtergrond.

De pilot in 2025 was zeer succesvol. De faculteit onderzoekt hoe het programma kan worden voortgezet in 2026–2027.

Professionalisering van docenten
De FdG TLC Expertisegroep Sociale Veiligheid – Diversiteit & Inclusie ondersteunt docenten en medewerkers met:

- Workshops over inclusief onderwijsontwerp;
- Workshops over inclusief werkplekleren;
- Trainingen over onbewuste vooroordelen.

De expertisegroep fungeert als centraal punt voor kennisdeling, samenwerking en afstemming van initiatieven binnen en buiten de faculteit.

Het FdG Skillslab (Vaardighedenonderwijs) organiseerde samen met het Expertisecentrum Genderdysforie een sessie over gender. In 2025 is ook gestart met de voorbereiding van de FdG Education Day 2026. Deze vond in april 2026 plaats, met als thema: 'Ik hoor erbij – een onderwijsgemeenschap met plek voor iedereen' en bevatte onder andere workshops over inclusie.

Inclusief werven
De FdG heeft zich gecommitteerd aan inclusieve werving. In 2026 wordt dit verder verankerd in de selectie en aanstellingsprocedures.

5.4 Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen – Barbara Schouten

In 2025 heeft de FMG verder gewerkt aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in werving en promotie. Belangrijke aandachtspunten waren:

- Gendergelijkheid in (senior) staffuncties;
- Sociale veiligheid als onderdeel van diversiteit en inclusie;
- Monitoring van diversiteit in personeel;
- Curriculumchecks rond thema's als dekoloniseren van literatuur en inclusief taalgebruik.

Binnen het Diversity Action Plan UvA 2019, aanbeveling 2 (toegankelijkheid en studiesucces voor alle studenten), is het pilotproject Dreamers uitgevoerd en geëvalueerd. Vier ongedocumenteerde personen kregen toegang tot Open UvA cursussen aan de FMG. Tijdens het Get Ready/Mentoring Pathway programma werd een facultaire rondleiding georganiseerd voor eerstegeneratiestudenten en de vier Dreamers studenten. Zij werden gekoppeld aan Buddy's voor extra steun en sociale verbinding.

In het kader van aanbeveling 5 (goede voorbeelden delen en kennis uitwisselen) heeft de FDO:

- Diversiteits , inclusie en gelijkwaardigheidsactiviteiten binnen FMG gemonitord;
- Regelmatig overlegd met de diversiteitsvoorzitters van de zeven FMG afdelingen en de decaan;
- Als eerste aanspreekpunt gefungeerd voor studenten en medewerkers bij D&I kwesties, o.a. via gesprekken met studentenverenigingen en de ondernemingsraad;
- Bewustwording bevorderd, onder meer via het FMG symposium "Showcasing diversity, inclusion and equity at FMG: lessons learned and ways forward";
- De FMG vertegenwoordigd in CDO werk, zoals de Mentoring Pathway, het project Religious Observance (waarbij een tweede stilteruimte tijdens Ramadan structureel is geopend in gebouw B) en de UvA Diversity Sounding Board.



Fotografie Tengbeh Kamara

5.5 Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica – Boy Menist

- **Queer**: Op Science Park is een regenbooghek geplaatst als zichtbaar gebaar naar de queer community. Daarnaast is er op Paarse Vrijdag een pubquiz georganiseerd.
- **Neurodivergentie**: Er zijn twee documentaire-avonden georganiseerd, een AMPA-spelletjesdag en een pubquiz op Neurodiversity Pride Day.
- **Eerstegeneratiestudenten**: De faculteit heeft, zoals ieder jaar, deelgenomen aan het programma Get Ready.
- **Religie**: Er is een iftar met paneldiscussie georganiseerd en een eerste workshop over religieuze praktijken (religious observance).
- **Overig**: Er is een overzichtsbord gemaakt met alle diversiteitsgerelateerde verenigingen. Daarnaast is er:
    - Een workshop gegeven over wat het betekent om bij de universiteit te horen;
    - Diverse grassrootsvoorstellen ondersteund;
    - Activiteiten georganiseerd rond Diversity Day (speeddatingsessie);
    - Een film vertoond over genderverschillen op de werkvloer;
    - Een workshop gehouden over het Mondiale Zuiden.

5.6 Faculteit der Rechtsgeleerdheid – Claudia Santana

De Amsterdam Law School blijft haar inzet voor diversiteit, gelijkheid en inclusie in zowel onderwijs als organisatie versterken. In 2025–2026 richtte de Diversity Committee van de FdR zich, in nauwe samenwerking met faculteitsdiensten en UvA brede partners, op het verankeren van inclusieve werkwijzen in onderwijs, studentenondersteuning, community building en faculteitsbrede procedures.

Belangrijke bijdragen in dit academisch jaar waren:

- **Training Inclusief Juridisch Onderwijs**: De commissie rondde een eerste pilot van het programma Inclusief Juridisch Onderwijs af. Dit programma hielp docenten om didactiek, toetsing en cursusopbouw door een inclusieve en rechtvaardige bril te herzien. De pilot leverde een digitale toolbox met gedeelde materialen op en een peercommunity van docenten die adviseren bij curriculumherziening.
- **Ondersteuning eerstegeneratiestudenten**: Er is een speciale Canvas communitypagina opgezet voor eerstegeneratiestudenten Rechtsgeleerdheid, waar informatie en kansen centraal beschikbaar zijn. Op basis van studentenfeedback zijn DEG studiedagen ingericht: rustige, begeleide studiemomenten voorafgaand aan tentamenperiodes.
- **Community, verbinding en welzijn**: De commissie organiseerde onder meer filmvertoningen rond Neurodiversity Pride, LGBTQIA+ initiatieven (Queer Craft Circle, Paarse Vrijdag), activiteiten voor welzijn van medewerkers en een loopbaanevenement met gerichte outreach naar diversiteitsnetwerken.
- **Onderzoek en communicatie**: In samenwerking met de Amsterdam Law Library is een nieuwe DEI onderzoekswegwijzer ontwikkeld ter ondersteuning van intersectioneel juridisch onderzoek. Ook werkte de commissie mee aan campagnes rond de Week tegen Racisme, Orange the World en Internationale Vrouwendag.

De initiatieven dragen samen bij aan een inclusievere, rechtvaardigere en ondersteunende academische omgeving binnen de rechtenfaculteit.

5.7 Faculteit der Tandheelkunde (Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam) – Oriana van der Sande

In het voorjaar van 2025 heeft ACTA een nieuwe Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Officer aangesteld, ondersteund door een assistent. Dit was een belangrijke stap om diversiteit en inclusie na een periode zonder vaste DEI leiding weer structureel te verankeren binnen de faculteit.

Na een onderbreking van meer dan een jaar is ACTA weer gaan deelnemen aan de maandelijkse DEI overleggen van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Via deze overleggen sluit ACTA aan bij UvA brede richtlijnen en initiatieven op het gebied van DEI. Daarnaast nam ACTA deel aan terugkerende DEI overleggen binnen de Vrije Universiteit (VU), waar wordt gewerkt aan het versterken van de samenwerking tussen faculteiten rond diversiteit en inclusie.

Een belangrijke prioriteit in 2025 was het creëren van overzicht en structuur in de bestaande DEI activiteiten. Lopende initiatieven en materialen uit eerdere jaren zijn geïnventariseerd en opnieuw geordend. In dit kader zijn ook de diversiteitspagina's op de ACTA website herzien en aangescherpt, met als doel de duidelijkheid van de communicatie en de toegankelijkheid van informatie te vergroten.

Daarnaast is begonnen met de eerste opzet van een nieuw strategisch DEI plan. Dit plan richt zich op het steviger verankeren van diversiteit en inclusie in het beleid, de werkprocessen en de organisatiecultuur van ACTA. Het vergroten van interne betrokkenheid en draagvlak voor DEI was hierbij een belangrijk aandachtspunt.

De DEI adviesgroep is opnieuw ingericht. Deze groep biedt een platform voor dialoog, feedback en reflectie vanuit verschillende perspectieven binnen de ACTA gemeenschap. Gedurende het jaar is, net als in vorige jaren, actief gebruikgemaakt van een diversiteits-kalender om studenten en medewerkers bewust te maken van belangrijke culturele en maatschappelijke momenten, zoals Ramadan en Pride. Dit initiatief draagt bij aan een beter geïnformeerde en cultureel sensitievere academische gemeenschap. In samenwerking met de afdeling Communicatie is op meerdere momenten informatie gedeeld over belangrijke diversiteitsgerelateerde dagen.

In 2025 is ook geëvalueerd hoe de stilteruimte, die in 2024 is geopend, wordt gebruikt en ervaren. In deze evaluatie is gekeken naar de toegankelijkheid, de frequentie van gebruik en de mate waarin de ruimte voorziet in de behoefte aan een inclusieve plek voor rust en bezinning binnen ACTA.

5.8 ICTS – Chrystal Jawar en Joeri Knevel

Binnen ICTS is diversiteit en inclusie één van de acht beloften van de dienst. Als ICT-organisatie speelt ICTS een belangrijke rol in een inclusieve werkomgeving en toegankelijke dienstverlening voor alle gebruikers.

In 2025 hebben Chrystal Jawar en Joeri Knevel de rol van Diversity Officer opgepakt. Zij zijn aan de slag gegaan met een werkgroep om deze ambitie concreet te maken. In een gezamenlijke brainstorm zijn de belangrijkste kansen en aandachtspunten in kaart gebracht, zoals:

- Het meetbaar maken van doelen voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI);
- Het creëren van inclusieve (werk)ruimtes;
- Mentale gezondheid;
- Genderongelijkheid.

Op basis van impact en haalbaarheid zijn drie korte-termijndoelen voor 2026 gekozen:

1. Een centraal loket binnen ICTS voor alle informatie over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, en als plek waar medewerkers ideeën en behoeften kunnen delen.
2. Meer bewustwording en kennis over neurodiversiteit binnen teams, omdat dit een belangrijk thema is binnen ICTS.
3. Het organiseren van een kwartaalbijeenkomst bij ICTS met als thema diversiteit en inclusie.

Parallel hieraan heeft HR ingezet op inclusief werven en selecteren. Het volledige management-team heeft een training gevolgd, wat bijdraagt aan meer inclusieve HR-processen binnen ICTS.

6. Financiën en bedrijfsvoering

6.1 Financiën, bezuinigingen en consequenties

De bezuinigingen op de bestuursstaf hebben ook het CDO geraakt. Net als andere onderdelen moest het CDO 8% inleveren op het budget. Halverwege 2025 nam het CDO, bij afloop van zijn contract, afscheid van studentassistent Ibrahim Kamara. Het flexibele budget is in 2025 gehalveerd naar 50.000 euro. De bezuinigingen brachten zorgen, maar ook enkele positieve effecten.

- Sinds 2024 werkt het CDO met tijdelijke krachten. In 2025 waren er een stagiair van de opleiding Communicatiewetenschap en drie tijdelijke collega's.
- Twee van deze collega's waren in reïntegratie naar hun oude of een nieuwe functie binnen de UvA.
- Eén collega kwam van buiten en vond per februari 2026 een nieuwe baan.

Deze tijdelijke collega's en stagiairs, met hun "frisse blik" en motivatie om aan diversiteit en inclusie te werken, hebben belangrijke theoretische én praktische bijdragen geleverd. Het CDO blijft zich actief openstellen voor reïntegratiekandidaten en stagiairs.

Het tweede deel van het budget is bedoeld voor programma's en activiteiten die inclusie, gelijkwaardigheid en dialoogvaardigheden bevorderen. In 2025 heeft het CDO scherper geformuleerd wat de kern is van het werk:

- Aandacht vragen voor medewerkers en studenten die zich (deels) aan de rand van de UvA gemeenschap voelen;
- Zichtbaar maken wat zij nodig hebben;
- Bewustwording vergroten van (dreigende) uitsluiting via beleidsadviezen, programma's en activiteiten;
- Opkomende communities ondersteunen met advies en beperkt budget.

Wanneer communities en activiteiten meer gevestigd raken, vindt het CDO dat deze door de UvA-organisatie als geheel moeten worden omarmd. Dat betekent: opnemen in beleid, programma's, curriculum, faciliteiten en arbeidsvoorwaarden. Een voorbeeld is de mogelijkheid om Goede Vrijdag om te ruilen voor een andere vrije dag die beter bij de persoonlijke situatie past. Dit is mede een uitwerking van de Inclusiekalender.

In 2025 heeft het CDO geïnventariseerd welke evenementen en programma's rijp zijn om te worden ingebed in de reguliere werkprocessen en bijbehorende budgetten, in plaats van te worden betaald uit het CDO budget. Daarmee is een start gemaakt.

Een belangrijk voorbeeld is Get Ready, onderdeel van de Mentoring Pathway voor eerste-generatiestudenten. Het CDO pleit er al langer voor om dit programma onder te brengen bij Student Services, zeker nu het deel uitmaakt van de Intreeweek en de communicatie deels bij Student Services ligt. Toch kwamen in 2025 de kosten opnieuw bij het CDO terecht.

Lichtpunten:
- Voor Get Ready is in 2025 voor het eerst een deelnemersbijdrage van 22 euro gevraagd. Daarmee is een deel van de kosten gedekt én waren er minder no shows.
- Voor Meet your Mentor is voor het eerst een fondsaanvraag gedaan bij het Amsterdams Universiteitsfonds (AUF). Met deze bijdrage zijn de duurste onderdelen van de lustrumviering (catering en gastspreker) betaald. De bijeenkomst markeerde het vijfjarig bestaan, met een bijdrage van Rakesh Kanhai en aandacht voor de community van studenten en alumni.

Daarnaast heeft het CDO de afgelopen jaren met steun bijgedragen aan inclusieve vieringen, zoals Chanoeka, de iftar en Keti Koti. In 2025 is begonnen met de voorbereiding om deze structureel onder te brengen in de ‘staande organisatie’.

Door deze gevestigde activiteiten elders in de organisatie te beleggen, kan het CDO menskracht en budget inzetten voor:

- Nieuwe thema’s rond diversiteit en inclusie;
- Beleidsadviezen, programma’s en activiteiten;
- Ondersteuning van grassroots initiatieven en beginnende communities.

Zo hebben we in 2025 voor het eerst aandacht besteed aan Orange the World met een opvallend evenement over gendergerelateerd geweld, in samenwerking met het Teaching & Learning Centre.

Verder probeert het CDO gericht externe financiering te vinden. In 2025 is dat gelukt voor onder andere:

- De Keti Koti Tafel (bijdrage Amsterdams Universiteitsfonds);
- De lustrumviering van Meet your Mentor (eveneens AUF).

In 2026 blijft het CDO fondsen werven, maar benadrukt tegelijk dat de UvA zelf moet laten zien dat inclusie en gelijkwaardigheid prioriteit hebben door voldoende eigen budget vrij te maken.

De financiële administratie is in 2025 verder aangescherpt. In nauw contact met controller en financiële afdeling ontvangt het CDO elk kwartaal een uitdraai van de geregistreerde uitgaven. Deze worden gezamenlijk doorgenomen.

6.2 Bedrijfsvoering

Het huidige CDO team werkt in deze samenstelling sinds eind 2023/begin 2024. Het jaar 2025 was het tweede volledige jaar. Na een eerste leerjaar in 2024 lag in 2025 de nadruk op aanscherping en stroomlijning, ook in de bedrijfsvoering.

Een gezamenlijke training projectmatig werken in 2024 heeft geleid tot concrete afspraken over:

- Hoe projecten worden opgezet;
- Hoe taken en rollen worden verdeeld;
- Hoe resultaten worden vastgelegd.

Dat is belangrijk omdat het CDO wordt geleid door een Central Diversity Officer met een benoeming van maximaal zes jaar. Door het werk goed te documenteren, krijgt een volgende CDO een stevige basis en hoeft niet steeds opnieuw te worden begonnen.

Fotografie Sezen Betaubun



7. Communicatie

7.1 Strategische positionering CDO

In 2025 heeft het CDO verder gewerkt aan de positionering als kritische vriend binnen de UvA. Dit betekent: betrokken, constructief en scherp, met oog voor zowel kansen als knelpunten. Voorbeelden hiervan zijn:

- De University Diversity Sounding Board;
- De Ramadan memo, waarin het CDO meedenkt over praktische oplossingen.

Daarnaast zijn algemene communicatiemiddelen ge-updatet, zoals:

- Materiaal voor beurzen en open dagen;
- Middelen voor programma's als Meet your Mentor en Get Ready;
- Promotiemateriaal voor evenementen.

Ook hebben we begin 2025 via het UvA-panel gekeken naar het draagvlak van het CDO onder medewerkers en studenten. Bij beide groepen was er een stijging in het aantal mensen dat het CDO kende (9% bij studenten, 7% bij medewerkers). Er was ook een grotere groep mensen van mening dat het CDO een positieve impact heeft: er was een stijging van 6% bij medewerkers en 13% bij studenten.

7.2 CDO communicatie

Het CDO heeft in 2025 sterk ingezet op communicatie rondom evenementen en activiteiten:

- Maandelijkse nieuwsbrief (naar >800 ontvangers, ongeveer 25% groei t.o.v. 2024);
- UvA brede narrowcasting (slides op grote schermen in UvA gebouwen);
- Bijdragen aan centrale en facultaire communicatiekanalen, zoals nieuwsbrieven en studenten en medewerkerssites.

7.3 Samenwerking met Bureau Communicatie en andere afdelingen

De samenwerking met Bureau Communicatie en andere communicatiecollega's is essentieel om brede zichtbaarheid te creëren en studenten en medewerkers te bereiken voor programma's en events.



Fotografie Rogier Alleblas

Het CDO sloot maandelijks aan bij UvA brede communicatieoverleggen. Naast de communicatie over de Nota Diversiteit nam het CDO ook de communicatie rondom de ECHO Awards op zich.

Rond de Internationale Dag tegen Geweld tegen Vrouwen (25 november) haakte het CDO bewust aan bij UvA brede communicatie over sociale veiligheid. Dit sluit aan bij de strategische profilering van de UvA als goede werkgever en onderwijsinstelling. Zo versterken de communicatie van de UvA en die van het CDO elkaar.

Het CDO werkte daarnaast nauw samen met collega's van HR, Academische Zaken, het Teaching & Learning Centre, Learning & Development en de faculteiten.

7.4 Ondersteunen van communities en FDO's

Het CDO heeft maandelijks contact met studentencommunities en Facultaire Diversity Officers (FDO's). Zo konden activiteiten van deze netwerken goed worden meegenomen in CDO communicatie. We hebben diverse flyers gemaakt die netwerken o.a. op open dagen konden gebruiken. Netwerken leverden regelmatig nieuws en content voor de CDO nieuwsbrief. Deze samenwerking wordt in 2026 voortgezet.

7.5 Adviezen over inclusieve taal

In 2025 gaf het CDO verschillende adviezen over inclusief taalgebruik, bijvoorbeeld over de termen:

- Tolk Nederlandse Gebarentaal;
- All gender toiletten.

Het CDO sprak op het Interne Communicatiecongres in Bussum over inclusieve taal in een universitaire context. Door actief aan te sluiten bij diverse overleggen weten collega's het CDO steeds beter te vinden. Dit leidde tot ongeveer tien formele en informele adviestrajecten.

Om inclusieve taal toegankelijker te maken en proactief te voorzien in kennis over dit thema, is het CDO begonnen aan een Inclusieve Taalgids.

7.6 Inclusiekalender

De Inclusiekalender startte in 2024 als samenwerking tussen het CDO en HR. Inmiddels ligt de uitvoering volledig bij het CDO. In 2025 is overgestapt van kalenderjaar naar academisch jaar: de kalender loopt nu van september 2025 t/m augustus 2026.

Elke maand wordt een bijzondere dag uitgelicht. Daarbij krijgen lezers meer achtergrondinformatie en wordt het Grassrootsfonds onder de aandacht gebracht.

Vanwege financiële beperkingen is de gedrukte versie gestopt. Wel zijn beschikbaar:

- Een opgemaakte online versie;
- Een Outlook versie (te koppelen aan de agenda);
- Een text to speech versie voor medewerkers en studenten met een visuele beperking.

In 2025 zijn ongeveer 15 nieuwe dagen aangedragen; die worden in de volgende editie toegevoegd.

8. Jaarplan 2026

Machiel Keestra is in 2024 herbenoemd als Centrale Diversity Officer voor een termijn van nog eens drie jaar. Zijn termijn loopt af aan het begin van 2028. Nu de afdeling organisatorisch op volle sterkte is, hebben we er bewust voor gekozen om een twee jarenplan op te stellen tot het einde van zijn termijn. In dit twee jarenplan, opgesteld volgens het OGSM (*objectives, goals, strategy, measures*) model, hebben we acht doelen geïdentificeerd waar wij, in samenwerking met relevante collega's, FDO's, afdelingen en stakeholders in deze periode aan gaan werken:

1. **Kennisdeling**: DIG-kennis en expertise zijn duurzaam geborgd en zichtbaar binnen de UvA.
    i. Inclusiekalender;
    ii. Inclusieve taalgids;
    iii. University Diversity Sounding Board;
    iv. DIG-expertisebank.

2. **Dialoogcapaciteit vergroten**: Om te zorgen voor wederzijds respect, begrip en empathie, willen we dat de UvA zich over twee jaar profileert als dialogische universiteit en daarvoor de vaardigheden in huis heeft.
    i. Dialoogtafels;
    ii. Factsheet dialoog;
    iii. Kennissessie voor docenten;
    iv. Dialoog onderdeel maken van sociale veiligheidstraining voor leidinggevenden.

3. **Mentoring Pathway verankeren**: Voor het plan van de Mentoring Pathway zoals dat nu belegd is bij en gefinancierd door het CDO, wordt gezocht naar stabiele inbedding in bijpassende afdelingen elders in de UvA.

4. **Communities versterken**: De positie van communities (zowel voor medewerkers als studenten) wordt verankerd in bestuur en beleid.
    i. Nieuwe inrichting Grassroots Fonds;
    ii. Community meeting over intersectionaliteit organiseren;
    iii. Memo ism LanDO schrijven over bekostiging communities;
    iv. Netwerkmeeting voor communities en collega's.

5. **Omgang met religie normaliseren**: We streven naar cultuurverandering en institutionele verankering hoe de UvA omgaat met religie.
    i. Memo over omgang met religie op basis van facultaire activiteiten;
    ii. Onderzoek naar verhouding tussen stilteruimte & campuspopulatie

6. **Dekolonisatie**: Dekolonisatie moet een verankerd thema zijn in denken en handelen binnen de UvA.
    i. CDO blijft betrokken bij UvA Dekolonisatieproject;
    ii. Aandacht voor dekolonisatie bij onderwijsvernieuwing;
    iii. Stimulering van deelprojecten binnen faculteiten.

7. **Sociale veiligheid**: DIG-perspectief wordt structureel geïntegreerd in sociale-veiligheidsbeleid.
    i. Openbare Campus Connection Dinner rondom thema Sociale Veiligheid;
    ii. Dialoogsessie (intervisie) voor vertrouwenspersonen;
    iii. Diversiteit in vertrouwenspersonen, studieadviseurs en studentendecanen neemt toe.

8. **Externe samenwerkingen**: We streven naar cultuurverandering en institutionele verankering hoe de UvA omgaat met religie.
    a. Doel 1: Het versterken van DIG-perspectieven in beleid op landelijk en internationaal niveau.
        i. Actieve rol LanDO aan Nationaal Actieplan voor DIG in Hoger Onderwijs
        ii. Oplevering LanDO rapport relatie sociale veiligheid en DIG
        iii. Kennissessie LanDO rapport sociale veiligheid met beleidsafdelingen van de UvA
    b. Doel 2: Het versterken van de kennis van het CDO door informatie-uitwisseling met collega's uit binnen- en buitenland.

Fotografie Bete van Meeuwen



8. Het team

Het Centrale Diversity Office bestond in 2025 uit:



Machiel Keestra
Centrale Diversity Officer



Soumia Akachar
Projectmedewerker



Meltem Halaceli
Projectmedewerker



Marjon Melissen
Communicatieadviseur



Anna Zanger
Managementassistent



Ibrahim Kamara
Student-assistent (tot medio 2025)

Het team werkte intensief samen met Facultaire Diversity Officers, studenten-communities, identiteitsnetwerken en collega's van centrale diensten, waaronder HR, Academische Zaken, TLC, Facility Services en nog veel meer.

We willen dan ook iedereen bedanken die zich het afgelopen jaar heeft ingezet om de UvA inclusiever, toegankelijker en gelijkwaardiger te maken.

Colofon

Fotografie coverbeeld: Bete van Meeuwen

© Universiteit van Amsterdam 2026
Aan de inhoud van dit document kunnen geen rechten worden ontleend.

Vragen of opmerkingen?
Neem contact met ons op via diversity@uva.nl.
Meer informatie kun je vinden op www.uva.nl/diversiteit.

Coördinatie en content: Marjon Melissen
Vormgeving: April Design