Universiteit van Amsterdam



Jaarverslag

Inbedding en verbreding

Central Diversity Office
Februari 2022 – december 2023

Fotografie Michelle Urbiztondo

Inhoudsopgave

2 Voorwoord

4 1. Enkele dilemma's

10 2. Activiteiten
10 *Thema 1*: Toegankelijkheid en studiesucces van studenten voor wie vanwege hun achtergrond studeren aan de universiteit minder vanzelfsprekend is
12 *Thema 2*: Succesvol samenwerken in samengestelde teams
14 *Thema 3*: Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers met een diverse achtergrond
15 *Thema 4*: Identificatie en stimulering van good practices en kennisuitwisseling
21 *Thema 5*: Overige activiteiten

28 3. Communicatie

29 4. Jaarplan 2024

32 5. Het Team

33 Colofon

Voorwoord

Dit – dubbele – jaarverslag vormt het vierde jaarverslag van de *Central Diversity Officer* van de Universiteit van Amsterdam. De eerste drie versloegen de jaren 2018-2020 waarin toenmalig *Chief Diversity Officer* dr. Anne de Graaf leidinggaf aan het CDO-team. In het voorjaar van 2021 kondigde zij haar vertrek aan, waarna ik pas in februari 2022 plaatsnam in haar kantoor op het Maagdenhuis. Dat was zo'n zeven jaar nadat de hal van het Maagdenhuis door studenten bezet was, en ik daar met twee bondgenoten op 4 maart 2015 een workshop over *The Lack of Diversity in Academia* gegeven had. Tussendoor was ik in de periode 2019-2022 (part-time) *Faculty Diversity Officer* bij FNWI en heb toen ervaren hoe relevant de bijdrage van een *diversity officer* kan zijn, maar ook welke uitdagingen daarbij komen kijken.

In dit jaarverslag doen we niet alleen verslag van de activiteiten en inzet van het *Central Diversity Office*. We benoemen ook een aantal thema's en dilemma's die het werken aan diversiteit en inclusie aan de UvA beïnvloeden – sommige meer intern van karakter, terwijl andere maatschappelijk van aard zijn. Toegenomen polarisatie en spanningen in de samenleving zien we steeds vaker ook op onze campus terug, waarbij we ook zien dat we als academische gemeenschap niet altijd de juiste of voldoende middelen hebben om daarop adequaat te reageren.

Die polarisatie en spanningen zijn deels het gevolg van een toegenomen pluralisme onder onze studenten en staf – qua achtergrond, identiteit, betrokkenheid enzovoort. Voor ons allemaal betekent pluralisme een verrijking, maar soms ook een uitdaging. Dat vraagt ons inziens meer een structurele dan een incidentele reactie van onze gehele gemeenschap op die spanningen. Vandaar dat de inzet voor diversiteit en inclusie aan de UvA steeds meer een integraal onderdeel uitmaakt van de instelling en haar activiteiten. Anderzijds blijkt die inzet ook onderwerp te blijven van debat en tegenstand. Dat krachtenspel heeft niet alleen impact gehad op de recente herstructurering van het *Central Diversity Office*, maar ook op de activiteiten die het team van het CDO ondernomen heeft.

Vanwege die herstructurering waren de activiteiten van het CDO een periode beperkter. Daarom behelst dit jaarverslag de gehele periode van mijn aantreden (begin 2022) tot en met 2023, het moment waarop de nieuwe organisatie van het CDO (vrijwel) voltooid was.

De indeling van dit jaarverslag volgt daarbij de structuur van de vier thema's van de Nota Diversiteit die sinds 2019 leidraad voor het diversiteitsbeleid van de UvA vormt. Aangezien een aantal voor diversiteit relevante onderwerpen (zoals faciliteiten, onderwijsbeleid en internationalisering) buiten die Nota valt, en de Nota zelf recentelijk opnieuw geëvalueerd is, zullen er ook nog overige thema's behandeld worden. Tenslotte biedt de nu bereikte situatie ook de gelegenheid om het eerste jaarplan van het nieuwe CDO-team te presenteren.

Afgelopen jaren is bij dit alles nog eens duidelijk gebleken dat werken aan diversiteit en inclusie niet alleen een kwestie van lange adem is, maar ook dat succes hierin alleen mogelijk is dankzij de inzet en samenwerking van vele collega's, studenten en andere betrokkenen. Met het aanbieden van dit jaarverslag en jaarplan wil ik dan ook namens het CDO-team graag de vele bevlogen en geëngageerde personen bedanken met wie wij de afgelopen jaren hebben mogen samenwerken.

Om te beginnen dank aan de – oude en nieuwe – collega's van het CDO-team die, ondanks de onrust vanwege bovengenoemde veranderingen, met grote inzet en toewijding aan het vergroten van de diversiteit en inclusie van de UvA zijn blijven werken. Ook mijn dank aan de vele collega's in andere beleidsafdelingen op het Maagdenhuis en faculteiten die steeds bereid zijn geweest om bij hun werk aandacht te schenken aan diversiteit en inclusie, hoezeer dat soms ook aanpassingen vereiste.

Dank geldt eveneens centrale netwerkpartners zoals de medezeggenschap en identiteitsnetwerken waarmee wij zowel concrete activiteiten organiseerden als ook gewerkt hebben aan beleidsvorming en -implementatie. Met veel plezier hebben wij ook samengewerkt met de *Faculty Diversity Officers*, onze voornaamste en belangrijke decentrale partners: aangezien zij met zeer beperkte tijd en middelen veel relevant werk in de faculteiten en instituten doen, wil ik hen graag bedanken voor hun grote inzet en de samenwerking daartoe.

Deze incomplete lijst laat zien hoeveel mensen, netwerken en afdelingen nodig - maar gelukkig ook bereid - zijn om de diversiteit en inclusie van onze instelling werkelijk te versterken, zelfs al worden hun tijd en inzet helaas niet altijd voldoende erkend of gewaardeerd. Hopelijk draagt dit gecombineerde jaarverslag en jaarplan bij aan hun inspiratie en inzet en die van alle lezers om ook de komende periode samen hieraan te blijven werken!

Dr. Machiel Keestra
Central Diversity Officer

1. Enkele dilemma's

Spanningen in de samenleving en ook binnen de universiteit

Dit jaarverslag verschijnt in een periode waarin het versterken van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (*Diversity, Equity, Inclusion, DEI*) nog uitdagender dan anders lijkt te zijn. Een tweetal afschuwwekkende internationale conflicten genereert spanningen in onze samenleving, klimaatopwarming en bestaansonzekerheid leiden tot soms omstreden acties, en parlementsverkiezingen in november 2023 maakten een partij de grootste die korte metten wil maken met 'diversiteitsgeneuzel'. Deze ontwikkelingen resoneren ook in de universitaire gemeenschap. Aangezien onze gemeenschap bestaat uit meer dan 50.000 leden, van jongvolwassenen tot senioren en met uiteenlopende achtergronden, nationaliteiten en identiteiten, is dit niet verwonderlijk. Bovendien kunnen we van een academische gemeenschap verwachten dat zij deze ontwikkelingen niet passief aanschouwt, maar actief en betrokken daaraan deelneemt. In zoverre zijn deze ontwikkelingen, waarover we hieronder kort spreken, niet onverwacht en in zekere zin positief te noemen.

Tegelijkertijd constateren we dat onze gemeenschap te lijden heeft onder polarisatie en beperkte onderlinge verdraagzaamheid. Voor de UvA als geheel, en het CDO specifiek, levert dat een uitdaging voor de komende periode op: hoe kunnen wij ervoor zorgen dat we de eenheid in verscheidenheid blijven koesteren? En hoe kunnen we de onderlinge verschillen met nieuwsgierigheid en respect tegemoettreden? Na een aantal beschouwingen doen we daartoe een aantal suggesties, die onze activiteiten in de komende periode zullen leiden.

Veranderde inbedding van DEI en herinrichting CDO

Het eerste jaarverslag van de toenmalige *Chief Diversity Officer* van de Universiteit van Amsterdam verscheen begin 2019 en Dr. Anne de Graaf merkt daarin op dat 'de weg naar het vergroten van de diversiteit aan de UvA niet een rechtlijnig pad kan zijn' (p. 2). De jaarverslagen die zij met haar team daarna presenteerde waren getiteld 'Diversity 2.0- From why to how' (2019) en 'Discrimination and Decolonisation' (2020), waarmee op een consolidatie van DEI aan de UvA respectievelijk een inhoudelijke focus gewezen werden. Daarbij had het CDO-team veel aandacht voor studenten als doelgroep en was het betrokken bij ontwikkeling van het sociale veiligheidsbeleid.

Sindsdien is er het een en ander veranderd met betrekking tot DEI aan onze universiteit – waarbij inderdaad geen sprake van 'een rechtlijnig pad' bleek. De titel voor dit jaarverslag geeft die verandering bondig weer: 'Inbedding en Verbreding'. Inbedding betreft de vernieuwde wijze waarop gewerkt wordt aan DEI, terwijl verbreding betrekking heeft op het

spectrum van onderwerpen dat daarbij aan bod komt. We lichten dit in dit jaarverslag toe, waarbij we ook een aantal dilemma's zullen bespreken.

Zoals in het voorwoord uitgebreider beschreven, is de inrichting en organisatorische inbedding van het *Central Diversity Office* veranderd. Er was behoefte om de nieuwe CDO en diens team meer te integreren in de bestaande – centrale – organisatie van de universiteit.

Voor de rol van de nieuwe CDO gelden nog steeds als hoofdtaken:
1. Een constructieve UvA-brede dialoog over DEI stimuleren en voeren;
2. Initiatieven rond DEI bijeen brengen en verbinden;
3. De voortgang van de beleidsimplementatie rond DEI volgen en signaleren waar verbeteringen nodig zijn.

Die rol wordt beter aangeduid nu de C in CDO niet langer voor *Chief*, maar voor *Central Diversity Officer* staat.

De aanstelling van nieuwe DEI-beleidsmedewerkers, zoals bij HR en Academische Zaken, heeft samenwerking en afstemming ook makkelijker gemaakt. Tegelijk met deze veranderingen is een Regiegroep DEI in het leven geroepen. Deze groep bestaat uit betrokken hoofden en medewerkers van HR, het CDO en Academische Zaken; samen stellen zij prioriteiten en coördineren zij taken voor DEI. Deze Regiegroep DEI heeft bijvoorbeeld een belangrijke rol gespeeld bij de recente evaluatie van het diversiteitsbeleid.

Noemenswaardig is ook dat de voorzieningen rond sociale veiligheid aan de UvA afgelopen jaren verder zijn uitgewerkt. Aangezien DEI en sociale veiligheid onderling afhankelijk van elkaar zijn, is dit ook voor het CDO belangrijk. Zo werd eind 2021 een Ombudsfunctionaris aangesteld, die op onafhankelijke wijze meldingen van studenten en medewerkers in behandeling neemt. Een jaar later werd een Coördinerend Vertrouwenspersoon aangesteld, die belast is met de professionalisering en ondersteuning van de vertrouwenspersonen voor studenten en medewerkers. CDO, Ombudsfunctionaris en Coördinerend Vertrouwenspersoon

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

2023

Week tegen Racisme

In 2023 organiseerde het CDO op De Brug een inspirerende dialoogavond over Institutional *Racism and Democratisation*. Een zaal vol deelnemers, onder wie twee leden van het College van Bestuur, bespraken praktijken zoals het creëren van safe spaces en beleidsmaatregelen om bewustzijn over institutioneel racisme te vergroten. Het college reageerde op de dialoogresultaten, hoorde opnieuw hoezeer diversiteitsbeleid voortdurend aandacht nodig blijft hebben, en besloot onder meer daarom het bestaande diversiteitsbeleid te evalueren en actualiseren.





Fotografie Takika Horsten

hebben regelmatig overleg met elkaar, waarbij ze zowel actuele gebeurtenissen als systemische verbeteringen bespreken.

De komende periode moet uitwijzen of deze veranderingen een positieve invloed hebben op de versterking van DEI aan de UvA.

Een veilige campus voor iedereen?

Eind 2022 benoemden universiteitskranten, waaronder UvA's Folia, 4 controversiële diversiteitsthema's aan de Nederlandse universiteiten:

1. Dekolonisatie;
2. Intersectionaliteit;
3. Gender-inclusief taalgebruik;
4. Genderneutrale toiletten.

Aan de UvA liepen de gemoederen hoog op, toen een docent begin 2023 in Folia betoogde dat een kritisch debat over de zijns inziens 'lege hype' rond non-binariteit onmogelijk was. Door het diversiteitsbeleid op de UvA zou daar namelijk een 'ideologische monocultuur' heersen. Dit leidde tot verschillende acties, waaronder een studentenpetitie, een klokkenluidersmelding door de docent en zeer veel debatten binnen en buiten de UvA. Afgezien van de controversiële inhoud van de discussie, bleken verschillende betrokkenen zich helaas op enig moment onveilig te voelen op de campus of daarbuiten. Die sociale onveiligheid kwam afgelopen najaar wederom in het geding naar aanleiding van de gewelddadigheden tussen Hamas en Israël, die eveneens tot veel discussie en activisme op de campus geleid hebben.

Deze situaties maken duidelijk dat er op onze campus geen plek is waar verschillende partijen elkaar op een laagdrempelige manier kunnen ontmoeten en met elkaar in gesprek kunnen gaan – een soort huiskamer van de universitaire gemeenschap ontbreekt daarvoor. Daarbij zorgt een vorm van sociale onzekerheid of angst ervoor dat zo'n gesprek niet op gang komt. Het CDO heeft zelf een aantal bijeenkomsten georganiseerd waarbij dat persoonlijke gesprek juist centraal stond.

Zo leidde het CDO op Diversity Day 2022 in Spui25 een gesprek over *wokeisme* en *cancel culture*. Tijdens dat gesprek werd duidelijk dat de meeste deelnemers het alarmisme hierover niet deelden, aangezien maatschappelijke thema's en veranderingen altijd al deel uitmaakten van het academische debat. Wel deelde men de aanbeveling dat we meer aan gezamenlijke, kritische zelfreflectie moeten doen om zo flexibeler op veranderingen te kunnen reageren.

Dit werd bevestigd door een discussie in najaar 2023 naar aanleiding van het rapport van de commissie Stolker over academische vrijheid, waarin de intrinsieke band daarvan met DEI ook wordt besproken. Ook in dat gesprek waren deelnemers het erover eens dat die bijzondere vrijheid gepaard gaat met een gedeelde verantwoordelijkheid van staf en studenten. Samen moeten zij werken aan het actief onderhouden van zogeheten *brave spaces* die veilig zijn.



Meet your Mentor
Fotografie Yunfu Duan

Tijdens de Keti Koti dialoogtafels in 2022 en 2023 en tijdens de *Campus Dialogue* sessies naar aanleiding van de gewelddadigheden van Hamas en Israël waren veel deelnemers aangedaan toen ze hoorden hoe de polarisatie in onderwijs en op kantoor is toegenomen. Het bleek dat sommigen zich niet thuis voelen in onze gemeenschap en soms ook daadwerkelijk buiten-gesloten worden, terwijl anderen uit angst voor politie-ingrijpen hun betrokkenheid niet durven te tonen.

Wij zullen dit soort uitwisselingen dan ook blijven faciliteren en onderzoeken of een 'huiskamer' voor dit soort gesprekken op onze campus (zoals de VU en EUR die hebben) realiseerbaar is.

Een betrokken universiteit, maar binnen welke grenzen?

Verantwoordelijkheid voor elkaar als UvA-gemeenschap vereist ook wederzijdse empathie. Empathie werd ook regelmatig verwacht van het CDO. Dat gebeurde onder andere middels verzoeken tot ondertekening van petities, een verzoek om partij te kiezen of ons uit te spreken over een conflict, of om empathie te tonen met een groep die getroffen werd door conflict of een natuurramp. Ook dit levert een dilemma op: moet zo'n gebaar dan gemaakt worden bij elk conflict of elke ramp ergens op de wereld? Hoezeer dat ook overdreven lijkt, het is belangrijk te beseffen dat in dit soort gevallen vaak leden van onze omvangrijke en internationale universitaire gemeenschap direct of indirect worden getroffen.

Juist omdat wij zo'n grote en diverse gemeenschap vormen met elkaar, is het niet verwonderlijk dat er regelmatig empathie en solidariteit van elkaar verwacht wordt. Toch zijn er beperkingen aan wat de universiteit – en het CDO - als instituut in zo'n geval kan doen. Desalniettemin hebben wij als – *Central* en *Faculty* – *Diversity Officers* in de afgelopen jaren

verschillende keren n.a.v. gebeurtenissen een statement gepubliceerd. Daarmee spraken wij onze empathie uit met het leed dat leden van onze gemeenschap heeft getroffen en boden we steun aan.

Ten tijde van de Russische inval in Oekraïne stelden wij als *diversity officers* vast dat onze primaire taak is '*to offer advice and resources on how to cope with the tensions that the war may bring to our community such that its diversity, equity and inclusion are fostered.*' In lijn daarmee schreef het CDO naar aanleiding van de gruwelijkheden in Israël en Gaza het volgende: 'Als *Central Diversity Office* is het een van onze belangrijkste taken om bij te dragen aan een diverse en inclusieve universiteit, met erkenning van de vele verschillende perspectieven en achtergronden die op onze campus aanwezig zijn.'

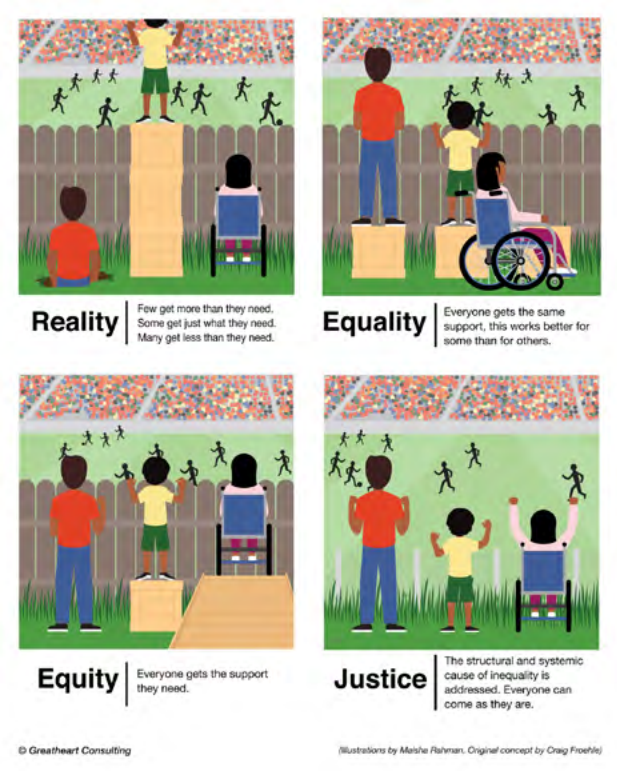
Als CDO willen wij de UvA-gemeenschap verbinden en versterken, en juist ook belang en waarde van het pluralisme in ons midden tonen en ondersteunen. Dat gaat niet samen met het, zelfs impliciet, vervreemden van een deel van die gemeenschap. Niet verrassend is dat onze opstelling voor sommigen teleurstellend was en is. Als CDO achten wij het daarom van belang om continu dit pluralisme van onze gemeenschap te tonen en te ondersteunen, waardoor ook de onderlinge betrokkenheid versterkt wordt.

Doelgroepenbeleid, juist ten behoeve van een inclusieve campus

Bovengenoemde dilemma's maken verschillen tussen individuen en groepen op onze campus zichtbaar, van wie sommigen met een migratieachtergrond of als vluchteling in ons midden zijn. Maar ook andere karakteristieken zoals functiebeperking, seksuele oriëntatie of religie kunnen ervoor zorgen dat iemands ervaringen als student of medewerker heel anders zijn dan voor een ander die minder afwijkt van de meerderheid of de heersende norm. Het diversiteitsbeleid van de UvA en de inzet van het CDO wil ertoe bijdragen dat die verschillen geen obstakels vormen bij het studeren of werken. Daartoe worden bijvoorbeeld extra faciliteiten geboden aan sommige doelgroepen in de vorm van ondersteuning, faciliteiten (zoals een stilteruimte), of extra programma's.

Toch druist zo'n doelgroepenbeleid bij sommigen in tegen hun opvattingen over gelijkheid en gelijkwaardigheid. Anderen vrezen dat dit tot vormen van segregatie op de campus zou kunnen leiden. Het CDO blijft hierover in gesprek met individuen en afdelingen. Dat heeft de afgelopen periode mogen leiden tot veranderend beleid en nieuwe samenwerkingen: niet alleen ten gunste van specifieke groepen maar uiteindelijk van onze gehele gemeenschap. Het CDO gaat daarbij uit van het principe van gelijkwaardigheid, hetgeen anders is dan gelijkheid (in het Engels: *equity* in plaats van *equality*).

Daarmee erkennen we dat niet iedereen dezelfde startpositie heeft wanneer zij binnenkomen op onze universiteit. Sommige mensen hebben meer of andere faciliteiten nodig. De onderstaande afbeelding helpt dit principe te duiden en maakt tegelijkertijd duidelijk dat het streven moet zijn om obstakels zoveel mogelijk te verwijderen:



Wel rijzen bij zulke gesprekken steeds vragen die principieel lastig te beantwoorden zijn, zoals: hoe groot moet een doelgroep zijn om apart beleid te rechtvaardigen? En: ontstaat er zo niet competitie tussen doelgroepen? Gegeven de schaarse middelen zijn hierop vaak slechts pragmatische antwoorden mogelijk waarvoor zo breed mogelijke input vanuit de gemeenschap nodig is. Een aantal van de verderop genoemde plannen zijn bedoeld om met inzicht en breed gedragen overleg verantwoorde keuzes te kunnen maken.

Samenvattend zijn er dus meerdere thema's en dilemma's die het CDO de afgelopen jaren hebben beziggehouden. Deze spelen een significante rol in onze dagelijkse werkzaamheden. Gelukkig zijn we desondanks in staat geweest om veel activiteiten, evenementen en interventies neer te zetten. Het volgende hoofdstuk zal een beknopt overzicht geven van onze activiteiten.

2. Activiteiten

Ondanks meerdere personeelswisselingen in de afgelopen periode en genoemde ingewikkelde dilemma's, is het CDO er toch in geslaagd om veel projecten te continueren. We hebben het overzicht van deze activiteiten onderverdeeld in de vier thema's met bijbehorende doelen die leidend zijn in de Nota Diversiteit van 2019. We hebben daaraan een rubriek 'Overige Thema's' toegevoegd met werkzaamheden die niet binnen die thema's passen, maar wel bijdragen aan een inclusievere cultuur op de campus.

Thema 1:
Toegankelijkheid en studiesucces van studenten voor wie vanwege hun achtergrond studeren aan de universiteit minder vanzelfsprekend is.

Doelen:
- Maximale talentontwikkeling, het beste uit jezelf halen en elke leerling/student op de plek die het beste past bij diens ambities en talenten ongehinderd door sociale, en culturele achtergrond.
- Sociale ongelijkheid en gebrekkige integratie in het onderwijs of in de onderwijsloopbaan onderkennen en bestrijden.
- Ons onderwijs, onderzoek en valorisatie de vruchten laten plukken van een studenten-populatie met een diversiteit aan sociale en culturele achtergronden.

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

Iftar

De eerste Iftars op de UvA vonden plaats op Science Park, waarbij vanaf 2019 de CDO - toen nog FDO - betrokken was. Het CDO heeft samen met FDO's en studentenvereniging MUSA ook weer Iftars op Science Park in 2022 en 2023 georganiseerd. De Iftar is de eerste maaltijd die moslims tijdens de vastenmaand Ramadan direct na zonsondergang nuttigen. Deze inclusieve universiteits-brede Iftars gingen vergezeld van muzikale omlijsting en enkele korte informatieve lezingen over o.a. duurzaamheidsaspecten van het vasten. Deelnemers konden zelf met telescopen de maanstand waarnemen, die het einde van het vasten aankondigt.



Fotografie Stephanie Bosschaert

2/2023

Get Ready

Get Ready, opgestart in 2019, is een programma voor aankomende eerstejaars bachelorstudenten. Maar: we nodigen met name eerste-generatiestudenten (studenten die de eerste zijn in hun familie die gaan studeren aan hogeschool of universiteit) uit en studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze studenten kunnen achtergrondkennis en handvatten missen die bijdragen aan het vinden van je plek binnen de universiteit. Het *Get Ready*-programma is bedoeld om deze studenten alles mee te geven wat ze nodig hebben om goed en snel hun weg te kunnen vinden.

Het programma is gebaseerd op drie pijlers:

1. Academische binding met de universiteit als academische instelling om zo beter voorbereid het studieprogramma in te stromen;
2. *Sense of belonging* en *community building*, oftewel een thuisgevoel op de universiteit creëren door op laagdrempelige, persoonlijke en kleinschalige wijze kennis te maken met de UvA-gemeenschap. Tijdens het programma maken de eerstejaarsstudenten kennis met medestudenten en de *Faculty Diversity Officers* (FDO's), en leren ze waar studieadviseurs, studentpsychologen, de ombudsfunctionaris en studieverenigingen te vinden zijn;
3. *Empowerment*, oftewel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en meer zelfverzekerdheid ontwikkelen.

Afgelopen jaren is *Get Ready* verder geïntegreerd in de facultaire en universitaire introducties. Zo zijn in 2022 de FDO's betrokken bij het faculteitsbezoek door de studenten. De FDO's wijzen daarbij hun studenten de weg op hun eigen faculteit. Ook was het mogelijk voor internationale studenten om enkele programmaonderdelen online bij te wonen, waarvan slechts beperkt gebruik werd gemaakt.

In de zomer van 2023 zijn we begonnen met de samenwerking met de universitaire Intreeweek die onder Student Services valt. Deelnemers aan *Get Ready* deden mee aan een op maat gemaakte openingsdag. Ze bezochten de faculteiten onder begeleiding van ouderejaarsstudenten, die fungeerden als rolmodellen. Ook volgden ze workshops over veerkracht, *empowerment* en academische vaardigheden. Op de andere dagen konden ze deelnemen aan geselecteerde onderdelen van Intreeweek.

Homework Hub

Homework Hub is een *CommunityService*-programma bedoeld om UvA- studenten te koppelen aan maatschappelijke partnerorganisaties in Amsterdam die zich inzetten voor kansengelijkheid in het onderwijs. Studenten kunnen dan meewerken met deze organisaties, die bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding, *mentoring*- en ambassadeursprogramma's bieden aan schoolleerlingen. Dit zou hen dan ook studiepunten moeten kunnen opleveren. Hiermee bevindt *Homework Hub* zich aan het begin van de *mentoring pathway* die het CDO afgelopen jaren ontwikkelde. Dit *outreach*-programma startte in september 2022. Vanwege de bovengenoemde omstandigheden bij het CDO, de samenwerkingspartners en curriculumvernieuwingen is het programma echter voorlopig gepauzeerd.

Meet your Mentor
In 2022 en 2023 is het mentoringprogramma *Meet Your Mentor* verder uitgebreid naar vijf faculteiten en heeft het landelijke aandacht gekregen in het Financieel Dagblad. Voormalig collegevoorzitter Geert ten Dam was steeds bij de startbijeenkomsten aanwezig om in gesprek te gaan met studenten over hun motivaties voor deelname en ook het belang dat de universiteit hecht aan hun deelname te onderstrepen.

De impact voor studenten en de alumni (professionals) is groot. Bij de *kick-off* in 2023 vertelde een student Kunstmatige Intelligentie[1] aan deelnemende studenten dat zij geïnteresseerd is in een academische loopbaan. Maar het *imposter syndrome* weerhield haar ervan om stappen te zetten in dat carrièrepad. Zij vertelde: 'Tijdens het mentorprogramma heb ik aan mijn zelfvertrouwen gewerkt en durfde ik buiten mijn *comfort zone* te stappen. Samen met mijn mentor hebben we een onderzoeksvoorstel opgesteld en zij heeft mij geholpen mij voor te bereiden op een conferentie waarop ik zou spreken. Ik durfde uiteindelijk de stap te zetten om te solliciteren op een PhD-positie.'

Studenten vinden het fijn dat binnen *Meet your Mentor* hun achtergrond juist een positievere waardering krijgt waarmee hun zelfvertrouwen versterkt wordt. Daarnaast verbeteren de alumni –*professionals* die als Mentor meewerken hun coachingvaardigheden binnen een DEI-context op de arbeidsmarkt, omdat ze inzicht krijgen in de worstelingen van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Thema 2:
Succesvol samenwerken in samengestelde teams

Doelen:
- Diversiteit in groepen – zowel staf als studenten – benutten voor academische kwaliteit en als bron van innovatie.
- Werken aan kennis, vaardigheden, houding en prikkels om succesvol en inclusief samen te werken met studenten en collega's van verschillende achtergrond, vanuit een perspectief van gelijkwaardigheid.

Workshop-aanbod
Het CDO draagt op verschillende manieren aan deze doelstellingen bij. Een belangrijk middel is daarbij het aanbod van workshops en cursussen aan medewerkers en studenten, bijvoorbeeld over interculturele communicatie, over inclusief leiderschap, over omstanders-

1 Iemand met het Imposter Syndroom, ofwel bedriegerscomplex, heeft de hardnekkige gedachte dat hij of zij anderen misleidt op het vlak van de eigen deskundigheid. Het komt er in het kort op neer dat iemand denkt niet over de juiste kwaliteiten te bezitten, terwijl diegene wel degelijk competent is. Het syndroom wordt niet beschouwd als een psychische stoornis en staat ook niet als zodanig in de DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders). Het is wel een hele nare overtuiging en iemand kan er in het dagelijkse leven veel last van hebben. Aan de basis van het bedriegerscomplex ligt de diepe angst om niet goed genoeg te zijn. (Imposter Syndroom: Wie bedrieg je nou eigenlijk? | (psycholoog.nl))

interventies, over impliciete vooronderstellingen en stereotypen. Sommige workshops worden door CDO-medewerkers zelf gegeven, maar het CDO werkt ook langdurig samen met o.a. stichting Our Bodies, Our Voice die, op kosten van het CDO, tientallen workshops aan groepen studenten en/of medewerkers van alle faculteiten van de UvA verzorgt. Hierover wordt meer vermeld onder Thema 4.

Samenwerking Teaching & Learning Centre

Daarnaast heeft een samenwerking met het Teaching & Learning Centre eraan bijgedragen dat diversiteit en inclusie geïntegreerd is in bestaand cursusaanbod aan docenten. TLC en CDO hebben samen een webinar over *Hot Moments in the classroom & office* gegeven, om medewerkers en docenten te helpen reageren op de polariserende gebeurtenissen in hun omgeving. Een CDO-medewerker heeft bovendien voor de afdeling HR een inventariserend onderzoek gedaan naar relevante cursussen aan de Nederlandse universiteiten. Dat onderzoek heeft mede bijgedragen aan de ontwikkeling door de afdeling HR van een passend aanbod voor Learning & Development aan de UvA.

Campus Dialogues

Sinds het uitbreken van de gewelddadigheden in Israël en Palestina is de UvA-campus het toneel geweest van teach-ins, demonstraties, bezettingen en andere activiteiten die de betrokkenheid van studenten en staf toonden. Zeer uiteenlopende standpunten en heftige emoties hebben daarbij op veel plaatsen voor onderlinge spanningen gezorgd in de collegezaal of het kantoor.

Het CDO heeft vanaf oktober 2023 regelmatig *Campus Dialogues* georganiseerd waarbij deelnemers in een veilige setting hun ervaringen en emoties konden delen en nadenken over hoe we met elkaar in gesprek blijven in zo'n spannende situatie. Meerdere studenten en medewerkers vertelden daarbij zeer begaan te zijn met alle slachtoffers en lijden terwijl ze juist sociale druk ervaren om een bepaalde partij te kiezen. Gevolg van die sociale druk is dat veel deelnemers niet graag beginnen over deze gebeurtenissen hetgeen juist leidt tot een gevoel van vervreemding en soms zelfs tot vermijding van de campus.

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

2023

Open podium ter nagedachtenis van aardbevingsslachtoffers

Ter herdenking van de slachtoffers van de aardbeving in Turkije en Syrië op 6 februari 2023 organiseerde het CDO onder leiding van een projectmanager (wier familie ook getroffen is door de aardbeving) samen met studenten van het *Earthquake Committee* een open podium. Aanwezigen konden hun verdriet om het verlies van dierbaren uiten of medeleven betuigen in de vorm van poëzie, *spoken word* en proza in de eigen moedertaal. Dichters Çağlar Köseoğlu en Bakr al-Jaber droegen voor in het Engels, Turks, Koerdisch en Arabisch. Verzamelde donaties kwamen ten goede aan lokale hulporganisaties. Het plan is dit jaarlijks te herhalen.



Fotografie Meltem Halaceli

Thema 3:

Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers met een diverse achtergrond

Doel:

- De diversiteit van het medewerkersbestand vergroten, ter versterking van onze kerntaken (onderwijs, onderzoek en valorisatie).

Gender Equality Plan

De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit *Horizon Europe*, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. De voorwaarde is onderdeel van de plannen die de Europese Commissie heeft opgesteld om gendergelijkheid actief te bevorderen in elke juridische entiteit, ook de UvA. De UvA heeft zich hier in 2021 ook aan gecommitteerd, waarvoor HR in eerste instantie verantwoordelijk is (zie: *Gender Equality Plan*). Gender moet bovendien niet in een vacuüm benaderd worden, maar in combinatie met andere sociale categorieën, zoals etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie en sociale klasse. Dit maakt een intersectionele aanpak noodzakelijk voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan, waarmee dat een omvattende betekenis krijgt.

Het CDO heeft samengewerkt met collega's van HR aan de voorbereiding van dit Gendergelijkheidsplan (GEP) en daartoe o.a. gesprekken gevoerd met het vrouwelijke wetenschappersnetwerk (WiF) aan de UvA en het Landelijke netwerk van vrouwelijke hoogleraren (LNVH). Daarnaast hebben we – de helaas beperkte - financieringsmogelijkheden verkend t.b.v. de identiteitsnetwerken, mogelijkheden voor de monitoring van DEI onderzocht net zoals het trainingsaanbod ter bevordering van loopbanen van vrouwelijke wetenschappers. Verder zijn meerdere acties uitgevoerd, zoals de toevoeging van extra DEI-categorieën aan de bestaande monitor Genderbalans. Inmiddels is een nieuwe beleidsmedewerker bij HR aangesteld die verantwoordelijk is voor de voortgang van het plan en de daaruit voortvloeiende acties.

Bijdragen aan inclusief werven en selecteren

Begin 2023 heeft het CDO ook HR ondersteund met de pilot-training inclusief werven en selecteren. Daarnaast is er met een systematische handleiding bijgedragen aan de nieuwe handreiking van HR over werving en selectie waarvan ook de aanwijzing van een zogeheten *Diversity Advocate* in een commissie deel uit kan maken. Dit commissielid heeft dan DEI-aspecten als speciaal aandachtspunt tijdens de procedure, zoals andere leden zich speciaal richten op bijv. onderzoek en onderwijs. Vorig jaar zijn op verschillende faculteiten *diversity advocates* aangewezen om deel te nemen aan selectieprocedures bij te vervullen vacatures.

Thema 4:
Identificatie en stimulering van good practices en kennisuitwisseling

Doelen:
- Maatregelen, proces en resultaten met betrekking tot de toename van de diversiteit en inclusiviteit van de UvA zijn zoveel mogelijk *evidence based* dan wel *evidence informed*.
- Met onderzoek en uitwisseling van kennis en ervaring vergroten we draagvlak, betrokkenheid en eigenaarschap.
- We maken problemen bespreekbaar, we trachten om van problemen naar kansen te gaan en verwerken die in organisatienormen die met de tijd meegaan.

Evaluatie en herziening van de Nota Diversiteit
De Nota Diversiteit, in 2019 aangenomen door het CvB, is nog steeds het voornaamste beleidsdocument ten aanzien van DEI aan de UvA. In 2023 werd hiervan een uitgebreide evaluatie gepubliceerd, die voor het CvB aanleiding was om opdracht te geven tot een herziening van de Nota. Het CDO is betrokken geweest bij de evaluatie en maakt sindsdien ook deel uit van het kernteam dat aan die herziening werkt. Mede vanwege de debatten en onrust op de campus in het afgelopen academisch jaar is dit proces enigszins vertraagd. Die hebben namelijk niet alleen van meerdere betrokkenen tijd en aandacht gevergd maar hebben ook inhoudelijk geleid tot een aantal bijstellingen.

Faculty Diversity Officers
Naast een *Central Diversity Officer* kent de UvA ook *Faculty Diversity Officers* (FDO's) die op hun faculteit bijdragen aan beleidsvorming en activiteiten ten behoeve van DEI. Deze FDO's hebben hiervoor meestal slechts 0,2 FTE, reden waarom het CDO hen enige ondersteuning biedt en de onderlinge uitwisseling van *good practices* en inzichten coördineert. Daarnaast zijn alle FDO's goed op de hoogte van relevante thema's op hun faculteit, wat behulpzaam is voor hun collega's alsmede voor het CDO. Daarom organiseert het CDO-team elke maand

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

2022

Keti Koti Tafel

Met een geschiedenis die teruggaat tot 1632 en een gebouw met de historische VOC-bewindhebberszaal is het evident dat de UvA verbonden is met de Nederlandse koloniale en slavernijgeschiedenis. Vandaar dat ook de afgelopen jaren weer Keti Koti dialoogtafels zijn georganiseerd, nadat de lockdowns eerder een fysieke bijeenkomst verijdelden. Zo organiseerden we in 2022 in samenwerking met de HvA, ASVA en de FNWI op Science Park een dialoogtafel, In 2023 hielden we in samenwerking met het Decolonial *Dialogues @ Humanities*-project een dialoogtafel nabij de VOC-zaal. Dialoogthema's 'Ruimte voor Ongemak' en 'Zien en gezien worden' nodigden uit tot uitwisseling van zowel pijnlijke als hoopgevende persoonlijke ervaringen.



Fotografie Michelle Urbiztondo



Meet your Mentor
Fotografie Bete van Meeuwen

een overleg met alle FDO's en het CDO-team, waarbij uiteenlopende thema's worden besproken – zowel actuele als meer structurele onderwerpen. Tevens heeft de CDO minimaals eens per jaar een overleg met de decaan en FDO van elke faculteit, waarbij specifieke uitdagingen van de faculteit besproken worden. Ook werken we concreet samen aan verschillende projecten. Zo maakten we de afgelopen jaren sameneen uitgebreide aanbeveling over inclusief werven en selecteren en een *sense of belonging* vragenlijst die op verschillende afdelingen is gebruikt.

Activiteiten en ontwikkelingen van de FDO's zijn terug te vinden in eigen jaarverslagen.

Grassroots Fonds en *Campus Connection Support*

Het *Grassroots* Fonds is ingericht om de UvA inclusiever, gelijkwaardiger en meer divers te maken. Doel van *Grassroots* Fonds is om zelfgeorganiseerde initiatieven vanuit de UvA-gemeenschap te ondersteunen en te laten bloeien. Deze initiatieven zijn aanvullend op het beleid en activiteiten van het CDO en overige afdelingen. Alle UvA-medewerkers en -studenten kunnen een aanvraag doen bij het *Grassroots* Fonds voor financiële steun tot 1500 euro en enige praktische ondersteuning.

In 2022 hebben we het *Grassroots* Fonds toegankelijker gemaakt door voorwaarden en aanvraagprocedure te herzien. Bovendien is het maximale bedrag van €1.000 naar €1.500 verhoogd. In 2022-2023 hebben verschillende netwerken of betrokken individuen aanspraak gemaakt op het Fonds voor onderwijs of activiteiten. Zo heeft een docent bij FMG ondersteuning gekregen bij een nieuwe didactische methode waaraan acteurs meewerken. Ook hebben twee studenten een Talentenshow in Boom Chicago georganiseerd waarbij zij ook studenten met zeer verschillende achtergronden en talenten hebben bereikt voor een enthousiast publiek. Als laatste voorbeeld vermelden we de steun aan het Baanbrekers-programma voor eerstegeneratie studenten op de FMG.

Het CDO is in 2022 betrokken geweest bij een UvA-breed Rapport UvA *Grassroots*, waarin verschillende scenario's uitgewerkt zijn met betrekking tot bestaande en mogelijk toekomstige Grassroots-fondsen. In het rapport kwamen verschillende voordelen van deze ondersteuning van bottom-up initiatieven ter sprake, waaronder een toenemende inclusie en positieve impact voor de innovatiecapaciteit van de UvA. Vandaar dat het CDO graag een verdere en systematische uitbouw van Grassroots-fondsen aan de UvA zou zien, maar helaas lijkt het advies van dit rapport nog niet opgevolgd te worden.

Najaar 2023 heeft het CDO naast het *Grassroots* Fonds ook een ander fonds opgezet in reactie op toegenomen spanningen en polarisatie: *Campus Connection Support*. Waar het *Grassroots* Fonds bedoeld is voor meer duurzame projecten, daar kan *Campus Connection Support* gebruikt worden voor eenmalige evenementen. In dat verband is een voorwaarde dat het pluralisme op de campus zichtbaar gemaakt wordt, of: 'There should be visible space provided for different perspectives, including an academic perspective on the calamity or event at stake.' Hiermee is o.a. een lunch bekostigd tijdens de *Teach-In* van vrijdag 3 november 2023 over 'EU and Dutch Discourses on Israel/Palestine, and alternative voices.'

Samenwerking met OBOV

Stichting Our Bodies Our Voice (OBOV) [https://www.ourbodies-ourvoice.com/] heeft een samenwerkingsverband met het CDO-team om volledig bekostigde workshops te geven aan studenten, studie-/studentenverenigingen en medewerkers van alle faculteiten van de UvA. Dit partnerschap is onder meer ontwikkeld om samen sociale veiligheid te versterken, bij te dragen aan de preventie en bewustwording van seksueel geweld, inclusieve communicatie te versterken en deelnemers te trainen in omstander-interventies.

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

2023

Introductieprogramma *Get Ready*

Na een aantal edities waarin *Get Ready* separaat werd aangeboden, startte het CDO in de zomer van 2023 een samenwerking met de organisatie van de Intreeweek. Eerstejaars studenten die als eerste van hun familie gaan studeren, volgden als vanouds workshops, onder meer over academische vaardigheden en veerkracht. Daarna en daarnaast deden zij mee aan de reguliere Intreeweek-onderdelen, zoals een bezoek aan instellingen aan het Museumplein, de UvA-informatiemarkt en het Eindfestival van de Intreeweek. Zo worden eerstegeneratie studenten extra voorbereid op de overgang naar de universiteit, die voor hen groter is dan voor hun medestudenten met familieleden die daarmee al vertrouwd zijn.





Fotografie Kirsten van Santen

Vanuit het workshopmenu dat het CDO aanbiedt verzorgde OBOV-trainingen aan (bestuurs) leden van studieverenigingen, aan medewerkers van verschillende onderzoeksinstituten, aan groepen docenten en aan divers samengestelde groepen. In totaal gaat het steeds om meer dan 25 workshops per jaar, waarbij sommige faculteiten zelf nog extra workshops bekostigd hebben. OBOV werkte ook samen met studentengroepen zoals HeForShexUvA ten behoeve van workshops over productieve communicatie en actief luisteren en gaf advies om het beleid en de rapportagestructuren van studentenorganisaties te helpen verbeteren.

Samenwerking met CARE
Na een aantal incidenten op de UvA heeft het CDO in 2019 op verzoek van o.a. CSR en CvB een aantal *support groups* voor studenten en medewerkers mogelijk gemaakt. Deze steungroepen waren bedoeld voor studenten die moeite hadden met de mentale stress van studeren tijdens de *lockdowns*, voor slachtoffers van seksueel geweld en voor slachtoffers van racisme en discriminatie. Begeleid door externe psychologen werden wekelijkse sessies georganiseerd die gericht waren op leven en werken/studeren in de nasleep van stressvolle en/of traumatische ervaringen. Het CDO heeft besloten deze samenwerking stapsgewijs af te bouwen, onder meer omdat deze steun overlapt met het aanbod van studentendecanen en studentenpsychologen en op een meer geïntegreerde manier in de reguliere GGZ plaatsvindt.

Samenwerking met UvA Pride
UvA Pride is een platform voor LGBTQIA+-mensen die werkzaam zijn of studeren aan de Universiteit van Amsterdam. Het CDO ondersteunt UvA Pride waar mogelijk praktisch en financieel. Zo draagt het CDO bij aan de organisatie van sociale activiteiten zoals borrels en andere bijeenkomsten. Daarbij richt UvA Pride zich ook op het verspreiden van wetenschappelijk kennis over gender en seksualiteit op de UvA en andere universiteiten onder een breder publiek. UvA Pride organiseerde een gastcollege over *Pinkwashing*.

Een mooi voorbeeld van een samenwerking tussen UvA Pride en het CDO is de *Grassroots* Fonds aanvraag van UvA Pride. De toekenning financierde de allereerste LGBTQIA+ Research Day in samenwerking met VU Pride, The Flemish-Dutch LGBTI Research Network, VU Pride, en de Centre of Expertise of LGBTQIA+ Issues (University of Groningen). Het thema was *(In)Visibilities* en met meer dan 150 aanmeldingen van geïnteresseerde onderzoekers en studenten was een geslaagde dag. Ook raadplegen we UvA Pride voor beleidsplannen zoals de ontwikkeling van genderneutrale toiletten.

Samenwerking UvA IDEAs & Kennisplatform Toegankelijkheid
UvA IDEAs is een studentenplatform dat zich inzet voor 'Inclusivity, Disability, Equity, Accessibility for and by students'. Wat betreft het CDO is toegankelijkheid voor studenten en medewerkers met een beperking of chronische aandoening een thema dat veelal onderschat wordt. Tijdens de Covid-pandemie is er weliswaar meer aandacht voor gekomen, maar de ondersteuning van deze groep laat nog te wensen over. Ook uit LanDO (Landelijk overleg van universitaire *Diversity Officers*)-overleg bleek dat universiteiten over het algemeen teveel uitgaan van de zelfredzaamheid van deze vaak toch al zwaar belaste groep. Daarom bepleit

het CDO het instellen van een *Central Disability Resource Center* of een soortgelijke ondersteuning. Deze en andere onderwerpen bespraken we in 2022-23 met UvA IDEAs en in het universiteitsbrede Kennisplatform Toegankelijkheid. Verder hebben UvA IDEAs en het CDO een aantal evenementen georganiseerd, waaronder een publieksavond in Spui25: 'Een sluier van onwetendheid: Leven in de stad met een beperking'.

LanDO

Ook in 2022-2023 heeft het CDO deelgenomen aan de maandelijkse overleggen van het LanDO (Landelijk overleg van universitaire *Diversity Officers*). Ongeacht de verschillen tussen universiteiten is het zinvol om *best practices* uit te wisselen. Bovendien is het LanDO gespreks- en samenwerkingspartner van o.a. het ministerie van OCW, UNL (Universiteiten van Nederland), het LNVH (Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren) en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). Een onderwerp dat de afgelopen jaren veelvuldig aan bod gekomen is, mede vanwege publiek gemaakte incidenten, is sociale veiligheid. CDO's werken samen om te zorgen voor verbinding van diversiteit en inclusie met sociale veiligheid op onze universiteiten, in plaats van dit als twee losse onderwerpen te zien. Naast dit soort beleidskwesties ontplooien we ook gezamenlijke initiatieven. Zo hebben we met een aantal LanDO-collega's, in samenwerking met het CBS, eind 2023 nieuwe cijfers verkregen van studenten met en zonder migratieachtergrond. Deze cijfers werden onlangs en toonden aan dat het aandeel Nederlandse bachelorstudenten met een migratieachtergrond slechts gering gegroeid is sinds 2008, terwijl deze groep ook significant minder doorstroomt naar een masteropleiding. Komende tijd wordt onderzocht hoe de UvA hierin verbetering kan brengen. CDO Keestra maakt sinds 2023 onderdeel uit van de Stuurgroep van het LanDO. Vanuit die rol is hij onder andere betrokken bij een landelijk project over een zogenaamde 'onderwijs-reflectiescan' ten behoeve van onderwijsvernieuwing en dekolonisatie.

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

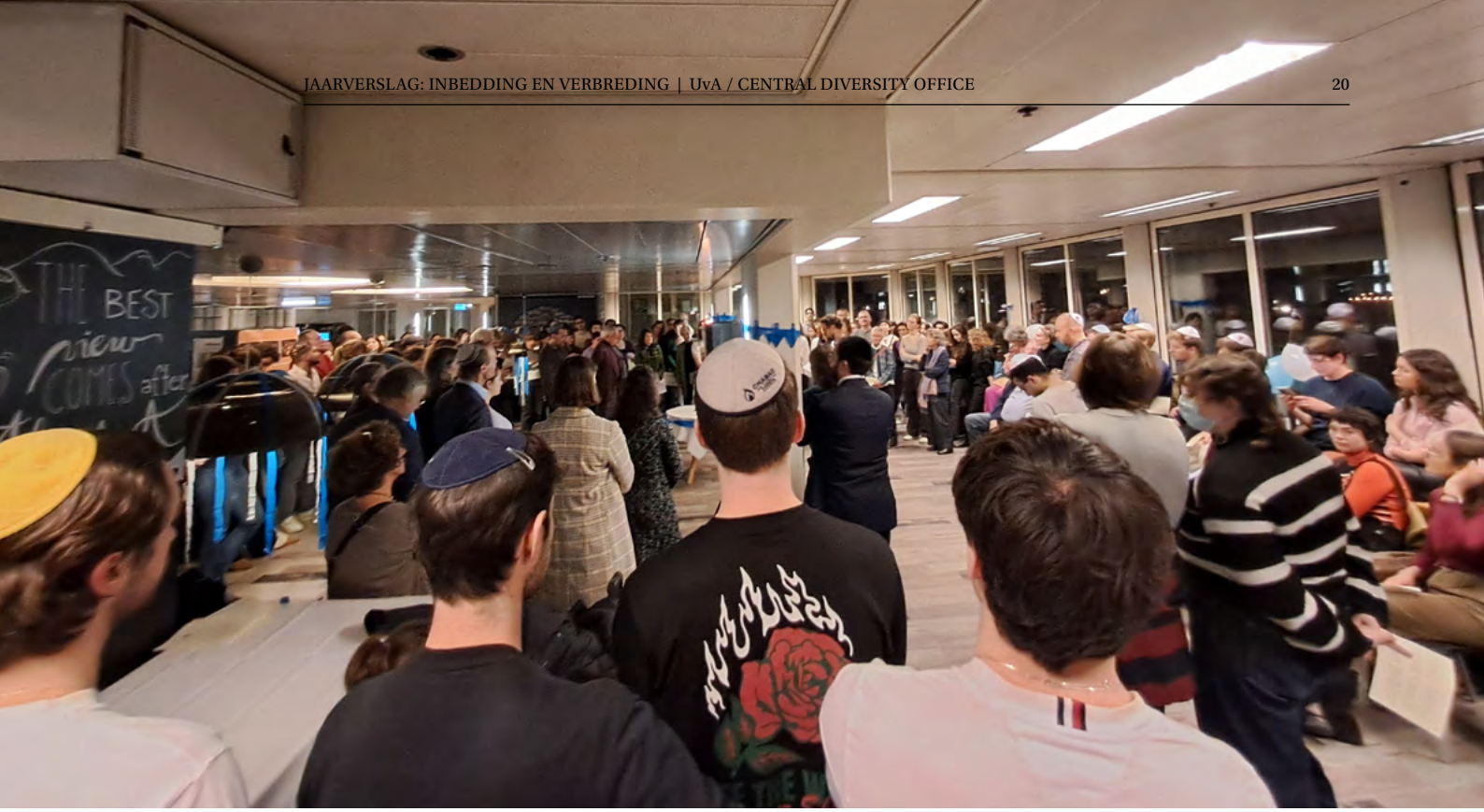
2022

***Meet your Mentor*-programma**

Op 7 december 2023 ging de vierde UvA-brede editie van *Meet your Mentor* van start, het mentorprogramma voor studenten met een Surinaamse, Marokkaanse, Turkse en Caribische achtergrond en eerstegeneratie studenten die de sprong naar de arbeidsmarkt gaan maken. Een interactieve kennismaking tussen studenten en mentoren gevolgd door een verdiepend gesprek over waarden en normen op de werkvloer zorgden voor een levendige avond waarbij studenten zich comfortabel voelden om in gesprek te gaan met o.a. officieren van justitie, managers en conservatoren. Deze avond vormde het begin van een reeks ontmoetingen tussen de *mentees* en hun mentoren, die allen UvA-alumni zijn en afkomstig uit het beoogde werkveld van de studenten.



Fotografie Bete van Meeuwen



Chanoeka
Fotografie Marjon Melissen

Centrale Studenten Raad
Met de aanstelling van de nieuwe CDO in 2022 is de samenwerking met de Centrale StudentenRaad (CSR) uitgebreid, ondersteund door een maandelijks overleg. Onze samenwerking betreft uiteenlopende thema's waarvan we er een aantal hieronder uitlichten. Zo zijn de CSR en het CDO-team samen opgetrokken om op de kaart te zetten dat niet-EU studenten die een bestuursjaar doen geen vergoeding respectievelijk adequate korting van het collegegeld krijgen. De CSR heeft hier een voorstel over geschreven met input van het CDO-team en dit voorgelegd aan het CvB.

Daarnaast heeft het CDO-team samengewerkt op thema's als toegankelijkheid, sociale veiligheid, crisisbeleid, *all-gender* toiletten en stilteruimtes. De CSR en het CDO-team maken zich zorgen over kwetsbare studenten als het gaat om deze thema's, en zullen zich hierop blijven inzetten. In het kader van de spanningen op de campus in de afgelopen tijd is er ook met de CSR samengewerkt aan een kritische visie op het bestaande crisis-protocol van de UvA.

Centrale Ondernemingsraad
Net zoals met de CSR, zijn ook met de Centrale Ondernemingsraad (COR) sinds 2022 overleg en samenwerking geïntensiveerd. Tijdens de periode 2022-23 gold dit in het bijzonder voor de volgende onderwerpen: vernieuwd beleid inzake sociale veiligheid; toegankelijkheid voor personen met een beperking of chronische aandoening, met specifieke aandacht voor neurodiversiteit; verschillende kwesties rond zwangerschap en ouderschap; algemeen crisisbeleid; psychosociale arbeidsbelasting. Uit deze overleggen blijkt onder andere dat het diversiteitsbeleid en de praktische ondersteuning voor studenten en medewerkers regelmatig van elkaar verschillen. Dit moeten we verder onderzoeken en verbeteren.

Thema 5:

Overige activiteiten
Internationale samenwerking: LERU, EPICUR, University of Birmingham.

Naast het LanDO op nationaal niveau, werkt het CDO-team Europees ook intensief samen met andere onderwijsinstellingen via een EDI (*Equity, Diversity, Inclusion*) Policy Group binnen LERU (League of European Research Universities) verband. Deze groep, bestaand uit 24 leden, vergadert twee keer per jaar fysiek in een Europese stad en heeft daarnaast regelmatig online overleg ten behoeve van uitwisseling van *best practices* en waar mogelijk ook onderlinge samenwerking.

De eerste helft van 2022 stond in het teken van de internationale conferentie *Sexual Harassment in Academia* en de vergadering met alle CDO's van de andere Europese universiteiten in Genève. Uit de conferentie kwamen een paar belangrijke punten naar voren:

- Seksuele intimidatie binnen de academische wereld leidt tot verloren potentieel van vrouwen die het slachtoffer zijn van seksuele intimidatie.
- Het brengt bovendien kosten met zich mee voor universiteiten.
- Geconstateerd werd dat er veel vooruitgang geboekt wordt qua beleid en interventies, maar dat ondertussen meer aandacht nodig is voor preventie en nazorg.
- Vooral de PhD-periode ligt gevoelig: deze draagt sterk bij aan de 'lekkende pijplijn' met veel uitval, en na het PhD is er een aanzienlijke daling van het aantal gevallen van intimidatie.

LERU-collega's werken daarnaast samen op andere thema's zoals toegankelijkheid voor studenten en diversiteitstrainingen. Meer recent is dekolonisatie op de LERU-agenda gezet, mede door een presentatie van UvA's CDO over het dekolonisatie-onderzoek dat de UvA op zijn initiatief laat uitvoeren.

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

2022

Diversity Week

Begin oktober vindt jaarlijks de *Diversity Day & Week* plaats. In samenwerking met de *Faculty Diversity Officers* biedt het CDO dan een gevarieerd programma van o.a. workshops, discussies en exposities aan. In 2022 sloot het CDO met een paneldiscussie over *Controversy and Progress in Academia: Exploring Discourses on Feminism and Woke-ism* aan bij het maatschappelijk debat over *woke*: is de roep om sociale rechtvaardigheid te ver doorgeschoten, of niet? Precies een jaar later vond een interactieve bijeenkomst plaats over academische vrijheid, mede naar aanleiding van het pas verschenen UvA-rapport over dit belangrijke maar heikele onderwerp: hebben academici een speciale vrijheid en verantwoordelijkheid m.b.t. hun uitlatingen?



Fotografie Yunfu Duan



Fotografie Rozianna Maria

Een ander Europees samenwerkingsverband waaraan UvA deelneemt is EPICUR, een alliantie van negen universiteiten die samenwerken aan een toekomstige 'full-fledged federation of universities offering a European learning and academic training experience to all.' Als onderdeel van deze ontwikkeling hebben de deelnemende universiteiten een DEI-framework opgesteld en daarnaast een *toolkit* samengesteld (zie https://epicur.edu.eu/about-epicur/resources/edi-documents/). Het *framework* vergde extra aandacht vanwege de onderlinge verschillen wat betreft hun diversiteitsbeleid en de uitvoering ervan.

Voorts werken de CDO's van de UvA en de Universiteit van Straatsburg samen aan de voorbereiding van een –grotendeels online- cursus over diversiteit. Deelnemende bachelor-studenten zullen hiervoor ook samenwerken met studenten van andere universiteiten en zodoende internationale en interculturele verschillen en overeenkomsten leren kennen.

De UvA heeft sinds enkele jaren tevens een samenwerkingsverband met de University of Birmingham, waarbij destijds ook DEI als gezamenlijk aandachtspunt benoemd werd. Door verschillende omstandigheden is samenwerking op dat punt beperkt gebleven, mede vanwege de andere, hierboven genoemde, samenwerkingsverbanden. Wel heeft de CDO afgelopen jaren bijgedragen aan het interuniversitaire en hybride 'EDI-Festival' dat UvA samen met UoB al enige jaren in het voorjaar organiseert.

Gebouwen/faciliteiten
Zoals bekend moet de UvA steeds woekeren met beperkte fysieke ruimte voor onderwijs en onderzoek, voor medewerkers en studenten. Het gebruik van de bestaande ruimtes is dan ook over het algemeen intensief wat onvermijdelijk soms tot complexe afwegingen leidt. Wanneer het gaat om DEI dan zijn hierbij met name twee onderwerpen relevant: genderneutrale toiletten en stilteruimtes. In beide gevallen gaat het om ruimtes die het studeren en werken inclusiever maken doordat ook in de behoeftes van ondergerepresenteerde groepen voorzien wordt. Al sinds enige jaren beschikt elke campus van de UvA over een stilteruimte en zijn in de meeste gebouwen genderneutrale toiletten te vinden. Het CDO werkt samen met de CSR en COR, met diversiteitsnetwerken zoals UvA Pride, Amsterdam United en MUSA en ook met Facility Services om de bestaande faciliteiten te evalueren, meer bekendheid aan die faciliteiten te geven en verbeteringen voor te stellen.

Onderwijs
Aangezien het TLC (Teaching and Learning Center) een belangrijke rol speelt in docent-professionalisering en onderwijsinnovatie heeft het CDO niet alleen regelmatig overleg met het TLC maar werken wij ook samen aan verschillende projecten. Twee projecten verdienen daarbij speciaal genoemd te worden: curriculum-vernieuwing en 'hot moments in class'.

In het kader van de continue vernieuwing van het onderwijs wordt ook aandacht besteed aan DEI. Dat levert vragen op als: houden werkvormen voldoende rekening met verschillende achtergronden en leerstijlen van studenten; kunnen aanvullende perspectieven een plaats krijgen in onderwerpen en literatuur? De CDO was in 2022-23 extern adviseur van een

interuniversitaire expertgroep die een aantal instrumenten heeft ontwikkeld. In samenwerking met het TLC zal hiermee aan de UvA een pilot worden uitgevoerd.

Daarnaast heeft de CDO samen met het TLC een workshop en webinar gegeven over 'Hot moments in class (& office)', een onderwerp dat veel aandacht vroeg in studiejaar 2023-24. Inzet hierbij was om docenten en medewerkers praktisch inzicht te geven in mogelijke interventies wanneer zich een emotioneel geladen situatie voordoet in onderwijs of op het werk.

Sociale Veiligheid

Hoewel beleid en implementatie van DEI en van sociale veiligheid vaak los van elkaar worden uitgevoerd, zijn de twee intrinsiek met elkaar verbonden. Zonder sociale veiligheid kan DEI niet versterkt worden, terwijl sociale veiligheid juist baat heeft bij diversiteit en inclusie – en onder druk kan staan in een homogene, weinig pluralistische omgeving. Vandaar dat het CDO betrokken is geweest bij de ontwikkeling van 'het huis van veiligheid' aan de UvA, waartoe in de afgelopen jaren onder meer een ombudspersoon en coördinerend vertrouwenspersoon zijn aangenomen.

Het CDO-team juicht deze ontwikkeling toe en neemt dan ook actief deel aan de reguliere brede overleggen over sociale veiligheid aan de UvA, terwijl daarnaast met deze functionarissen overlegd wordt over specifieke ontwikkelingen of incidenten. Onder meer vanwege de vele inhoudelijke, financiële en hiërarchische afhankelijkheidsrelaties binnen de universiteit vormt sociale veiligheid steeds een belangrijk onderwerp dat ook van het CDO op voortdurende aandacht mag rekenen.

Naast beleid en een infrastructuur voor sociale veiligheid is preventie van groot belang. Daarom draagt het CDO-team bij aan het vergroten van de sociale veiligheid aan de UvA door een structurele samenwerking met stichting Our Bodies Our Voice die een workshop-menu aan studenten en medewerkers aanbiedt. Het CDO financiert en coordineert deze

Highlight | Periode februari 2022 – december 2023

2022

LGBTQIA+ *Research Day*

UvA Pride heeft in 2022 met ondersteuning van het CDO - o.a. middels een *Grassroots*-fondsbijdrage - de allereerste LGBTQIA+ Research Day aan de UvA georganiseerd. Dit gebeurde in samenwerking met VU Pride, *The Flemish-Dutch LGBTI Research Network*, en de *Centre of Expertise of LGBTQIA+ Issues* (Universiteit van Groningen). Het thema was (In)Visibilities en met een groot aantal aanmeldingen van geïnteresseerde onderzoekers en studenten was het symposium zeer geslaagd.





Fotografie Kirsten van Santen

workshops zodanig dat alle faculteiten 3 workshops per jaar kunnen aanvragen over uiteenlopende onderwerpen zoals *Bystander Intervention; Boundaries, Communication & Consent; Inclusive Teaching; Alcohol & Party Culture*.

Daarnaast heeft het CDO de afgelopen jaren een aantal CARE-steungroepen mogelijk gemaakt voor studenten en medewerkers die met grensoverschrijdend gedrag of racisme te maken hebben gehad. Aanleiding daarvoor was een aantal incidenten dat speelde toen het sociale veiligheidsbeleid nog in ontwikkeling was. Nu dat beleid verder is geïmplementeerd, zijn die groepen stapsgewijs afgebouwd, ook omdat zij een relatief groot budget vereisten.

Dekolonisatieonderzoek UvA
Aan de UvA wordt in onderzoek en onderwijs veelvuldig aandacht gegeven aan het gedeelde koloniale en slavernijverleden. Desalniettemin bleek de eigen geschiedenis, die teruggaat tot 1632, niet systematisch vanuit dit perspectief onderzocht te zijn. Vandaar dat een van de eerste initiatieven van de nieuwe CDO in 2022 een uitgebreid tweeledig onderzoeksvoorstel 'Exploring the colonial and slavery past of the University of Amsterdam' was. Het voorstel behelst een eerste inventarisatiefase, gevolgd door een fase met onder meer studenten-projecten, onderwijs en exposities die voortvloeien uit het onderzoek. Dit voorstel is door het CvB overgenomen en de eerste fase zal door het NIOD in 2024 worden uitgevoerd.

Week Tegen Racisme
Elk jaar in maart vindt de Europese Week tegen Racisme plaats, zo ook bij de UvA, georganiseerd door het CDO. In 2022 vond de week plaats van 14 t/m 18 maart, in aanloop naar de landelijke Demonstratie Tegen Racisme op zondag 20 maart.

Meet your Mentor
Fotografie Bete van Meeuwen



Het CDO-team maakte deze editie ruimte voor initiatieven van studenten, medewerkers en partners van de UvA rondom het thema 'Verbindend leiderschap: *the point is not to become a leader, the point is to empower others'*. Het volle programma bestond onder andere uit workshops over privileges en intersectionaliteit op de werkvloer, een panelgesprek over Indigenous knowledge in Academia, een stadswandeling door Far Too Close over het koloniale verleden van zes gebouwen in het Amsterdamse Universiteitskwartier, en een inspirerend openingsprogramma. Folia deed verslag van de openingsavond.

Voor de editie in 2023 werkte het CDO wederom samen met partnerorganisaties vanuit verschillende lagen van de UvA-gemeenschap zoals studentorganisaties, docenten, SPUI25 en het Teaching Learning Centre. Voor Week Tegen Racisme 2023 organiseerde het CDO veel workshops voor verschillende mensen met uiteenlopende instapniveaus, aangezien alleen kennisuitwisseling niet voldoende is om racisme en discriminatie aan te pakken. Opmerkelijk was de openingsavond met deelname van Rector Verbeek en Collegevoorzitter Ten Dam, waarbij de laatste expliciet erkende dat ook aan de UvA nog steeds sprake is van institutioneel racisme.

Diversity Day/Week
Begin oktober vindt jaarlijks de Diversity Day & Week plaats. In samenwerking met de *Faculty Diversity Officers* biedt het CDO dan een gevarieerd programma van onder meer workshops, discussies en exposities aan.

In 2022 sloot het CDO met een paneldiscussie over 'Controversy and Progress in Academia: Exploring Discourses on Feminism and Woke-ism' aan bij het maatschappelijk debat over woke: is de roep om sociale rechtvaardigheid te ver doorgeschoten, of niet?

Precies een jaar later vond een interactieve bijeenkomst plaats over 'Academic Freedom' mede naar aanleiding van het pas verschenen UvA-rapport over dit belangrijke maar heikele onderwerp: hebben academici een speciale vrijheid en verantwoordelijkheid bij hun uitlatingen?

Iftar
Ook al is de UvA een seculiere instelling, het CDO ondersteunt wel de viering van culturele en religieuze feestdagen. Immers, in een pluralistische gemeenschap van 50.000 kunnen dergelijke vieringen – mits expliciet gericht op alle belangstellenden en dus niet als exclusief religieus bedoeld – juist voor inclusie zorgen. Zo worden overal in het land publiek toegankelijke Iftars georganiseerd - de eerste maaltijd die moslims tijdens de vastenmaand Ramadan direct na zonsondergang nuttigen.

De eerste Iftars op de UvA vonden plaats op Science Park, waarbij vanaf 2019 de CDO –toen nog FDO- betrokken was. Het CDO heeft samen met FDO's en studentenvereniging MUSA ook weer Iftars op Science Park in 2022 en 2023 georganiseerd. Deze inclusieve universiteits-brede Iftars gingen vergezeld van muzikale omlijsting en enkele korte informatieve lezingen over o.a. duurzaamheidsaspecten van het vasten. De Iftars worden bezocht door een divers

gezelschap onder wie ook buurtbewoners. De grote groep deelnemers kon in 2022 zelfs met telescopen de maanstand waarnemen, die het einde van het vasten aankondigt.

Keti Koti Tafel

Met een geschiedenis die teruggaat tot 1632 en een gebouw met de historische VOC-bewindhebberszaal is het evident dat de UvA verbonden is met de Nederlandse koloniale en slavernijgeschiedenis. Aangezien de koloniale en slavernijgeschiedenis een gedeelde geschiedenis is met gevolgen voor instellingen zoals de UvA en de bevolking heeft het CDO al tijdens de coronaperiode samengewerkt met stichting Keti Koti Tafel. Pas na opheffing van de lockdowns zijn fysieke Keti Koti Tafels georganiseerd. Zo werd in 2022 in samenwerking met de HvA, ASVA en de FNWI op Science Park een dialoogtafel georganiseerd en in 2023 in samenwerking met het Decolonial Dialogues @ Humanities project een dialoogtafel nabij de VOC-zaal. Dialoogthema's 'Ruimte voor Ongemak' en 'Zien en gezien worden' nodigden uit tot uitwisseling van zowel pijnlijke als hoopgevende persoonlijke ervaringen. Een van de deelneemsters vertelde daarover aan Folia. De huidige CDO is tevens co-initiator van de Keti Koti Tafel en heeft die dialoog-expertise ook kunnen toepassen op de Campus Dialogues die afgelopen jaar door het CDO gefaciliteerd werden.

Chanoeka

In 2022 en 2023 ondersteunde het CDO praktisch en financieel een groep studenten en docenten van de Faculteit der Geesteswetenschappen met het organiseren van een eerste Chanoeka-viering. Chanoeka is een Joods lichtfeest dat in december plaatsvindt en waarbij het ook gaat om culturele en religieuze vrijheid. Ook deze vieringen waren steeds inclusief en informatief van opzet voor geïnteresseerde studenten en staf.

Keti Koti Tafel
Fotografie Michelle Urbiztondo



Afgelopen jaar werd Chanoeka in de kantine van het PC Hoofthuis geopend met een welkomstwoord door decaan prof. dr. Marieke de Goede. Masterstudent en studentenrabbijn Yanki Jacobs verlichtte de Chanoekia, waarna Prof. dr. Bart Wallet vertelde over de Amsterdamse en Nederlandse Chanoeka-tradities en hoe zij door de tijd zijn geëvolueerd. Er werd Yiddisch gezongen door UvA-studenten en auteur Ronit Palache vertelde over haar persoonlijke beleving van Chanoeka en de helende en verbindende werking die voortkomt uit het samen vieren. Daarna waren er drankjes en traditionele hapjes, waaronder soufganiot en latkes. De viering trok meer dan honderd deelnemers, waarvan vele geen Joodse achtergrond hadden. De insteek en informatie die werden verstrekt droegen bij aan een gevoel van harmonie, wederzijds begrip en saamhorigheid.

Earthquake Remembrance Open stage op 11 mei 2023
Op 6 februari 2023 vond een vreselijke aardbeving plaats in Turkije, Koerdistan en Syrië. Naar aanleiding van de tragische gebeurtenissen organiseerde het CDO een *Open Stage* waarin studenten en docenten hun verdriet om het verlies van dierbaren en bekenden konden uiten of medeleven konden betuigen in de vorm van poëzie of proza. Er was een nadrukkelijke uitnodiging om dit in de moedertaal te doen, waarbij een vertaling in het Engels en/of Nederlands werd geprojecteerd. De herdenking vond plaats in de Doelenzaal met de dichters Çağlar Köseoğlu en Bakr al-Jaber. Zij droegen voor in het Engels, Turks, Koerdisch en Arabisch.

3. Communicatie

In 2021-2022 heeft het CDO-team maandelijks een eigen nieuwsbrief verstuurd naar belangstellenden binnen en buiten de UvA. De nieuwsbrief heeft verschillende updates gehad; na de aanstelling van de nieuwe CDO is besloten de nieuwsbrief minder te focussen op alleen de activiteiten van het CDO en meer op diversiteit en inclusie binnen de UvA in het algemeen. Dat betekende nieuwe items, zoals de vaste rubriek waarin telkens een van de *Faculty Diversity Officers* een tipje van de sluier oplicht wat er allemaal gaande is binnen de verschillende faculteiten.

Ook hebben de teamleden van het CDO-team zich afwisselend voorgesteld. Verder is de lay-out van de nieuwsbrief geoptimaliseerd. Daarnaast is er afscheid genomen van de oude CDO-blog en is alle informatie voortaan te vinden via uva.nl/diversiteit. Diversiteit en de activiteiten van CDO zijn ook regelmatig meegenomen in de centrale medewerkers- en studentennieuwsbrieven van de UvA en op de social-mediakanalen van de UvA.

In 2023 is het *Central Diversity Office* aangesloten bij de Regiegroep DEI. Door deze ontwikkeling kan het CDO-team zich effectiever richten op het bijeenbrengen, verbinden en aanjagen van DEI-initiatieven. Communicatie speelt een belangrijke ondersteunende rol in het bepalen en uitdragen van de ambities van het CDO. We houden daarbij rekening met het feit dat we onderdeel zijn van een groeiend diversiteitsnetwerk binnen de UvA.

House of Vinyard
Fotografie Yunfu Duan



4. Jaarplan 2024

Hieronder wordt in kort bestek stilgestaan bij de belangrijkste plannen van het CDO voor de komende periode. Dit jaarplan dekt niet de volledige inzet van het CDO, die daarnaast enerzijds deels bepaald wordt door actuele kwesties en anderzijds door structurele samenwerkingen.

Continuering bestaande inzet van het CDO: enkele ontwikkelingen

- **Studenten-programma's uitbreiding en samenwerking**: Het CDO organiseert sinds enkele jaren het *Get Ready*-zomerprogramma voor beginnende eerste-generatiestudenten met een niet-westerse migratieachtergrond en het Meet your Mentor-programma voor eerste-generatiestudenten met een niet-westerse migratieachtergrond die ondersteuning kunnen gebruiken bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Beide programma's worden uitgebreid met een (Engelstalig) aanbod voor internationale studenten. Voor zover mogelijk werken we bovendien samen met soortgelijke programma's ten behoeve van de integratie van de verschillende groepen studenten.
- **Onderwijsvernieuwing**: We zetten de samenwerking met het TLC voort om onderwijs meer inclusief te maken. Daarbij zal komend jaar worden geëxperimenteerd met een nieuw - interuniversitair – 'reflectie-instrument' en een bijbehorende *toolbox*, bij de ontwikkeling waarvan de CDO betrokken was. Deze middelen ondersteunen studenten, docenten en opleidingen bij het inclusiever maken van bestaand onderwijs .
- **Identiteitsnetwerken**: In de afgelopen periode heeft het CDO meer aandacht besteed aan de uitwisseling met en ondersteuning van verschillende (identiteits)netwerken op de campus. In de komende periode wordt dit uitgebouwd, waarbij we met hen onderzoeken hoe deze netwerken – deels in gezamenlijkheid – effectiever, zichtbaarder en meer duurzaam kunnen opereren voor de UvA gemeenschap.

Nieuwe projecten t.b.v. een inclusieve campus

- ***Gender issues***: Zoals hierboven gemeld blijken *gender issues* tot de meest omstreden kwesties aan de Nederlandse universiteiten te behoren. Die variëren van de bekende genderneutrale toiletten (hoeveel, voor wie?) tot de registratie van variaties in geslacht en/of gender, en wenselijk taalgebruik. Ook in dit geval wil het CDO in overleg met verschillende partijen werken aan een samenhangende visie.
- **Omgang met religie (*Religious observance*)**: Van oudsher is de UvA een seculiere universiteit, anders dan de andere Amsterdamse universiteit. Het negeren van de religieuze achtergrond van een substantieel deel van de bevolking blijkt echter niet bij te dragen aan een diverse en inclusieve gemeenschap. We besteden daarom niet alleen aandacht aan zaken als stilteruimtes of verlofdagen, maar ook aan feestdagen en

vieringen, zaken waarvoor eveneens een samenhangende visie nodig is. De verdere implementatie van de UvA Inclusiekalender past hierbij.

- **Klankbordgroep Diversiteit en Inclusie**: De hierboven besproken uitdagingen en dilemma's voor onze universitaire gemeenschap vereisen een voortdurende gezamenlijke dialoog. Hiertoe zal het CDO begin 2024 een nieuwe klankbordgroep in het leven roepen waarin relevante netwerken en betrokken individuen uitgenodigd worden om mee te denken over actuele en beleidskwesties.

Plannen n.a.v. evaluatie Nota Diversiteit

Afgelopen jaar zijn de Nota Diversiteit uit 2019 en de daaruit voortvloeiende, centraal ontplooide activiteiten aan een uitgebreid evaluatieproces onderworpen waaraan het CDO ook deelnam. Het rapport 'Vasthoudend vooruit - Evaluatie Nota Diversiteit UvA 2019-2023' liet zien dat er veel bereikt is de afgelopen jaren en dat er behoefte is aan verdere uitbreiding van beleid en activiteiten, alsmede een betere monitoring van de voortgang. Besloten is door het CvB dat een vernieuwde nota medio academisch jaar 2024-25 afgerond dient te zijn. Voor het huidige academisch jaar zijn ondertussen de volgende drie ambities bepaald waaraan het CDO ook bijdraagt:

- **Ondersteuning van studenten en medewerkers met een functiebeperking, inclusief uitvoering van de participatiewet**: Bij de herinrichting van het aanbod voor studenten en medewerkers is het CDO actief betrokken, waarbij het CDO aandacht blijft vragen

Get Ready introductie-programma
Fotografie Kirsten van Santen



voor de mogelijke ontlasting van hen die hieraan behoefte hebben – bijvoorbeeld door meer gecoördineerde, centrale en proactieve ondersteuning – aangezien zij sowieso al veel energie en tijd moeten besteden aan hun conditie. Relevant is daarbij ook dat studenten en medewerkers op vergelijkbare steun kunnen rekenen.

- **Meten en monitoren van DEI**: Om zoveel mogelijk *evidence informed* te werken, is het nodig om onderzoek te doen. Met de regiegroep DEI wordt hiertoe een werkplan opgesteld voor de komende jaren. Daarnaast werkt het CDO hiertoe ook samen met externe partners, aangezien de onderlinge vergelijking tussen universiteiten daarmee gediend is. Zo worden in 2024 data gepubliceerd over het aandeel van Nederlandse studenten met een migratieachtergrond en hun studiesucces aan verschillende universiteiten. Komend jaar wordt ook gewerkt aan een vragenlijst waarmee de huidige bekendheid van het CDO onder medewerkers en studenten onderzocht kan worden. Dit onderzoek willen we jaarlijks uitvoeren om progressie te kunnen meten.
- **Faciliteren van identiteitsnetwerken en van medewerkers en studenten die zich inzetten voor DEI aan de UvA**: Dit sluit aan bij de door het CDO reeds ingezette versterking en coördinatie van identiteitsnetwerken. Hiertoe zal een beleidskader worden ontwikkeld dat richting geeft aan de selectie van te ondersteunen netwerken en de wijze waarop die steun geboden wordt.

Ook hierbij geldt weer dat het *Central Diversity Office* ernaar uitziet om samen te werken met en te leren van studenten en staf van de UvA en overige betrokkenen!

5. Het team



Anna Zanger
Managementassistent sinds februari 2024.
Houdt zich bezig met: Algehele ondersteuning CDO-team



Ibrahim Kamara
Student-assistent sinds juli 2024.
Houdt zich bezig met: Algehele ondersteuning CDO-team



Machiel Keestra
Central Diversity Officer sinds februari 2022 en filosoof bij het Instituut voor Interdisciplinaire Studies (FNWI) sinds 2005.
Houdt zich o.a. bezig met: Beleidsadvies | Onderwijs en Onderzoek | Campus Dialogues | Dekolonisatieprojecten | Nationale en Internationale (Diversiteits)Netwerken



Marjon Melissen
Communicatieadviseur sinds oktober 2023.
Houdt zich bezig met: Inclusiekalender | Jaarverslag | CDO-nieuwsbrief | Inclusieve communicatie, waaronder B1 taalgebruik | Adviseren UvA collega's | Ondersteunen CDO team



Meltem Halaceli
Projectmanager Studentenprojecten en Community Coördinator sinds april 2020.
Houdt zich bezig met: UvA *communities* | Klankbordgroep Diversiteit | *Get Ready* | *HomeWork Hub* | *Meet your Mentor*| Eerstegeneratiefonds | Herdenking aardbeving Turkije & Syrië 6 februari 2023



Soumia Akachar
Beleidsadviseur Diversiteit & Inclusie en Projectmanager sinds oktober 2023.
Houdt zich bezig met: Nota Diversiteit | Religious observance | Stilteruimtes | Week Tegen Racisme | Diversity Day | Hormoongerelateerde Onderwerpen | Genderneutrale Toiletten

We willen nadrukkelijk onze (voormalige en/of tijdelijke) collega's bedanken die in deze periode hard hebben gewerkt aan de ontwikkelingen waar dit jaarverslag over gaat: Jennifer Aardema, Sahar Afzal, Elize Fallon, Anne de Graaf, Janissa Jacobs, Tijmen ter Keurs, Rozianna Maria, Sarina Nooitgedacht, Raisa Sambo, Thea van Schoot, Pravin Sewgobind en Tuyet Stooker.

Colofon

© Universiteit van Amsterdam 2024
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.

Tekst, coördinatie en content: Central Diversity Office (Machiel Keestra, Marjon Melissen en Meltem Halaceli).
Vormgeving: April Design