



Dhr. prof. dr. F.P. Weerman
Kloveniersburgwal 48
1012 CX Amsterdam

Spuistraat 134
1012 VB Amsterdam
(020) 525 3278
fsr-fgw@uva.nl
studentenraad.nl/fgw

Datum	26 december 2018	Ons kenmerk	18fgw009
Contactpersoon	Nuria Zantman	Uw kenmerk	00
Bijlage(n)	0		
Betreft	Ongevraagd advies diversiteit		

Geachte Decaan, beste Fred,

Naar aanleiding van de stand van zaken omtrent diversiteit doet de FSR FGw u graag een ongevraagd advies toekomen. Wij zullen ons in dit advies voornamelijk richten op de gewilde werkwijze van de aankomende werkgroep omtrent diversiteit en we zullen reageren op de aanbevelingen die gedaan zijn in de stand van zaken diversiteitsbeleid van 28 oktober jl. We hopen van harte dat u deze brief nauwkeurig en met belangstelling leest. Het onderwerp diversiteit heeft hoge prioriteit voor de FSR en er is ons veel aan gelegen dat er dit jaar fundamentele stappen gezet gaan worden. Daarnaast wil de FSR FGw benadrukken dat diversiteit nimmer een beleidswoord zonder inhoud mag worden. Diversiteit gaat over rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid, inclusiviteit, gelijke kansen en dekolonisatie. Hoewel sommige van deze woorden gestigmatiseerd worden en politiek beladen zijn, is de inhoud concreet en nastrevenswaardig. De FSR FGw wil het bestuur eraan herinneren dat een gebrek hieraan echte gevolgen heeft voor echte mensen.

De FSR FGw is tevreden dat international classroom en diversiteit in de toekomst geen werkgroep meer delen. Hoewel international classroom in zekere zin een diverse groep studenten met zich meebrengt, heeft het geen directe gevolgen voor de sociale toegankelijkheid op onze faculteit. Het lijkt de FSR FGw dan ook niet nuttig en zelfs schadelijk om binnen gesprekken over diversiteitsbeleid international

classroom te zien als grote oplossing. De FSR FGw is verheugd dat het bestuur niet langer van plan is de gesprekken op deze manier te voeren.

In 'de stand van zaken diversiteitsbeleid' wordt gesteld dat de doelstellingen door de denktank zijn uitgewerkt, maar nog niet altijd geconcretiseerd omdat de denktank acht dat duurzame verandering inspanning van alle betrokkenen vraagt en geen top-down aanpak vergt. De FSR FGw ziet dit als een onvolledige aanname. Onderzoek naar diversiteit binnen organisaties wijst uit dat zeer gerationaliseerde systemen voor sollicitaties, promoties en vergoedingen geassocieerd worden met een toename in representatie van minderheden, een grotere etnische diversiteit in autoriteitsposities en een kleinere etnische loonkloof.¹ Daarnaast zorgt het gebruik van concrete prestatie indicatoren en geformaliseerde evaluatiesystemen voor een afname in etnische vooroordelen bij prestatie evaluaties, zoals sollicitaties.² Bovendien toont onderzoek aan dat organisatorische initiatieven om etnische ongelijkheden het effectiefst zijn wanneer ze geïmplementeerd worden met concrete doelen waar bestuurders verantwoordelijkheid voor dragen en ter verantwoording voor gesteld kunnen worden.³

Kortom, de aanname dat het bereiken van diversiteit geen top-down aanpak vergt is te ongenueanceerd. De FSR FGw beaamt dat een bottom-up aanpak cruciaal is en dat draagvlak nodig is, maar vindt dat dit hand in hand moet gaan met beleid wat actief gevormd en geïmplementeerd wordt. Draagvlak is belangrijk, maar wordt ook gecreëerd door te doen. De FSR FGw denkt dat draagvlak creëren en concrete hervormingen initiëren en implementeren hand in hand kunnen gaan. De FSR FGw wil dan ook dat de aankomende werkgroep diversiteit bezig gaat met concrete maatregelen om diversiteit en daarmee de sociale rechtvaardigheid en inclusiviteit aan de universiteit te vergroten. Dit moet, naast het diversiteitsrapport uit 2016, gebeuren op basis van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van diversiteit en in samenwerking met deskundigen op dit gebied.

Daarnaast valt het de FSR FGw op dat in de stand van zaken diversiteitsbeleid niet gepraat wordt over bepaalde categorieën van diversiteit zoals het gebrek aan etnische diversiteit op onze universiteit. Al in het rapport uit 2016 wordt aangeraden een taal te creëren waar op een veilige manier gesproken kan worden over diversiteit. De FSR FGw onderschrijft dat en vindt dat onder andere het gebrek aan etnische diversiteit binnen de universiteit benoemd moet worden. Het is dan ook van belang dat de faculteit begint met het creëren van een veilige taal waarmee over alle facetten van diversiteit gepraat kan worden. De

¹ Moskos, C., Butler, J.S. *All That We Can Be: Black Leadership and Racial Integration the Army Way*. New York: Basic Books, 1996 ; DiPrete, T. A, W.T. Soule. 'The organization of career lines: equal employment opportunity and status advancement in a federal bureaucracy'. *Am. Sociol. Rev* 51 (1986): 295-309 ; Moulton, B. 'A reexamination of the federal-private wage differential in the United States'. *J. Labor Econ.* 8 (1990):270-93

² Krieger, L.H. 'The contents of our categories: a cognitive bias approach to discrimination and equal employment opportunity'. *Stanford Law Rev.* 47 (1990): 1161-248 ; Reskin, B.F. 'The proximate causes of employment discrimination'. *Contemp. Sociol.* 29 (2000): 319-28

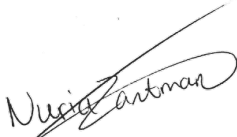
³ Kalev, A., Dobbin, F., Kelly, E. 'Best practices or best guesses? Diversity management and the remediation of inequality'. *Am. Sociol. Rev.* 71 (2006): 589-917

FSR FGw ziet dit als een belangrijke stap om concrete en fundamentele stappen omtrent diversiteit te kunnen zetten; zonder het probleem te erkennen, kan er niet naar een oplossing gewerkt worden.

Kortom de FSR FGw wil dat het bestuur zijn verantwoordelijkheid neemt en niet langer enkel het bereiken van diversiteit over laat uit initiatieven die bottom-up worden aangedragen. De werkgroep diversiteit moet dan ook primair gericht zijn op het bedenken en implementeren van **concrete** en **uitgewerkte** maatregelen en beleid. Hierbij moeten wetenschappelijk onderzoek en deskundige op het gebied van diversiteit en sociale rechtvaardigheid als basis fungeren en gebruik gemaakt worden van de kennis die de UvA op dit gebied in huis heeft. Daarnaast moet er een veilige taal worden gecreëerd zodat alle vormen van diversiteit en gebrek hieraan benoemd kunnen worden en specifieke maatregelen bedacht kunnen worden die alle vormen van diversiteit bevorderen. Voor het vaststellen van de categorieën die diversiteit behelst moet het diversiteitsrapport uit 2016 als uitgangspunt genomen worden. De werkgroep moet dus een *werkgroep* zijn in de volste zin van het woord, de FSR FGw wil niet dat werkgroep gaat fungeren als praatgroep.

Om dit jaar fundamentele stappen te kunnen zetten wil de FSR FGw dat de werkgroep niet een keer per 6 weken samenkomt maar in het begin een keer per twee weken. Later in het proces zou eventueel minder vaak kunnen worden afgesproken omdat de verschillende leden dan zelfstandig kunnen uitvoeren wat bedacht is in de werkgroep.

Met vriendelijke groet,
Namens de FSR FGw,



Nuria Zantman
Voorzitter FSR FGw