



**Centrale Ondernemingsraad**

**COR-secretariaat**

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam  
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam  
Spui 21  
1012 WX Amsterdam

Spui 21  
1012 WX Amsterdam  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955  
E-mail: cor@uva.nl

Datum  
9 mei 2019  
Contactpersoon  
E.B.I. Moors

Telefoon  
020 525 6955  
Bijlagen  
-

Uw kenmerk  
2019cu0274  
Ons kenmerk  
cor19/u013

Onderwerp  
Concept Kader Diversiteitsbeleid

Geacht College,

De COR heeft kennis genomen van het concept Kader Diversiteitsbeleid UvA dat in februari verspreid is. U heeft aan de hele academische gemeenschap om feedback gevraagd en ook de COR heeft het concept met u besproken in de OV van 5 april jl. De COR hecht grote waarde aan het diversiteitsbeleid van de UvA en waardeert het zeer dat u dit kader heeft opgesteld.

In deze brief geeft de COR een reactie op het kader. Wij hebben het rapport 'Diversiteit is een werkwoord' van de Commissie Diversiteit onder leiding van Gloria Wekker uit 2016 gebruikt in onze argumentatie.

1. Diversiteit is een gegeven, een context zoals ook commissie Wekker dit beschrijft. In het conceptkader komt 'diversiteit' nog steeds sterk naar voren als een probleem waarmee we 'iets moeten'. Pas als het gaat over internationalisering wordt diversiteit als een positief 'goed' gezien. De COR ziet graag dat diversiteit positiever geframed wordt in het concept als een realiteit en niet als een probleem. Overigens wil de COR er ook voor waarschuwen om internationalisering direct gelijk te stellen aan diversiteit. Er heerst namelijk een beeld bij sommigen dat diversiteit binnen de universiteit te bereiken is (of al bereikt is) via uitsluitend internationalisering.
2. De commissie Wekker geeft als een van de hoofdadviezen het aannemen van een ombudspersoon en het aansluiten bij het European Network for Ombudsmen in Higher Education. De COR dringt erop aan om dit advies over te nemen. De meerwaarde van een ombudspersoon ten opzichte van de al bestaande vertrouwenspersoon is dat de eerste geen deel uitmaakt van de hiërarchie binnen de universiteit en daadwerkelijk onafhankelijk is. Wij krijgen sterke geluiden uit onze achterban dat er grote behoefte is aan zo'n onafhankelijk persoon om situaties van discriminatie (seksisme, racisme, etc.) te melden. De vertrouwenspersonen, ook als de functionering zou verbeteren, voldoen niet aan de vraag vanuit de academische gemeenschap. De klachtencommissie wordt verder vaak niet bereikt doordat dit wordt gezien als een te hoge drempel. Dit is niet een totale verrassing, want in het verleden kende de UvA een ombudspersoon. Toen deze verdween werd gewaarschuwd voor de verhoging van de drempel om klachten in te brengen. Dit lijkt nu inderdaad de realiteit geworden.

- De COR dringt aan om meer aandacht te geven aan diversiteit bij de inrichting en structuur van de klachtenbehandeling.<sup>1</sup>
3. De COR hecht aan diversiteit onder medewerkers. Werving en selectie is hierbij van groot belang. De COR wil graag horen hoe dit gewaarborgd wordt. Hoe wordt er gezorgd voor een verbetering op het gebied van diversiteit in werving en selectie en hoe zal dit worden gecontroleerd? Het is verder bemoedigend dat op centraal niveau alleen benoemingsadviescommissies voor hoogleraren worden goedgekeurd waarin minimaal twee vrouwen zitting nemen, en dat faculteiten en diensten wordt gevraagd hetzelfde te doen. Diversiteit omvat echter meer dan alleen gender. Daarnaast dienen niet alleen de vacatures voor hogere (wetenschappelijke) posities hierbij aandacht te krijgen, maar de vacatures voor alle posities.
  4. De COR wil het CvB ook vragen om meer aandacht te geven in het kader aan het veranderen van het curriculum, ook een punt dat is aangedragen door commissie Wekker. Om studenten voor te bereiden op een diverse wereld binnen en buiten de universiteit, moet er ook echt werk gemaakt worden van wat we de studenten hierover leren. Meer diversiteit onder de staf en studenten is belangrijk, maar ook inhoudelijk is het noodzakelijk om in alle vakgebieden meer aandacht te geven aan diversiteit, de literatuur die gebruikt wordt, etc. In het kader wordt voor de Opleidingscommissie al de mogelijkheid genoemd om een 'scan' op een opleidingsprogramma uit te voeren. De COR ziet het punt over het meer divers maken van het curriculum echter graag uitgebreider uitgewerkt.
  5. De COR ziet verder graag dat in het kader meer aandacht komt voor intersectionaliteit. Aandacht voor verschillende soorten van diversiteit is belangrijk, maar zeker ook de samenkomst van bijv. gender en etniciteit of etniciteit en seksuele voorkeur verdient meer aandacht in het kader. Daarnaast is het raadzaam om diversiteit dekoloniaal te benaderen om dominante (westerse) perspectieven te kunnen herkennen en duiden.
  6. Commissie Wekker beveelt naast het opstellen van een kader, het maken van een actieplan aan. De COR wil het CvB vragen of er ook een actieplan met heldere termijnen komt, zodat het kader zowel centraal als decentraal kan worden omgezet van een idee naar een werkelijkheid.
  7. Graag zien wij verder in het diversiteitskader een referentie naar de wetten die wij in Nederland hebben met betrekking tot discriminatie. Wij realiseren ons dat deze wetten veel diversiteitskwesaties niet kunnen oplossen, maar zien de wetgeving wel als een belangrijk beginpunt.
  8. In het kader worden veel soorten van diversiteit genoemd, wat de COR waardeert. Echter komen deze niet terug bij de monitoring, waar alleen cijfers over gender verdeling worden genoemd en een 'tabellenset over de samenstelling van studenten en personeel'. Graag ziet de COR dat hier meer uitleg komt en duidelijkheid wordt gegeven over hoe andere vormen van diversiteit worden gemonitord binnen de wettelijke kaders die hiervoor zijn, zoals ook de commissie Wekker adviseert.
  9. In deze lijn, wil de COR ook graag meer informatie over de financiële middelen die beschikbaar zijn voor het diversiteitsdossier. Wordt het diversiteitsbudget structureel, zodra het initiële budget wat was gereserveerd op is? De COR vindt, zoals eerder aangegeven, dit dossier van groot belang en verwacht dat er blijvend in zal worden geïnvesteerd.
  10. Ten slotte zou de COR graag willen zien dat de UvA het goede voorbeeld van de ING<sup>2</sup> overneemt ten aanzien van ouderschapsverlof. De COR is van mening dat zo'n regeling de man-vrouwenverschillen kan verkleinen, de erkenning van de rol van de vader bij de opvoeding van een kind kan ondersteunen en de arbeidsparticipatie van de vrouw kan verhogen.

---

<sup>1</sup> Zie ook bron: Diversiteit voorbij het imago van de universiteit  
(<https://www.scienceguide.nl/2019/03/diversiteit-uitstraling-universiteit/>)

<sup>2</sup> <https://www.volkskrant.nl/economie/ing-gaat-jonge-vaders-een-maand-betaald-ouderschapsverlof-geven~b5722f82/>



Ons kenmerk  
cor19/u013

Bovenstaande punten zijn enkele zaken die wij extra willen benadrukken. Wij zullen de voortgang van het kader en het thema van diversiteit op de UvA nauwlettend blijven volgen en dit op de agenda blijven zetten.

De COR verneemt graag uw reactie.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,  
Voorzitter

Cees Kleverlaan,  
Vicevoorzitter