

**College van Bestuur  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam**

Nieuwe Achtergracht 170  
1018 WV Amsterdam  
(020) 525 3726  
csr@studentenraad.nl  
studentenraad.nl/csr

Datum	27 maart 2017	Ons kenmerk	-
Contactpersoon	Annabel Wildschut	E-mail	csr@uva.nl
Bijlage(n)	-		
Betreft	<b>Reactie adviesverzoek profielschets Diversity Officer</b>		

Geacht College van Bestuur,

De Centrale Studentenraad (CSR) is verheugd dat het College zo voortvarend te werk gaat met het aanstellen van een Diversity Officer. In deze brief doet de CSR u het advies aangaande het conceptprofiel van de Diversity Officer en de wervingsprocedure toekomen.

De CSR is tevreden dat er gekozen is om verder te gaan met een progressieve en brede blik op diversiteit. Er is enkel een aantal punten dat de CSR graag toegevoegd zou willen zien in dit profiel. Deze punten vallen uiteen in drie aspecten.

Ten eerste zou de CSR onder het kopje 'positionering en profiel' extra nadruk willen leggen op het contact dat de Diversity Officer moet hebben met het Diversiteitsforum en de medezeggenschap. Aangezien de beweging richting een inclusievere universiteit ingezet is door de organisaties vertegenwoordigt in het Diversiteitsforum wil de CSR er zeker van zijn dat de agenda-setters van diversiteit goed betrokken worden door de toekomstige Diversity officer. Daarnaast is het ook belangrijk dat de Diversity Officer goed contact onderhoudt met de CSR. Voor goed beleid is draagvlak nodig, daarom is betrokken contact met de medezeggenschap erg belangrijk. De CSR wil onder 'positionering en profiel' de volgende zin opnemen: 'De Diversity Officer plant regelmatig en periodiek overleg in met afzonderlijk de centrale medezeggenschap en het diversiteitsforum'. Door deze zin op te nemen in het conceptprofiel wordt hopelijk voorkomen dat de invloed van de medezeggenschap en het diversiteitsforum ondergesneeuwd worden door andere lijnorganisaties. Deze aanvulling zou het best passen achter de eerste zin onder 'positionering en profiel'.

Ook zou de CSR graag zien dat er onder positionering en profiel meer aandacht komt voor de studentenpopulatie. De CSR is erg tevreden dat de Diversity Officer bezig gaat zijn met het



vergroten van de diversiteit in het personeelbestand. De CSR zou graag dezelfde focus willen zien voor de studentenpopulatie, omdat de problematiek rondom diversiteit zich niet alleen voordoet bij het personeel maar ook bij de studenten. Zoals de Commissie Diversiteit beschrijft in haar rapport is de studentenpopulatie ook weinig divers. De CSR stelt voor om de volgende zin toe te voegen aan het conceptprofiel: 'In het plan van aanpak schenkt de Diversity Officer tevens aandacht aan de mogelijkheden om de studentenpopulatie meer divers te maken'. Deze zin kan het best geplaatst worden na de zin: ' Ook instroom en doorstroom van medewerkers worden geadresseerd: aandacht voor de samenstelling van benoemingsadviescommissies, scouten van (potentieel) talent, loopbaanbegeleiding, mogelijkheden onderzoeken om personen uitgemarginaliseerde bevolkingsgroepen alvast in positie te brengen voor academische en bestuurlijke functies.'

Daarnaast zou de CSR graag zien dat onder 'functie-eisen' ook toegevoegd wordt dat het een pré is als iemand wetenschappelijke werkzaamheden heeft gedaan rond het thema diversiteit. Iemand die de functie van Diversity Officer gaat vervullen moet op zijn minst onderzoek gedaan hebben met betrekking tot dit thema en liefst ook onderwijs gegeven hebben over dit thema. De CSR zou graag zien dat de volgende zin wordt toegevoegd: 'ervaring met onderzoek naar en onderwijs over het thema diversiteit en dekolonialiteit is gewenst'.

Ook wil de CSR zijn zorgen uitspreken over de aanwezigheid van de Diversity Officer van de Vrije Universiteit (VU) bij de selectiecommissie. Vanuit onze achterban heeft de CSR geluiden gehoord over de zorgwekkende stelling die de Diversity Officer van de VU innam over het werk van de Commissie Diversiteit nog voor het rapport 'Let's do diversity' uitkwam. Zij heeft zich in een landelijke krant negatief uitgelaten over één van de aanbevelingen (het invoeren van quota wanneer het diversiteitsbeleid structureel blijkt te falen) die de Commissie Diversiteit deed voordat zij kennis had genomen van het hele onderzoeksrapport, aangezien het rapport nog niet openbaar was. In de Volkskrant van 5 oktober 2016 spreekt zij zich sterk uit tegen aanbeveling om quota in te voeren van de Commissie Diversiteit. Hiermee gaat zij eraan voorbij dat deze maatregel pas zou volgen op een groot aantal andere maatregelen. Door het substantiële werk van de Commissie Diversiteit te negeren en enkel te focussen op de quatum aanbeveling heeft zij naar onze mening negatief geparticipeerd aan de discussie over diversiteit aan de Universiteit van Amsterdam (UvA), die helaas maar al te vaak over die ene noodoplossing ging. De CSR wil geen gevolgen verbinden aan de zorgwekkende uitspraken van deze persoon en daarmee aan haar lidmaatschap van de selectiecommissie, maar de CSR wilde wel graag zijn zorg kenbaar maken.

Tevens zou de CSR graag iets onder de aandacht brengen aangaande het Diversiteitsforum dat niet in de profielschets opgenomen hoeft te worden. De CSR ziet een belangrijke rol weggelegd



voor het Diversiteitsforum in het komende proces naar een inclusievere universiteit. Als agenda-setters van het thema diversiteit aan de UvA is het essentieel dat de groepen vertegenwoordigd in het Diversiteitsforum een belangrijke rol toegekend krijgen bij het komende besluitvormingsproces. Om deze rol naar behoren te kunnen vervullen hebben zij middelen nodig. De CSR zou graag zien dat u de werkzaamheden van het Diversiteitforum maximaal faciliteert door bijvoorbeeld een werkplek toe te kennen en financiële middelen beschikbaar te maken.

Als laatste maakt de CSR zijn afvaardiging naar de selectiecommissie van de Diversity Officer bekend. De CSR draagt Annabel Wildschut aan als afvaardiging van de CSR voor de selectiecommissie.

De CSR hoopt dat u zijn aanpassingen overneemt. De CSR zou graag zien dat er in de profielschets wordt opgenomen: het periodieke overleg tussen de Diversity Officer en het Diversiteitsforum, evenals dat met de CSR, de studentenpopulatie en de gewenste ervaring in onderwijs en onderzoek. Ook hopen wij dat u kennis neemt van onze zorgen aangaande de aanwezigheid van de Chief Diversity Officer van de VU bij de selectiecommissie en bereid bent om het Diversiteitsforum maximaal te faciliteren.

Hoogachtend,

Alex Tess Rutten  
Voorzitter CSR 16|17

~