



Centrale Studentenraad

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

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

Datum	8 juli 2019	Ons kenmerk	CSR-1819-22
Contactpersoon	Malou Sprinkhuizen	E-mail	csr@uva.nl
Bijlage(n)	-		
Betreft	Nota Diversiteit & Ombudspersoon		

Geacht College van Bestuur,

Hierbij doet de Centrale Studentenraad (*hierna: CSR*) u een advies toekomen aangaande de Nota Diversiteit (*hierna: nota*) d.d. 06-06-2019 en reageert de CSR op uw instemmingsverzoek met betrekking tot het instellen van een Ombudspersoon (*uw kenmerk: 2019-074030*). De CSR heeft vijf opmerkingen/adviezen aangaande de nota die hij graag wil bespreken tijdens de Overlegvergadering op 11 juli aanstaande.

Het eerste advies is om een minimale hoeveelheid FTE beschikbaar te stellen voor de *Facultaire Diversity Officers* (*hierna: FDO*). De CSR onderschrijft de ambitie van de UvA om een decentrale universiteit te zijn. Echter, in de nota is op *pagina 9* een lijst te vinden met taken die toebehoren aan de FDO's. Voor het uitvoeren van deze functies en om ervoor te zorgen dat dit goed verloopt op alle faculteiten hebben de FDO's een redelijke hoeveelheid tijd nodig. De CSR raadt daarom aan een minimale hoeveelheid FTE's aan de FDO's te geven.

Ten tweede raadt de CSR aan om bij de faculteiten aan te dringen op het vaststellen van faculteit-specifieke ambities betreffende de aanstelling van vrouwelijke hoogleraren. De CSR gelooft dat de verschillende faculteiten onderling teveel verschillen om een centrale richtlijn van 50% effectief te maken. Voor sommige faculteiten zal deze richtlijn redelijk makkelijk haalbaar zijn, terwijl andere faculteiten al moeite zullen hebben om 30% van de hoogleraar aanstellingen te laten bestaan uit vrouwen. Het zou daarnaast ook mogelijk moeten zijn voor een faculteit over de 50% heen te gaan, mocht dat nodig zijn om de huidige balans te verbeteren.

Ten derde zou de CSR graag zien dat er langer ouderschapsverlof wordt ingevoerd. De CSR gelooft dat dit zou bijdragen aan zowel de emancipatie van vrouwen als van mannen. Vrouwen worden op dit moment minder snel aangenomen of krijgen een terugslag in hun carrière doordat zij degenen

zijn die voor redelijke tijd verlof op kunnen nemen rondom de zwangerschap. Als voor mannen dezelfde opties worden aangeboden, zullen de nadelige gevolgen van zwangerschapsverlof voor de carrière van vrouwen afnemen. Tevens gelooft de CSR dat dit zou bijdragen aan de inclusiviteit voor niet-hetero stellen, doordat via ouderschapsverlof beide partners verlof zouden kunnen krijgen.

Ten vierde wil de CSR opmerken dat er voornamelijk gefocust wordt op genderdiversiteit en diversiteit in migratieachtergrond in de nota. De CSR zou graag een (meer) gelijke focus zien op sociaaleconomische achtergrond in diversiteitsbeleid. Sociaaleconomische achtergrond speelt een grote rol in de toegankelijkheid van de universiteit voor aspirant studenten. Hierom vindt de CSR het van groot belang dat deze groep aandacht krijgt in het diversiteitsbeleid.

Ten vijfde wordt in de nota verwezen naar de overzichtsnotitie sociale veiligheid voor beleid hieromtrent. Echter is deze overzichtsnotitie nadrukkelijk geen beleid, maar slechts een samenvatting van de huidige situatie. De CSR zou graag zien dat er daadwerkelijk beleid wordt gevormd over sociale veiligheid of dat het, zoals aangegeven in de overzichtsnotitie, een integraal deel wordt van elk te vormen beleid. Dit zou betekenen dat er ook in de Nota Diversiteit nadrukkelijk aandacht aan besteed moet worden.

Tot slot wil de CSR reageren op het instemmingsverzoek voor de Ombudspersoon. De CSR **stemt niet in met het instellen van de functie van Ombudspersoon, tenzij** er enerzijds een clausule wordt opgenomen dat de functie wordt ontbonden na een jaar en anderzijds er bij het vormen van het profiel door de interim-Ombudspersoon aandachtig wordt gekeken naar een goed onderscheid tussen de functies van de Vertrouwenspersonen en de Ombudspersoon. De CSR wil hiermee voorkomen dat er voor langdurige periode een interim Ombudspersoon zonder duidelijk profiel aangesteld is. De CSR wil graag het onderscheid zien tussen de taken van de Vertrouwenspersonen en de Ombudspersoon, omdat de CSR denkt dat deze functies mogelijk erg zullen overlappen en een duidelijk onderscheid essentieel is om beide rollen goed te laten functioneren.

De CSR hoopt u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben en bespreekt bovenstaande punten graag tijdens de Overlegvergadering op 11 juli aanstaande.

Met vriendelijke groet,



Roeland Voorbergen
Voorzitter CSR 18|19

~