

Nieuwe Achtergracht 127
1018 WS Amsterdam
(020) 525
6347
fmg@studentenraad.nl
studentenraad.nl/fmg



Datum OV 180130
Contactpersoon Iris Kingma
Bijlage(n) 0
Betreft Diversiteit

Ons kenmerk A2000-2
E-mail fmg@studentenraad.nl

Discussienota Diversiteit

De Facultaire Studentenraad van de Maatschappij- en Gedragwetenschappen wil met deze nota een gesprek beginnen over de aanstelling van een Facultaire Diversity Officer. In een vorige OV stipte de Decaan aan dat over de precieze invulling nog discussie gevoerd moet worden. Tevens blijkt uit een gesprek met Anne de Graaf dat zij het initiatief bij de faculteiten legt over wat belangrijk geacht wordt met betrekking tot diversiteitsissues. Nu dit het geval is en de aanstelling van een Diversity Officer dichterbij komt, wil de raad graag actief betrokken worden. Om te citeren uit het rapport *Let's do Diversity* (2016): "om vorm te kunnen geven aan sociale rechtvaardigheid aan de universiteit is een actieve houding nodig ten aanzien van diversiteit." Het is tijd om in navolging van dit rapport en de werkgroep Diversiteit, een volgende stap te maken naar een diversiteitsbeleid op de FMG.

Middels dit stuk willen we in gesprek gaan over hoe de FSR vorm wil geven aan het proces van de sollicitatieprocedure van een DO. Daarnaast willen we het hebben over hoe we kunnen toewerken naar deze 'actieve houding' en de betrokkenheid van de medezeggenschap als het gaat om de taakomschrijving, de samenstelling van een diversiteitsnetwerk en de beschikbare uren.. Hierover heeft de raad een aantal ideeën, waar we graag over in gesprek gaan om te kijken hoe het proces het beste ingericht kan worden.

Proces

In het licht van een 'actieve houding' wil de FSR zo vroeg mogelijk betrokken zijn bij het proces van de aanstelling van de Diversity Officer. Daarom willen we op de hoogte zijn wanneer de sollicitatieprocedure in gang wordt gezet en hoe deze procedure eruit zal zien. Een open, transparant sollicitatieproces is wenselijk voor het draagvlak van een toekomstige Diversity Officer en een eventueel ondersteunend diversiteitsnetwerk. Ten aanzien van de procedure lijkt het precedent van de aanstelling van de centrale Diversity Officer een goed voorbeeld, namelijk dat drie studenten betrokken waren in de sollicitatiecommissie. Medezeggenschap hierin lijkt ons eveneens noodzakelijk als het gaat om de samenstelling de commissie op de FMG. Ook het betrekken van een diversiteit expert lijkt ons iets om over na te denken. Wat is de huidige visie hierover van de Decaan?

Functieomschrijving

De raad zou graag in gesprek gaan over de functieomschrijving en vragen ons af hoe hier vanuit de decaan over wordt gedacht. De FSR is al langere tijd bezig met brainstormen over wat de taken van een Diversity Officer zouden kunnen zijn en wil dus constructief hieraan bijdragen. Idealiter lichten wij deze ideeën toe in een gesprek, om daarna over een conceptversie van de vacature te beslissen. Dit leidt tot de volgende vragen: hoe wordt deze functieomschrijving bepaald? Wie is hierbij betrokken?

Een ander bijbehorend aspect is de positionering van de Diversity Officer op de FMG. Het is belangrijk dat een Diversity Officer niet alleen een symbolische positie bekleedt, maar ook daadwerkelijk iets kan doen en een vorm van zeggenschap heeft.

Communicatie en samenwerking tussen domeinen

De raad heeft vernomen dat de voorkeur bestaat voor een diversiteitsnetwerk tussen verschillende domeinen, dit is ook de voorkeur van de werkgroep Diversiteit FMG 2017. De wens dat een Facultaire DO ondersteunt wordt door een diversiteitsnetwerk vanuit de verschillende afdelingen om zo op effectieve manier diversiteit te waarborgen en na te streven, is wat onderwerp van gesprek moet

worden. Is er al nagedacht over hoe dit in praktijk zal werken? Zoals de onderlinge communicatie en op welk niveau diversiteitsbeleid gemaakt gaat worden? Krijgen de mensen van het netwerk ook uren om daaraan te besteden? En welke mensen, van welke afdelingen en met welke functies komen er dan in het netwerk?

Uren

Belangrijk voor het uitoefenen van de functie is dat er voldoende uren zijn. Dit heeft te maken met dat er nog verder onderzoek gedaan moet worden naar hoe diversiteit binnen de FMG speelt, maar ook de inspanning die nodig is beleid te ontwikkelen en te implementeren in de complexe organisatie van de faculteit. Deze twee punten worden ook aanbevolen door de werkgroep Diversiteit FMG 2017. Hoe komt de bepaling van de uren tot stand? Wat is de stand van zaken met de financiële middelen beschikbaar voor een Diversity Officer?