



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
T.a.v. 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
12 mei 2021

Telefoon
020 525 6955

Uw kenmerk
Nieuwsbericht UvA/Mailing:
Deelname aan de CBS
Barometer Culturele
Diversiteit

Contactpersoon
Mw. mr. N.M. Nagobi

Bijlagen
1

Ons kenmerk
COR 21u015 en COR 21u13

Onderwerp

Reactie COR n.a.v. technisch overleg 30 april 2021 Culturele Barometer

Geacht College,

De COR heeft inmiddels het technisch overleg gevoerd met de betrokken medewerkers rond de Culturele Barometer. De COR waardeert de kans om dit overleg te voeren. Hoewel sommige vragen helder zijn beantwoord is wat de COR betreft het resultaat niet bevredigend. Indien de COR op dit moment een instemmingsverzoek voor de besproken uitwisseling van persoonsgegevens uit het personeelsbestand zou ontvangen, zou de COR daarmee niet kunnen instemmen. De COR heeft op de volgende punten belangrijke bezwaren:

Doel: De Culturele Barometer dient om voorkeursbeleid op het gebied van diversiteit met gegevens over het personeelsbestand te kunnen ondersteunen. Diversiteitsbeleid is natuurlijk conform de zeer algemene opmerkingen van het Instellingsplan, waar de COR mee heeft ingestemd. Een concreet voornemen tot voorkeursbeleid is echter niet met de COR gedeeld, evenmin is er een vraag om instemming naar de COR gezonden. Alvorens het onderzoek naar de gegevens rond diversiteit met dit beleidsdoel te expliciteren, verzoekt de COR het College de concrete insteek van het voorkeursbeleid met de raad te delen.

Inhoud: de gehanteerde definitie van diversiteit, namelijk in termen van de beschikbare gegevens rond geboorteland van de ouders, is achterhaald en weinig bruikbaar. Diversiteit (van achtergrond) omvat veel meer dan alleen een migratieachtergrond. Ook de CBS-kwalificatie van westers versus niet-westerse migratie is achterhaald. Verder is het feit dat bijvoorbeeld 'Indonesisch' als westers wordt gedefinieerd voor het doel van het meten van diversiteit bij UvA-werknemers niet geschikt. Het team van onderzoekers had daar geen inhoudelijke verantwoording voor (anders dan dat de resultaten met andere analyses met hetzelfde mankement vergeleken kunnen worden). De COR schaart zich graag achter het voorstel van Robert Zwitser om aan de UvA middels een kleine, interdisciplinaire conferentie tot een betere invulling van het begrip 'diversiteit' te komen en de manier van omgang

Ons kenmerk
Cor21/u015

met verschillende categorieën, alvorens verder te gaan met enig kwantitatief of kwalitatief onderzoek. Ook raadt de COR aan om het 'Let's do Diversity' rapport van Wekker hierbij als referentiekader te gebruiken.

Privacy: medewerkers die langer dan 10 jaar uit dienst waren zijn ook aangeschreven (uitgaande mail aan oud-werknemers: maart 2021, peilingsdatum in dienst: 31 december 2010). De door de UvA vastgelegde bewaartermijn van de gegevens van dergelijke medewerkers (<https://medewerker.uva.nl/content-secured/az/documentaire-informatievoorziening-div/documentaire-informatievoorziening-div.html>) is blijkbaar aan de UvA niet gerespecteerd: voor dit onderzoek waren dergelijke gegevens zondermeer beschikbaar, en waren de onderzoekers niet op de hoogte van de beperkte houdbaarheid van deze data (i.c. de namen, functies en adressen van oud-medewerkers). De COR adviseert om hierover onmiddellijk de FG in te lichten, en dit als een schending van de AVG te kwalificeren.

Besluitvorming: De COR waardeert dat in dit proces de CISO is geraadpleegd over de veiligheid van de informatie-uitwisseling. Ook ziet de COR dat het team moeite heeft gedaan om juist de privacy aspecten rond de uitwisseling van informatie zorgvuldig te regelen. Er is desondanks verzuimd om het oordeel daarover breder in de UvA neer te leggen. Het gebruik van de persoonsgegevens is niet bij de COR ter instemming voorgelegd, en ook lijkt de FG niet om een oordeel te zijn gevraagd. De COR vindt dat het proces van besluitvorming incorrect is verlopen, en verneemt graag hoe het CvB daar in de toekomst beter op toe zal zien.

Communicatie: de aangeschreven werknemers hebben te weinig, eenzijdige informatie gekregen; de e-mails zijn door ICT-medewerkers soms als *phishing* e-mails gekwalificeerd waarop niet gereageerd moest worden; de reactietermijn was wel aangegeven, maar de datum waarop deze inging niet; het was onvoldoende duidelijk waarom, aan en door wie deze mail werd gestuurd, en wat het legitiem belang van de UvA zou zijn. Door alle onduidelijkheid valt niet na te gaan aan wie daadwerkelijk een opt-out is aangeboden. Aan de inspanningsverplichting om alle personen te bereiken van wie de gegevens zouden worden doorgestuurd is volgens de COR daarmee niet voldoende tegemoetgekomen.

In de ogen van de COR is onderzoek naar diversiteit en daaruit voortvloeiend beleid onder UvA werknemers niet on-controversieel, en heeft zulk beleid directe voelbare gevolgen op de werkvloer. Er moet daarom voor elke bestuurlijke actie op dit gebied volgens de COR breed draagvlak binnen de organisatie worden ontwikkeld. De huidige gang van zaken heeft vergroting van het draagvlak niet alleen uit het oog verloren, maar heeft integendeel eerder afbreuk gedaan aan het vertrouwen van werknemers op dit punt.

De COR stelt zich op het standpunt dat het nu aan het CvB is om eerst de informatie aan de medewerkers op orde te krijgen en een bredere discussie te faciliteren over het doel van dit onderzoek, het onderbouwen van voorkeursbeleid. Verder onderzoek van persoonlijke gegevens kan daarna, na legitieme besluitvormingsprocedures, plaatsvinden.



Ons kenmerk
Cor21/u015

Onder verwijzing naar gerelateerde brief van de COR (COR 21u13) hoopt de COR op korte termijn het instemmingsverzoek over gebruik van gegevens van medewerkers voor de CBS Barometer van het CvB te ontvangen.¹

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,
Voorzitter

Erella Grassiani,
Vicevoorzitter

¹ Hiermee verwijst de COR naar de brief waarin hij zich beroept op de nietigheid van het besluit inzake het gebruik van gegevens van UvA-(ex)medewerkers voor de CBS Culturele Barometer.
Pagina 3