



**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  
10 mei 2019  
Contactpersoon  
E.B.I. Moors

Telefoon  
020 525 6955  
Bijlagen  
1

Uw kenmerk  
-  
Ons kenmerk  
cor19/u014

Onderwerp  
Ongevraagd advies kind en ouder/voogd

Geacht College,

Jongere vrouwen kunnen vroeg in hun carrière vertraging oplopen door zwangerschap en de verzorging van een kind. De COR ziet graag dat de UvA dit risico wegneemt door deze vrouwen te faciliteren en daarnaast ook partners/voogden te faciliteren om de werk-privébalans op niveau te houden en geen achterstand op te lopen.

Duidelijke informatievoorziening over dit onderwerp is voor personeel en voor leidinggevendend zeer wenselijk. Uit ervaringen van verschillende medewerkers is gebleken dat zowel de informatievoorziening als de faciliteiten niet voldoen.

**Informatievoorziening op de website voor medewerkers**

Leidinggevende en medewerker hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om afspraken te maken rondom zwangerschap en ouder/voogd. Hier ziet de COR ruimte in de ondersteuning om dit gesprek met elkaar aan te gaan te verbeteren.

Een themapagina over 'Kind en ouder/voogd' ziet de COR als noodzakelijk om het gesprek op een goede manier aan te gaan, onder meer door een minimaal aantal te bespreken punten aan te bieden. Voor een goede leidraad is het aan te raden een checklist op te stellen voor medewerker en leidinggevende, waarbij de op de themapagina gemelde zaken aan de orde komen.

*Themapagina Kind en ouder/voogd*

Op de themapagina Kind en ouder/voogd ziet de COR graag informatie over:

- Het melden van de zwangerschap
- Risico's voor zwangeren en borstvoedende moeders bij werkzaamheden
- Overzicht van verschillende verlofopties met uitleg:
  - Zwangerschap- en bevallingsverlof
  - Adoptie- en pleegzorgverlof
  - Ouderschapsverlof
  - Kortdurend en langdurend zorgverlof
  - Calamiteitenverlof
  - Geboorteverlof
  - Buitengewoon verlof bijvoorbeeld voor een IVF traject
- Voorzieningen tijdens en na de zwangerschap, waarbij expliciet omschreven:
  - Rusttijd

Ons kenmerk  
cor19/u014

- Kolftijd
- Mogelijkheid om thuis te voeden
- Gebruik kolf- en rustruimte
- Taakbelasting
- Extra pauzes (maximaal een achtste van dagelijkse arbeidstijd)
- Ziek en beter: hoe werkt dit voor zwangeren en ouder/voogd tijdens verlof
- Vervanging en vergoeding (OBP en WP)
- Vervanging werkzaamheden en vergoeding vanuit overheid
- Afspraken over het voeren van jaargesprekken, behalen van targets, etc.
- Bij wie je terecht kan voor meer informatie

### *Diversiteit*

In de communicatie moet rekening gehouden worden met verschillende gezinsvormen. Denk aan ouders van gelijk geslacht en aan adoptie-/pleegouders. Dit kan onder andere ondervangen worden door 'partner' te gebruiken in plaats van 'vader' en 'ouder/voogd' in plaats van 'ouder'.

### *Voogden*

Ook voogden hebben verantwoordelijkheden in de opvoeding en zorg van het kind, in de cao staat een artikel over adoptie- en pleegzorgverlof (art. 4.13). Medewerkers kunnen dan een maand onbezoldigd met verlof, tenzij anders afgesproken. Ze kunnen ook gebruik maken van zorgverlof namelijk. Deze informatie is ook niet duidelijk gedeeld en kan toegevoegd worden aan deze voorlichtingspagina.

### **Faciliteiten**

Naast een themapagina, vraagt de COR aandacht voor goede voorzieningen op alle UvA locaties, aandachtspunten zijn:

- Toegewezen kamer als kolf- en rustruimte die expliciet niet voor andere doeleinden ter beschikking wordt gesteld, enkele huidige voorbeelden zijn: garderobe, EHBO-ruimte, pantry en stoelmassageruimte
- UvA-medewerkers moeten op alle locaties kunnen kolven/rusten middels uniforme toegangsprocedure
- Uniforme faciliteiten in elke kolf- en rustruimte, waaronder minimaal:
  - Koelkast
  - Lockers om kolfapparatuur en toebehoren op te bergen
  - Comfortabel bed/ligbank
  - Tafel
  - Comfortabele stoel
- Afsluitbare kamer (met slot van binnenuit), die alleen toegankelijk is voor de aangewezen gebruikers

### **Achterstand in carrière voorkomen**

De COR steunt uw initiatieven voor meer vrouwen in de top bij de UvA, en dan met name in het onderzoek, maar constateert dat vrouwen vroeg in de carrière achterstand oplopen doordat de compensatie voor zwangeren en jonge moeders onvoldoende is, met name voor vrouwen in onderzoek. De oorzaak valt te zoeken in onder andere het ontberen van contractverlenging ter compensatie van gebruikte voed- en/of kolftijd.

Het is te bediscussiëren of hier sprake is van discriminatie op grond van geslacht. Een promovendus en promovenda zitten in een vergelijkbare situatie (een promotietraject), maar doordat voed- en/of kolftijd niet wordt gecompenseerd door middel van contractverlenging, wordt direct onderscheid gemaakt op grond van moederschap. De AWGB (Algemene Wet Gelijke Behandeling) zegt in artikel

Ons kenmerk  
cor19/u014

1.1b "direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;"; aanvullend daarop staat vermeld in artikel 1.2 "Onder direct onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap."

Daarnaast geldt ook voor partners/voogden dat het aanvragen van verlof of de gebruikte voed/kolftijd achterstand als gevolg kan hebben.

Daarom adviseert de COR in het algemeen, al dan niet reeds aangeboden:

- Voor UD's, UHD's en professors zou de vrijheid gegeven moeten worden om tijdelijk de focus te leggen op het geven van college of het doen van onderzoek.
- Voor PhD kandidaten, onderzoekers, OBP, UD's en UHD's met tijdelijke contracten, moet het contract verlengd worden.

#### **Aanvullend advies**

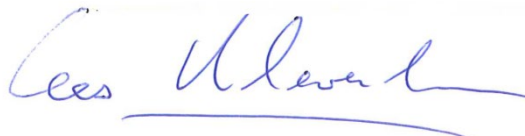
De COR ziet graag dat de UvA het goede voorbeeld van de ING overneemt ten aanzien van partnerverlof (zie ook Concept Kader Diversiteitsbeleid, punt 10 (cor19/u013)) en vooruitloopt op de nieuwe EU-richtlijn over partnerverlof en mantelzorg.

De COR hoopt dat u zich in ons advies kunt vinden en overneemt. We wisselen graag op een OV hierover met u van gedachten.

Hoogachtend,



Gerwin van der Pol,  
Voorzitter



Cees Kleverlaan,  
Vicevoorzitter

Bijlage: Achtergrond besluitvorming



Ons kenmerk  
cor19/u014

### **Bijlage: Achtergrond besluitvorming**

Voor de beeldvorming is gebruik gemaakt van de volgende informatiebronnen:

- Facilitating an (academic) career after pregnancy, powerpoint van de Universiteit Utrecht d.d. 17 juni 2017
- UvA-website voor medewerkers
- Navraag bij enkele ouders/voogden werkend bij de UvA
- AWGB (Algemene Wet Gelijke Behandeling), <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2015-07-01>, 30 april 2019