

I.Hoving/AZ, 13 december 2016

Contouren Werkplan diversiteit, gelijke kansen en inclusiviteit 2017-2018

I Inleiding

1. Voorgeschiedenis en context
2. Grote lijnen van het werkplan 2017-2018

II Werkvelden

1.Inclusieve, toegankelijke omgeving

- 1.1 Toegankelijke, veilige omgeving
- 1.2 Transparante gedragscodes en klachtenprocedures
- 1.3 Diversiteitsdeskundigheid bij sleutelfiguren
- 1.4 Beeldvorming en communicatie

2.Studenten

- 2.1 Centrale activiteiten op het werkerrein van studenten en studiesucces
- 2.2 Facultaire activiteiten

Kerndoel: POP-corner of andere vorm van maatwerkondersteuning

3.Medewerkers

- 3.1 Centrale activiteiten op het werkerrein van de medewerkers
- 3.2 Facultaire activiteiten

3.2.1 Kerndoel: diversiteitsbewust benoemingsbeleid

3.2.2 Loopbaanbeleid

4. Onderwijs

5. Onderzoek

6. Duurzaamheid van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid

- 6.1 Verankering in de organisatie
- 6.2 Beleidsondersteunend onderzoek
 - 6.2.1 Onderzoek naar doelgroepen
 - 6.2.2 Onderzoek diversiteit faculteiten en diensten
 - 6.2.3 Fondsenwerving
- 6.3 Samenwerking met netwerken
 - 6.3.1 Interne netwerken
 - 6.3.2 Nationale netwerken
 - 6.3.3 Internationale netwerken
- 6.4 Deskundigheid
 - 6.4.1 Deskundigheidsbevordering algemeen: trainingen

6.4.2 Kerndoel: Werken aan een inclusieve cultuur

7. Meten, monitoring en evaluatie

I Inleiding

1. Voorgeschiedenis en context

Het concept werkplan diversiteit, gelijke kansen en inclusiviteit 2017-2018 bouwt voort op het werkplan diversiteit en inclusiviteit 2014-2016, en op het evaluatieverslag 2014-2016. Het stelt in grote lijnen een voortzetting van het D&I-beleid voor dat in 2014 werd ingezet. Delen van het evaluatieverslag en een korte versie van de contouren van het werkplan 2017-2018 werden in het najaar van 2016 besproken in de verschillende bestuursorganen, de stuurgroep Excellence Through Diversity (waarin vier decanen en enkele diversiteitsdeskundigen zitting hebben), de vergadering facultaire diversiteitscoördinatoren, en met het College van Bestuur. De faculteitsbesturen werden gevraagd eind oktober 2016 de intentie uit te spreken het eigen facultaire diversiteitsbeleid in 2017-2018 voort te zetten, waarin zij toestemden.

Zoals uit het evaluatieverslag 2014-2016 blijkt, begint het D&I-beleid vruchten af te werpen. Er is de afgelopen drie jaar een stevige basis gelegd.

De afgelopen jaren is het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid ook landelijk hoog op de agenda komen te staan. In het nieuwe Standard Evaluation Protocol 2015-2021 (versie 2016) voor visitatiecommissies wordt diversiteit structureel als evaluatiecriterium meegenomen. Aan verschillende universiteiten zijn diversity officers benoemd (na de Universiteit Leiden volgden de Vrije Universiteit Amsterdam, Wageningen Universiteit, Erasmus, Rijksuniversiteit Groningen, Tilburg Universiteit), of zijn er diversiteitscommissies ingesteld om diversiteitsbeleid voor te bereiden. KNAW, LNVH, NFO, NWO, OCW, TNO, Vereniging Hogescholen, VHTO en VSNU publiceerden in juli 2016 hun startdocument Platform Diversiteit in de Wetenschap. In oktober ging de Alliantie Gelijke Kansen, geïnitieerd door het Ministerie van OCW, formeel van start. Intussen werkt Universiteit Leiden samen met Erasmus Universiteit Rotterdam en Vrije Universiteit Amsterdam met steun van de ministeries van OCW en SZW binnen de Taskforce Studiesucces aan een systematisch gezamenlijk project om in-, door- en uitstroom van biculturele studenten te bevorderen. In de herfst van 2016 werd vanuit de Taskforce aan de Universiteit Leiden een eerste bijeenkomst van alle diversity officers aan de Nederlandse universiteiten georganiseerd, een bijeenkomst waar ook de VSNU aanwezig was. Leiden speelt binnen deze landelijke context een belangrijke rol als voortrekker en inspirator. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen een bevestiging van de door de universiteit gekozen koers, maar ze zullen ook een grote stimulans betekenen voor de voortzetting en verdieping van het diversiteitsbeleid.

2. Grote lijnen van het werkplan 2017-2018

Het DO stelt voor de kerndoelstellingen in het werkplan diversiteit en inclusiviteit 2014-2016 te continueren, maar deze te verbreden, zodat ook etnische en culturele diversiteit zullen worden nagestreefd. Het DO geeft hiermee gehoor aan de wens die uit verschillende faculteiten werd uitgesproken.

Het Diversity Office stelt voor de nieuwe facultaire werkplannen, net als in 2014-2016, te organiseren rond vier universitaire doelstellingen. Elke faculteit zou weer vier doelstellingen kunnen vastleggen, verdeeld over de werkterreinen, aangevuld met een ondersteunende vijfde doelstelling (analyse).

Behalve de hieronder genoemde kerndoelstellingen lichten we hier twee bijzondere aandachtspunten uit.

Net als in het werkplan 2014-2016 gaat er in 2017 en 2018 veel aandacht uit naar **deskundigheidsbevordering** (zie punt 3 hieronder). De behoefte groeit aan zowel bijeenkomsten die gericht zijn op bewustwording, als trainingen die specifieke handvaten bieden om procedures inclusiever te maken. Diversiteitsbeleid is in Nederland, en aan de Universiteit Leiden, een nieuw gebied, en de daarvoor benodigde, nieuwe, specifieke deskundigheid is nog lang niet bij alle medewerkers en studenten aanwezig. In de ideale situatie zouden diversiteitstrainingen door interne trainers verzorgd moeten worden. Twee senior-beleidsmedewerkers van het Diversity Office hebben deze taak al met succes op zich genomen (zie evaluatieverslag). Het is echter nog te vroeg om het

benodigde programma aan trainingen helemaal door deze medewerkers te laten verzorgen; er zijn nog teveel trainingen nodig. In 2017 zal worden gewerkt aan een train-de-trainersprogramma. In de tussentijd zullen nog een tijd externe trainers moeten worden ingehuurd.

Nu het diversiteitsbeleid op gang begint te komen, en nu duidelijk wordt dat er aan de universiteit Leiden een voor de Randstad gemiddeld percentage biculturele studenten studeert, is het ook hard nodig de **beeldvorming** over de universiteit te corrigeren en te nuanceren (zie punt 1.4 hieronder). Hoewel de universiteit nog niet zo inclusief is als gewenst, is het hele diversiteitsbeleid erop gericht het doel van een inclusieve universiteit naderbij te brengen. Beeldvorming is een belangrijke bouwsteen van het diversiteitsbeleid, juist omdat adequate beeldvorming tot een diversere instroom van studenten en medewerkers zal leiden. Het DO zal zich er nog meer voor inspannen om die groeiende veelheid aan stemmen, ervaringen en verhalen hoorbaar te maken. Eind 2016 gaat de diversiteitswebsite de lucht in, en zal ook een nieuwsbrief de universitaire gemeenschap voortdurend op de hoogte houden van de vele diversiteitsinitiatieven. Daarin zullen de vele verschillende groepen en individuen die de gemeenschap uitmaken aan het woord komen. Het DO maakt beeldvorming tot een speerpunt van het beleid 2017-2018.

Kerndoelstellingen

1. **Studenten:** het bevorderen van studiesucces, m.n. van biculturele en eerste-generatiestudenten, door het aanbieden van een laagdrempelige vorm van maatwerkondersteuning bij elke faculteit (POPcorner of vergelijkbaar model), die aan vier criteria voor goede ondersteuning voldoet.ⁱ
2. **Medewerkers:** bevorderen van gender-evenwicht onder de hoogleraren door middel van de optimalisering van het benoemingsbeleid; het diversiteitsbewust benoemingsbeleid breidt zich in de periode 2017-2018 uit met het streven naar etnische diversiteit in alle wetenschappelijke functies. Als leidraad kan worden gesteld dat de etnische en gender diversiteit van het personeel op elk niveau een afspiegeling dient te zijn van die van de beschikbare pool van potentiële kandidaten.
3. Ook de doelstelling om de **diversiteitsdeskundigheid** binnen de hele universitaire gemeenschap te vergroten wordt gehandhaafd. Het DO stelt voor deze doelstelling niet alleen via trainingen na te streven, die vanuit centraal niveau worden georganiseerd (zoals in het werkplan 2014-2016), maar hem uit te breiden met het streven alle geledingen van de universitaire gemeenschap te betrekken bij een **discussie** over de manier waarop de eigen kernwaarde (met name diversiteit) begrepen, en in de praktijk gebracht kan worden. Deze heeft als doel toe te werken naar een gedeelde visie op diversiteit en inclusiviteit. Een dergelijke discussie, waarin concrete ervaringen worden gedeeld, en waarin abstracte kernwaarden zoals diversiteit worden vertaald naar de alledaagse praktijk, is een vorm van *engaging diversity* die onontbeerlijk is voor succesvolle, duurzame implementatie. Deze discussie kan binnen elke faculteit als pilot worden uitgevoerd, bijvoorbeeld met collega's en studenten binnen een opleiding waarbinnen al enthousiasme bestaat voor zo'n activiteit.
4. Aan sommige faculteiten bestaat bij kleine groepen enthousiasme voor heel specifieke diversiteitsmaatregelen. Het DO stelt voor dat elke faculteit naar eigen inzichten een kleinschalig **pilot-project met een vierde doelstelling** ondersteunt, dat uitdrukking geeft aan de specifieke betrokkenheid en bevlogenheid die onder medewerkers en studenten leeft. Er kan rond elk gewenst thema (binnen de universitaire werkerreinen) een pilot worden geformuleerd.
5. Het DO stelt tenslotte voor dat elke faculteit een gedegen **analyse** uitvoert van de eigen diversiteit en inclusiviteit. Die analyse kan een goede basis vormen voor het facultaire beleid 2017-2018. Hij kan worden uitgevoerd door externe deskundigen (vooronderzoek is al verricht in najaar-winter 2016), maar ook onderdeel uitmaken van de (kernwaarden-)discussie die als derde doelstelling werd genoemd.

In grote lijnen kan het bestaande beleid worden voortgezet, verdiept en verbreed. Wel zullen alle faculteiten daarnaast ook de tijd willen nemen om een evaluatie te verzorgen, en een gedetailleerd werkplan uit te werken, binnen de hier geschetste contouren (voorjaar en zomer 2017).

Het diversity office wil vanaf 2017 ook de diensten bij het D&I-beleid betrekken.

Het hier voorgestelde universitaire werkplan 2017-2018 bevat enkele punten van verbreding en verdieping die om enig voorbereidend werk vragen.

- a. Het streven om de algemene diversiteit van de groep medewerkers te vergroten is moeilijk in streefcijfers te vatten, en mogelijke benaderingen zijn onderwerp van discussie. Het diversity office gaat in 2017 met interne betrokkenen, EUR en VU (partners Taskforce The Future Is Diversity) en expertisecentra (ECHO) in gesprek, om gezamenlijk tot een voorstel voor een aanvaardbare benadering te komen. Dit zal met alle geledingen worden besproken.
- b. In 2016 en 2017 biedt het diversity office faculteitsbesturen de mogelijkheid aan om een **analyse van diversiteitsaspecten van de eigen faculteit** uit te laten voeren; de voorbereidingen zijn al in 2016 begonnen. Deze analyse kan het vervolgsbeleid helpen aanscherpen.

Om de voorgenomen maatregelen uit te voeren is het aan te bevelen binnen het DO drie senior-medewerkers (0,6 fte elk) met verschillende achtergronden en expertise aan te stellen. Dan is het mogelijk de voortgang van alle processen goed in het oog te houden, en tegelijkertijd het overzicht te bewaren en een goede onderlinge communicatie en afstemming te verzekeren.

II Werkvelden

De indeling die hieronder wordt gevolgd komt overeen met de indeling die door de Equality Challenge Unit wordt voorgesteld, en die met succes aan Engelse en Schotse universiteiten wordt gehanteerd. Voor elk van deze werkvelden zijn in het vorige werkplan al maatregelen voorgesteld. In principe wordt het voorgestelde beleid gehandhaafd, en in bescheiden vorm verdiept.

1. Inclusieve, toegankelijke omgeving

Het diversiteitsbeleid zal zich in 2017-2018 nog meer richten op het creëren van een inclusieve universitaire cultuur. Binnen de volgende vier werkvelden zijn al in de vorige periode maatregelen ontwikkeld. Het DO zal deze nu systematisch verder toepassen. Binnen dit werkveld zal ook actief worden gewerkt aan het uitdragen van een diverser beeld van de universiteit Leiden, om het beeld van Universiteit Leiden als witte universiteit te corrigeren en te nuanceren

1.1 Toegankelijke, veilige omgeving

- fysieke toegankelijkheid voor mensen met functiebeperkingen;
- één genderneutraal toilet in elk gebouw;
- neutrale stilteruimtes.

1.2 Transparante gedragscodes en klachtenprocedures

1.3 Diversiteitsdeskundigheid bij sleutelfiguren

- voortzetten trainingen studieadviseurs, P&O-hoofden, enz.
- meer structurele samenwerking vertrouwenspersonen.

1.4 Beeldvorming en communicatie

- diversiteitswebsite, -nieuwsbrief;
- inclusieve beeldvorming in alle universitaire publicaties.

2. Studenten

2.1 Centrale activiteiten op het werkterrein van studenten en studiesucces, m.n.

- discussiegroepen, overleg en dialoog met studenten(groepen);
- pilots studiesucces;
- conferenties en workshops over specifieke groepen studenten (bv functiebeperkingen);

- onderzoek naar behoeften en effectiviteit maatregelen tbv groepen studenten;
- prijzen voor bicultureel talent en activiteiten tbv integratie;
- ontmoetingsruimtes, bv voor vluchtelingen;
- maatregelen tbv instroom (open dagen, introductieweken, pre-academische programma's);
- maatregelen tbv uitstroom (arbeidsmarkt);
- samenwerking met andere universiteiten om effectief beleid te ontwikkelen tav in-, door- en uitstroom.

2.2 Facultaire activiteiten

Kerndoel: POP-corner of andere vorm van maatwerkondersteuning het bevorderen van studiesucces, m.n. van biculturele en eerste-generatiestudenten, door het aanbieden van een laagdrempelige vorm van maatwerkondersteuning bij elke faculteit (POPcorner of vergelijkbaar mentor-tutormodel), die aan vier criteria voor goede ondersteuning voldoet.

3. Medewerkers

3.1 Centrale activiteiten op het werkterrein van de medewerkers

3.2 Facultaire activiteiten

3.2.1 Kerndoel: diversiteitsbewust benoemingsbeleid

bevorderen van gender-evenwicht onder de hoogleraren door middel van de optimalisering van het benoemingsbeleid; het diversiteitsbewust benoemingsbeleid breidt zich in de periode 2017-2018 uit met het streven naar etnische diversiteit in alle wetenschappelijke functies. Als leidraad kan worden gesteld dat de etnische en gender diversiteit van het personeel op elk niveau een afspiegeling dient te zijn van die van de beschikbare pool van potentiële kandidaten. De bestuursafspraken vormen het kader voor de gender-dimensie van de doelstellingen. Faculteiten kunnen, in overleg met het DO, een eigen tijdspad kiezen om de streefdoelen te bereiken.

In 2017 werkt het diversity office aan een voorstel voor een aanvaardbare, effectieve benadering van deze verbrede doelstelling.

3.2.2 Loopbaanbeleid, enz.

- mentor;
- evaluatie loopbaanbeleid;
- verlofregelingen;
- doorstroom subtop->top;
- verdeling vaste/tijdelijke aanstellingen onder mannen/vrouwen;
- beloningsverschillen mannen/vrouwen.

4. Onderwijs

- verdere professionalisering trainingen inclusieve lespraktijk;
- inventarisatie diversiteitsonderwijs en evt curriculumrevisie.

5. Onderzoek

- workshops gendered innovations;
- workshop gender-sensitieve onderzoeksvoorstellen schrijven (Horizon 2020);
- inventarisatie gender-balans bij indienen onderzoeksaanvragen;
- inventarisatie eigen gender-/diversiteits-sensitief onderzoek.

6. Duurzaamheid van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid

Dit wordt nu een systematisch aandachtspunt, dat voortbouwt op het eerdere werkplan. In 2017-2018 zijn verduurzaming en verankering de centrale principes. In 2018 zal een externe commissie beoordelen hoe ver de verankering al is gevorderd. Uiteindelijk zal het diversity office zich kunnen gaan richten op een beperkt aantal centrale kerntaken, met name: monitoring; vernieuwingsbeleid; deskundigheidsbevordering; samenwerking met netwerken.

6.1 Verankering in de organisatie

- verankeren D&I-beleid in bestaande overleg- en beslissingsstructuren;
- integreren specifieke diversiteits-overleg- en adviesorganen (stuurgroep, toekomstige diversiteitsdeskundigenbank, overleg facultaire diversiteitscoördinatoren en –teams, diversity office, klankbordgroep, enz.) in bestaande overlegstructuren;

- verankeren diversiteit in **faculteiten** door instellen daadkrachtig diversiteitsteam (1 fte);
- verankeren diversiteit in **diensten** door instellen daadkrachtige diversiteitscoördinator.

6.2 Beleidsondersteunend onderzoek

6.2.1 Onderzoek naar doelgroepen

- wordt voortgezet waar gewenst;

6.2.2 Onderzoek diversiteit faculteiten en diensten

- grootschalig onderzoek gestart in 2016 wordt voortgezet in 2017.

6.2.3 Fondsenwerving

6.3 Samenwerking met netwerken

6.3.1 Interne netwerken

- verder ondersteuning vrouwen-, lhbt- en evt andere netwerken

6.3.2 Nationale netwerken en expertisecentra

- Taskforce Studiesucces/The Future Is Diversity;
- Gelijke Kansen Alliantie;
- ECHO;
- LNVH;
- Platform Diversiteit in de wetenschap;
- Landelijk Netwerk Diversity officers;
- Workplace Pride;
- Dutch Government Pride;
- Diversiteit in Bedrijf;
- Transgender Netwerk;
- EduDivers;
- enz.

6.3.3 Internationale netwerken

- LERU Gender Working Group;
- Gender Summits

6.4 Deskundigheid

- opzetten diversiteitsdeskundigenbank, m.n. medewerkers UL
- verder ontwikkelen diversiteitstools, zoals toolbox;

6.4.1 Deskundigheidsbevordering algemeen: trainingen

- het bestaande beleid om specifieke groepen te trainen wordt voortgezet;
- er wordt een programma ontwikkeld om de diensten/expertisecentra in de trainingen mee te nemen;
- voortgaan met opnemen diversiteit in bestaande leergangen;
- voortgaan met 'train de trainers';
- coaching van diversiteitsmedewerkers en bestuurders.

6.4.2 Kerndoel: Werken aan een inclusieve cultuur

In 2017-2018 wordt de overgang gemaakt van *managing diversity* naar *engaging diversity*. In een reeks open, kleinschalige discussies tussen studenten en medewerkers worden concrete ervaringen gedeeld, en abstracte kernwaarden zoals diversiteit worden vertaald naar de alledaagse praktijk. Zo kan aan faculteiten, opleidingen, diensten en studentenverenigingen een inclusieve cultuur ontstaan. Het DO biedt deze bijeenkomsten aan onder de naam *Let's Talk*. Zij worden op verzoek op uiteenlopende plaatsen aan de universiteit georganiseerd.

7. Meten, monitoring en evaluatie

Binnen de Taskforce Studiesucces/The Future Is Diversity wordt een database ontwikkeld die systematisch langjarig beleid mogelijk maakt. Deze ervaring wordt, samen met de ervaringen die voortkomen uit het onderzoek naar de diversiteitssituatie faculteiten (6.2.2), ingezet om te komen tot een voorstel van optimaliseren van meet- en monitoringprocessen (zowel studenten als medewerkers).

Binnen de Taskforce wordt ook een kwalitatieve evaluatiemethode van maatregelen om studiesucces te verhogen ontwikkeld.

ⁱ Zie evaluatieverslag DO: toegankelijkheid, (biculturele) rolmodellen, diversiteitsdeskundigheid, monitoring)
Het DO zal vanaf centraal niveau ondersteuning bieden bij de meet- en monitoringprocessen, in samenwerking met deskundigen van de Taskforce Studiesucces.