

Nota Diversiteit en inclusiviteit FNWI

2021 - 2023

Inhoud

1. INLEIDING	3
1.1 WAAROM AANDACHT VOOR DIVERSITEIT EN INCLUSIE?	3
1.2 AMBITIE	3
1.3 DEFINITIE EN UITGANGSPUNTEN	4
1.4 VERANTWOORDELIJKHEID	4
1.5 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	4
1.6 INVULLING VAN DE VIER STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	5
2. TOEGANKELIJKHEID EN STUDIESUCCES VAN STUDENTEN VOOR ALLE STUDENTEN	6
2.1 DOEL	6
2.2 TOELICHTING.....	6
2.3 ACTIVITEITEN	6
2.4 ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	8
3. SUCCESVOL SAMENWERKEN IN DIVERS SAMENGESTELDE TEAMS	9
3.1 DOEL	9
3.2 TOELICHTING.....	9
3.3 ACTIVITEITEN	10
3.4 ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	10
4. WERVING, SELECTIE, AANSTELLING, BEVORDERING EN BEHOUD VAN MEDEWERKERS	11
4.1 DOEL	11
4.2 TOELICHTING.....	11
4.3 ACTIVITEITEN	11
4.4 ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	14
5. IDENTIFICATIE EN STIMULERING VAN GOOD PRACTICES EN KENNISUITWISSELING	15
5.1 DOEL	15
5.2 TOELICHTING.....	15
5.3 ACTIVITEITEN	15
5.4 ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	16
6. MONITORING EN FINANCIERING.....	17

1. Inleiding

Eind mei 2019 heeft de Universiteit van Amsterdam (UvA) de nota Diversiteitsbeleid¹ vastgesteld. De Nota Diversiteit schetst een kader voor diversiteit en inclusie voor de UvA. De Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI) heeft deze nota als uitgangspunt gebruikt voor de ambitie en strategische doelstellingen in onderliggende facultaire beleidsnota op het gebied van diversiteit en inclusie.

1.1 Waarom aandacht voor diversiteit en inclusie?

De FNWI wil zorgdragen voor een inclusieve leer- en werkomgeving, waar studenten en medewerkers zich thuis voelen. In een omgeving waar mensen zich welkom en op hun plek voelen, komt talent het beste tot wasdom. Dit betekent ook dat de FNWI een aantrekkelijke faculteit wil zijn voor potentieel talent dat de weg naar de faculteit nog niet kan vinden, zoals jongeren uit zogenaamde migrantenmilieus en vrouwelijk talent in de bètavakken. In een diverse en inclusieve omgeving wordt optimaal geprofiteerd van het aanwezige talent en de verschillen tussen perspectieven en opvattingen. Dit draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek en onze maatschappelijke impact.

In de wetenschap is sprake van een competitieve cultuur die enerzijds bijdraagt aan individueel succes in het onderzoek maar er anderzijds aan bijdraagt dat er minder aandacht is voor samenwerking en verbinding. En dat in een tijdsgewricht waarin samenwerking steeds belangrijker wordt. Zo bewegen grote Europese programma's zich bijvoorbeeld meer richting consortia. Een divers samengesteld team draagt bovendien bij aan de steeds meer benodigde multidisciplinaire aanpak (zowel in onderwijs als onderzoek) van complexe maatschappelijke problemen.

De universiteit staat niet alleen in de aandacht voor diversiteit en inclusie. Ook bedrijven en organisaties waar de FNWI mee samenwerkt, denk aan Apple, NWO, ASML en het Rijksmuseum, besteden aandacht aan diversiteit en inclusie in hun strategie. En in de research calls for proposal wordt steeds vaker aandacht gevraagd voor diversiteit.

Tot slot streeft de faculteit ook vanuit moreel en ethisch perspectief een omgeving na met meer aandacht voor samenwerking en verbinding, met respect voor elkaars opvatting en perspectief.

1.2 Ambitie

FNWI heeft ongeveer 1500 medewerkers en 7.500 studenten met 68 verschillende nationaliteiten. De FNWI streeft een gevarieerde academische omgeving na, waarin medewerkers en studenten zich thuis voelen, ongeacht hun culturele en sociaal-economische achtergrond, religie, huidskleur, gender, leeftijd, functiebeperking en seksuele oriëntatie. Iedereen draagt met zijn of haar unieke persoonlijkheid, achtergrond en talent bij aan onze faculteit, zodat er inclusieve cultuur (op de campus) ontstaat. Deze cultuur en goede samenwerkingsvaardigheden, ook in de confrontatie met onderlinge verschillen, maken dat we excelleren in teamwerk en in internationale of interdisciplinaire projecten.

¹ <https://medewerker.uva.nl/shared/studentensites/uva-studentensite/nl/nieuws/2019/09/nota-diversiteit-en-instelling-ombudsfunctie-definitief.html>

1.3 Definitie en uitgangspunten

FNWI hanteert de definitie van diversiteit zoals genoemd in de UvA-nota: “Diversiteit staat voor verschillen tussen mensen: sommige verschillen zijn direct zichtbaar, andere onopvallender. We richten ons op alle studenten en medewerkers ongeacht en met inbegrip van deze verschillen. Dit betekent dat het feit dat mensen verschillen wordt besproken en erkend en ook dat we bij de uitvoering van onderwijs en onderzoek en het formuleren van beleid rekening houden met die verschillen. Specifieke maatregelen zijn toegesneden op de inclusie van specifieke studenten en medewerkers en de organisatie- en cultuurverandering die daarvoor nodig is”.

Hieruit blijkt dat het in huis hebben van diversiteit nog niet hetzelfde is als ervoor zorgen dat de bijdrage van diversiteit van mensen en perspectieven optimaal tot uiting komt, of dat iedereen zich thuis voelt in de faculteit; dat is waar het bij inclusiviteit om gaat. FNWI benadert diversiteit en inclusiviteit als twee onlosmakelijk met elkaar verbonden facetten.

Tevens volgen we de uitgangspunten uit de UvA-nota op het gebied van cultuur en organisatie. Dat betekent dat we expertise en kennis van diversiteit belangrijk vinden en zoveel mogelijk *evidence based of evidence informed* werken. Op basis van onderzoeksbevindingen²:

- werken we aan breed *draagvlak* voor en *eigenaarschap* van het vergroten van de diversiteit en inclusie, eerst en vooral bij leidinggevendenden;
- is besluitvorming inzichtelijk en is iedere leidinggevende bereid *het gesprek aan te gaan* over de implementatie;
- bevorderen wij *samenwerking* in divers samengestelde groepen/teams;
- ontkennen wij niet dat de (toenemende) diversiteit problemen met zich mee kan brengen maar maken we deze *bespreekbaar*, stellen grenzen waar nodig en focussen op kansen;
- kiezen we voor de meest praktisch *toepasbare* diversiteitsinitiatieven of trainingen.

1.4 Verantwoordelijkheid

De directie van de faculteit is samen met de instituten en opleidingen verantwoordelijk voor de vormgeving en uitvoering van het facultaire beleid. De facultaire diversity officer is adviseur van de decaan en heeft als belangrijke rol om initiatieven die de diversiteit bevorderen te identificeren, ondersteunen en aan te jagen. Zij kunnen het echter niet alleen; het komen tot een diverse en inclusieve faculteit gaat ons allemaal aan. Het zijn de talloze dagelijkse interacties die grote invloed uitoefenen op de inclusiviteit van FNWI en daarom geldt: iedereen doet ertoe en iedereen is nodig.

1.5 Strategische doelstellingen

Vier strategische doelstellingen staan centraal voor het diversiteitsbeleid van de universiteit en faculteit.

1. toegankelijkheid en studiesucces van studenten voor wie vanwege hun achtergrond studeren aan de universiteit minder vanzelfsprekend is;
2. succesvol samenwerken in divers samengestelde teams;

² Daarbij is met name gebruik gemaakt van Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge/Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press; Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail. *Harvard Business Review*, 94(7), 52-60; Homan, A. (2017). *Vier Verschillen! De vele gezichten van diversiteit*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, p. 4-24.

3. werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers met een diverse achtergrond;
4. identificatie en stimulering van *good practices* en kennisuitwisseling.

Voor deze doelstellingen begint FNWI zeker niet vanaf nul. Naast het bestaande FNWI-beleid, dat zich met name richt op gender balans, hebben de verschillende instituten elk zo hun eigen stappen al gezet op weg naar een meer diverse en inclusieve community. In deze nota staan dan ook niet zozeer nieuwe activiteiten centraal, maar wordt vooral aandacht besteed aan activiteiten die al in ontwikkeling of lopende zijn. Veel meer dan steeds opnieuw per instituut zelf uitvinden hoe het werkt, is voor FNWI winst te behalen door het onderling uitwisselen, leren en toepassen van bestaande kennis en ervaringen: een praktische aanpak die van een ieder de bereidheid vraagt om te delen, te luisteren en te leren. Zoals hierboven vermeld, sluit deze nota aan op de UvA nota Diversiteitsbeleid. De (nieuwe) activiteiten die daarin worden beschreven, worden in deze nota dan ook niet herhaald.

1.6 Invulling van de vier strategische doelstellingen

De vraag die voorligt, is: waar gaan we de komende drie jaren het accent op leggen? Wie alles doet, loopt het risico niets te doen – in elk geval niet iets dat effect sorteert. De kunst is die activiteiten te vinden die ons wezenlijk verder helpen om de ambitie te realiseren. De vier strategische doelstellingen worden hieronder verder ingevuld, inclusief het benoemen van bijpassende activiteiten. De activiteiten die in deze nota staan vermeld geven zeker niet het totale beeld. Er zijn nog tal van andere interessante en stimulerende activiteiten te vinden binnen onze faculteit. Daarbij is deze nota een momentopname: activiteiten die staan beschreven kunnen om moverende redenen eindigen en nieuwe initiatieven kunnen ontstaan. Samen geven ze uitdrukking aan de wijze waarop FNWI werkt aan het behalen van de doelstellingen.

Bewust noemt deze nota niet te veel specifieke doelgroepen, omdat hierin het risico van uitsluiten schuilt. Het beleid waarin de ambitie en uitgangspunten zijn benoemd geeft een aantal accenten aan. Daarbij gaat het zowel uit om top-down als bottom-up activiteiten. Want voor het bereiken van onze ambities op het gebied van diversiteit en inclusie is iedereen nodig.

2. Toegankelijkheid en studiesucces van studenten voor alle studenten

2.1 Doel

- Maximale talentontwikkeling, het beste uit jezelf halen en elke leerling/student op de plek die het beste past bij diens ambities en talenten ongehinderd door sociale en culturele achtergrond.
- Sociale ongelijkheid en te weinig integratie in het onderwijs of in de onderwijsloopbaan onderkennen en bestrijden.
- Ons onderwijs, onderzoek en valorisatie de vruchten laten plukken van een studentenpopulatie met een diversiteit aan sociale en culturele achtergronden.

2.2 Toelichting

Dit thema is nauw verweven met onze ambitie om de aanwezige diversiteit in personen en perspectieven te vergroten ten behoeve van de kwaliteit en maatschappelijke impact. Uit onderzoek blijkt dat niet alleen talent en inzet bepalend zijn voor schoolloopbanen. Het cultureel en sociaal kapitaal en de hulpbronnen die ouders hun kinderen kunnen bieden, zijn eveneens belangrijke factoren voor schoolsucces. Eenmaal beland op de universiteit zijn tevredenheid over de opleiding en je thuis voelen twee belangrijke voorspellers voor studiesucces³. Voor alle Nederlandse universiteiten geldt dat de instroom en doorstroom van zowel studenten met een migratie-achtergrond als studenten van niet-hoogopgeleide ouders aandacht behoeft⁴. Het bieden van kansen aan deze groepen studenten zal de diversiteit dus ten goede komen, ook bij FNWI.

2.3 Activiteiten

Outreachactiviteiten (scholieren)

- Een aandachtspunt in de benadering van de regionale onderwijsketen blijft de noodzaak het beroepsperspectief vanuit FNWI-opleidingen te verhelderen. Immers, hoewel FNWI opleidingen een meer dan gemiddeld toekomstperspectief bieden, is dat voor bijvoorbeeld eerste generatie studenten relatief onbekend en abstract. Daarnaast vinden verschillende outreachactiviteiten plaats om het toekomstbeeld van de bètaopleidingen zowel bij leerlingen als de ouders te verbeteren (zie hieronder).
- Als onderdeel van het outreachprogramma van de faculteit is een programma opgezet met Cybersoek, een maatschappelijke organisatie in Amsterdam Oost (www.cybersoek.nl). Het programma richt zich op leerlingen van basisscholen uit de Indische Buurt en behelst een naschools programma met de focus op programma en coderen (als het ware een digitaal trapveld). Tijdens de vierde week vindt een excursie plaats naar een bedrijf of instelling (ook UvA) en mogen de leerlingen ouders en broertjes/zusjes meenemen.
- De FNWI neemt deel aan Girlsday, het landelijk evenement van LHTO, waarvoor meisjes tussen 10 en 14 jaar op bezoek komen en kennis maken met de bètawetenschappen op de faculteit.
- De FNWI neemt, samen met de VU en 46 scholen, deel aan Bètapartners. Het doel van Bètapartners is “Het toerusten van leerlingen voor het maken van een bewuste bètakeuze op basis van inhoudelijke ervaringen en inzichten en daarmee het studiesucces verhogen.” Ook met deze activiteiten worden scholieren bereikt die eerder nog geen kennis hebben gemaakt met

³ Pascarella, E.T., & Terenzini, P.T. (2005). *How College Affects Students (Vol. 2): A Third Decade of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.

⁴ Inspectie van het Onderwijs (2018). *Onderwijsverslag. De Staat van het Onderwijs*. De Meern: p.24-27.

bètaonderwijs aan de FNWI, bijvoorbeeld via het project Persoonlijk Assistent Leraar, waar FNWI studenten de middelbare school docent ondersteunen na het volgen van een cursus didactiek.

- Specifiek bij astronomie zijn er projecten gericht op het bevorderen van wetenschappelijke participatie van kinderen en studenten met een niet-westerse en/of islamitische achtergrond. Het Altair programma, geïnitieerd door prof. dr. Sera Markoff, bereikt kinderen van 9 – 12 jaar; het ASPIRE programma geeft onderzoeksmogelijkheden aan studenten van kleur en vrouwen en studenten met een minder kansrijke sociaal-economische achtergrond. De tweejaarlijkse Advancing Theoretical Astrophysics Summer School bereikt jonge onderzoekers uit ondervertegenwoordigde, ook niet-westerse, groepen en landen. De summer school ‘prioritizes a supportive, collaborative, and diverse learning environment’.
- De stichting Diversity Talks organiseert StudieHub waarbij huiswerkbegeleiding wordt aangeboden aan leerlingen op middelbare scholen voor wie de middelen niet voorhanden zijn om begeleiding te krijgen op het gebied van huiswerk en examenvoorbereiding. De FNWI biedt de faciliteiten voor deze bijeenkomsten.

Activiteiten binnen het onderwijs FNWI

- In juni 2019 heeft de faculteit onder leiding van dr. Jeroen Goedkoop, voormalig directeur College of Science, een ECHO-subsidie toegekend gekregen voor het opzetten van het FNWI Student Impact Center. Dit project behelst het opzetten van een platform voor en door studenten van de FNWI gericht op de vergroting van de diversiteit in de regionale onderwijsketen en de inclusiviteit van het FNWI onderwijs.
- De masteropleidingen van de FNWI trekken een groot aandeel internationale studenten. In de international classroom zijn er verschillende verwachtingen en communicatie-issues die de talentontwikkeling van studenten ongunstig kunnen beïnvloeden. Onbekendheid met zaken en moeite om zich thuis te voelen, kunnen voor internationale studenten leiden tot studievertraging. De Graduate School of Life Sciences is van plan om internationale en interculturele aspecten in het curriculum te verwerken. Aangezien de ervaring leert dat community building bijdraagt aan het gevoel van *erbij horen*, blijft het betrekken van internationale studenten, maar ook van Nederlandse studenten uit een niet-westers milieu onderwerp van gesprek met de studieverenigingen en directie van de faculteit.
- Het zichtbaar maken van rolmodellen leidt tot positieve voorbeelden. Dit geldt voor zowel onderwijs, onderzoek als management. Op allerlei aspecten kan iemand als rolmodel fungeren, zoals gender (man/vrouw), huidskleur, achtergrond of functiebeperking. Om bijvoorbeeld vrouwelijke (toekomstige) studenten aan te spreken is in zowel de voorlichting als in het onderwijs aandacht voor de zichtbaarheid van vrouwelijke bètawetenschappers.
- Het programma Grassroots Science4all wordt voortgezet. In het kader van dit programma kunnen medewerkers en studenten een verzoek indienen voor financiële ondersteuning voor verschillende soorten activiteiten die de diversiteit in onze gemeenschap stimuleren.
- In overleg met het Teaching and Learning Center zal in bestaande didactische trainingen maar ook nieuw op te zetten trainingen didactiek, aandacht komen voor diversiteit en omgaan met heterogeniteit en culturele verschillen in onderwijsgroepen.
- De FNWI wil een plek zijn waar alle studenten tot hun recht komen. Bij de FNWI is een relatieve oververtegenwoordiging van studenten met een stoornis in het autisme-spectrum. Aansluitend op het aanbod van de studentenpsychologen (zie de UvA-website: [Studentpsychologen](#)) is aan de FNWI een begeleidingsprogramma ontwikkeld voor studenten met deze stoornis. Het

programma biedt de studenten hulp bij plannen en organiseren, in kleine groepen ervaringen uitwisselen, extra begeleiding bij het schrijven van de scriptie, enz.

- Aan de besturen van de studieverenigingen biedt de faculteit een bias-training aan.
- De studievereniging Congo organiseert op Paarse Vrijdag een inloopdag, met ruimte om laagdrempelig over alle LHBTIQ+ thema's te spreken.

2.4 Rollen en verantwoordelijkheden

De faculteit heeft als rol het stimuleren en ondersteunen van bovenstaande activiteiten. De uitvoering ligt de ene keer binnen de faculteit en de andere keer wordt deze gedaan door partijen die ondersteuning krijgen van de faculteit. De budgetten komen onder meer voort uit de middelen voor de afdeling outreach, Aspasia, facultaire middelen voor Grassroots of ECHO. Daarnaast heeft de faculteit een stimulerende rol in bijvoorbeeld het zichtbaar maken van rolmodellen waar studenten een voorbeeld aan kunnen nemen op alle terreinen mogelijk zijn, zoals gender (man/vrouw), huidskleur, achtergrond of functiebeperking.

3. Succesvol samenwerken in divers samengestelde teams

3.1 Doel

- Diversiteit in groepen – zowel staf als studenten – benutten voor academische kwaliteit en als bron van innovatie⁵.
- Werken aan kennis, vaardigheden, houding en prikkels om succesvol en inclusief samen te werken met studenten en collega's van verschillende achtergrond, vanuit een perspectief van gelijkwaardigheid.

3.2 Toelichting

Talentontwikkeling wordt veelal benaderd vanuit een individueel en competitief perspectief. Er is groeiende behoefte aan zogenaamde 'soft skills'. In onze complexe wereld ontstaat innovatie steeds vaker vanuit een samenwerkingssituatie: van individuele concurrentie en competitie naar werk in teams en projecten. Dit geldt voor onderwijsprogramma's – en zeker voor interdisciplinaire programma's – en voor onderzoek en valorisatie. De grote Europese programma's bewegen naar consortia die vragen om samenwerkingsvaardigheden. Ook de Wetenschapsbrief 2019 signaleert dit: *“Nederland wil mee kunnen blijven doen met de wereldtop van de wetenschap. Dit vraagt samenwerking op nationaal en internationaal niveau, tussen wetenschappelijke en maatschappelijke partijen en met het bedrijfsleven. Een sterk Nederlands stelsel met goede onderzoeksfaciliteiten verbetert de positie van onze onderzoekers om samen met topwetenschappers uit andere landen te werken aan mondiale uitdagingen⁶.”*

FNWI wil werken aan een cultuur waar respect is voor verschillen. Voor de ene medewerker is samenwerken makkelijker dan voor de andere, mede afhankelijk van context, team, groep en opdracht. Bewuste aandacht voor succesvolle samenwerking *ondanks* en *dankzij* verschillen draagt doorslaggevend bij aan onze ambities. Het is niet vanzelfsprekend dat ieder zijn of haar ruimte wel vindt en evenmin dat ieder die krijgt. Door hoge werkdruk in combinatie met geringe diversiteit in teams kunnen er teveel automatische aannames zijn over wat mensen een prettige samenwerking vinden, welke grappen verbindend werken of juist een uitsluitende werking hebben, wat wel of niet een issue mag zijn. Het kunnen bespreken van deze zaken en het tonen van begrip helpt mensen bij het ervaren van een inclusieve cultuur.

Leiderschap, voorbeeldgedrag en ondersteunende maatregelen zijn een belangrijke voorwaarde om te komen tot een inclusieve cultuur met goed samenwerkende diverse teams. Leiderschap hoort bij leidinggeven maar vanuit persoonlijk leiderschap kan elke medewerker of student hieraan bijdragen. Voor een succesvolle samenwerking in een divers team, betekent dit voor alle teamleden:

- Zet de norm en stel grenzen.
- Maak concreet hoe je gedrag, communicatie en samenwerking wilt hebben.
- Benoem onderling gedoe als het nog klein is.
- Maak issues bespreekbaar. Probeer niet meteen met een oplossing te komen, maar open het gesprek, juist ook met mensen die dit als lastig ervaren.
- Heb oog voor alle medewerkers/studenten en niet alleen voor de meest mondige.

⁵ Zie de *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018). Universiteit van Amsterdam, p. 15.

⁶ OCW (2019). *Wetenschapsbrief 'Nieuwsgierig en betrokken – de waarde van wetenschap'*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, p. 8.

- Luister open naar iedereen.
- Zet geen meningen weg als irrelevant.
- Begrijp en accepteer dat mensen anders zijn, ook als ze boos of teleurgesteld zijn.
- Sta voor mensen die anders zijn en zorg dat ze niet alleen staan.

3.3 Activiteiten

Facultaire activiteiten

- In overleg met Career Support zal in bestaande trainingen maar ook nieuw op te zetten leiderschapstrainingen aandacht komen voor diversiteit en samenwerking in een divers samengesteld team.
- Op dit moment is het nog niet mogelijk om als medewerker te kiezen hoe je wenst aangesproken te worden (mevrouw, de heer of geen aanduiding). In overleg met collega's van UvA centraal wordt bekeken of het mogelijk is dit aan te passen.

Overige activiteiten

- Her en der in de organisatie worden kleinschalige, spontane initiatieven ondernomen, zoals een wandeling, een spelletjesavond, een pizzalunch of een uitje. Een cultuur waarin mensen samen kleine activiteiten organiseren draagt bij aan het saamhorigheidsgevoel. Dergelijke ontmoetingen faciliteren het informele gesprek.
- Binnen de Informatica worden een Inclusive AI (IAI) community opgezet. IAI werkt aan een inclusieve ruimte om verschillende typen academici te behouden voor de wetenschap ('*directly combat the infamous leaky pipeline found in academia*'). Hiervoor is een gedragscode opgesteld en een systeem van mentoring. Zie <https://uva-iai.github.io/> voor meer informatie.
- Het Anton Pannekoek Instituut (API) heeft goede ervaring met het investeren in onderlinge communicatie en samenwerking van diverse teams, begeleid door een externe deskundige.
- Het verbreden van de blik en het verruimen van perspectieven via het samenwerken met niet-Westerse universiteiten zodat de academische kwaliteiten worden benut in divers samengestelde teams. IBED werkt bijvoorbeeld samen met universiteiten in Kenia, Zuid-Afrika, Ghana, Mauritius, Ethiopië en Tanzania en API met een universiteit in Namibië.

3.4 Rollen en verantwoordelijkheden

De faculteit voert actief beleid op het organiseren van trainingen met aandacht voor samenwerking in divers samengestelde teams. Samenwerking speelt op alle niveaus en in alle afdelingen en instituten. Juist hier geldt dan ook het adagium: iedereen doet ertoe en iedereen is nodig. Student, docent, staf, onderzoeker: samen bepalen zij de cultuur van samenwerking. Uiteraard hebben de verschillende afdelingen en instituten in de faculteit een voortrekkersrol in het organiseren van een goede samenwerking in divers samengestelde teams, bijvoorbeeld het Ivl dat Inclusive AI community heeft opgezet. Daarbij is het van belang dat ervaringen met het opzetten van dergelijke acties gedeeld worden binnen de faculteit. Er zijn verschillende gremia waar dit mogelijk is, bv. de klankbordgroep van de diversity officer of het overleg van de bedrijfsvoerders van de instituten.

4. Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers

4.1 Doel

- De diversiteit van het medewerkersbestand vergroten, ter versterking van onze kerntaken (onderwijs, onderzoek en valorisatie)⁷. De FNWI wil een diverse academische omgeving zijn waar talent gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen en door te stromen naar hogere posities.
- Bevorderen van inclusiviteit. De FNWI wil een werkomgeving bieden waar iedereen zich thuisvoelt.

4.2 Toelichting

Dit thema weerspiegelt voor wat het personeel betreft onze ambitie om de diversiteit in personen en perspectieven te vergroten ten behoeve van de kwaliteit en maatschappelijke impact. Zonder gerichte actie volgt het personeelsbestand de ontwikkelingen onvoldoende en/of met vertraging. Realisatie van dit doel blijkt doorgaans meer afhankelijk te zijn van bewustwording van het belang van de toegevoegde waarde van diversiteit en de wil om eraan te werken, dan aan het ontbreken van mogelijkheden en instrumenten. Echter, die mogelijkheden en instrumenten moeten wel actief gebruikt worden.

4.3 Activiteiten

De faculteit is al een aantal jaren actief op het gebied van stimuleren van diversiteit, met name wat betreft de genderbalans.⁸ Hieronder een overzicht van de verschillende activiteiten.

Facultaire activiteiten - nieuw

- Voor internationale staf vraagt 'soft landing' om extra inspanning. De FNWI zal de informatievoorziening aan buitenlandse medewerkers onder de loep nemen, kijken waar verbeteringen mogelijk zijn en deze vervolgens doorvoeren. Daarnaast zal worden verkend of en zo ja welke faciliteiten voor de partner kunnen worden aangeboden. Veel instituten hebben een buddysysteem voor internationale staf. De Diversity officer kan hen hierbij van advies voorzien.
- Vanuit UvA centraal komt een talentenprogramma met zeven tenure posities voor Nederlandse postdocs met een niet-westerse migratieachtergrond⁹. Hieraan doet FNWI graag mee.
- Als richtlijn geldt dat in een promotiecommissie in ieder geval één vrouwelijk lid zit. Gezien de druk op vrouwelijke staf en het hoge aantal promoties bij de faculteit (ongeveer 120 per jaar), kan hier van gemotiveerd afgeweken worden.
- Ervaringen met de biastraining leveren behalve verbetering van bewustzijn en vaardigheden ook op dat er aandacht nodig is voor het daadwerkelijk toepassen van de kennis over inclusieve selectieprocedures in de praktijk. Dit integreren we bij de verdere inzet van biastraining.

Facultaire activiteiten – voortzetten en uitbouwen

- De faculteit heeft in 2019 voor de derde keer het MacGillavry programma uitgevoerd. De onderhandelingen met geselecteerde kandidaten voor een MacGillavry fellowship hebben

⁷ *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018). Universiteit van Amsterdam, p. 17.

⁸ <https://medewerker.uva.nl/fnwi/content-secured/az/diversiteit-aan-de-fnwi/diversiteit-aan-de-fnwi.html?origin=mRGBazhNQ4SjC72X5Oqv8w>

⁹ Migratieachtergrond betreft de eerste en tweede generatie conform de CBS-definitie (geboren in buitenland of Nederland met ten minste een ouder uit Afrika, Latijns-Amerika, Turkije of Azië exclusief Indonesië en Japan).

opgeleverd dat zes vrouwelijke fellows de faculteit komen versterken. Bekeken wordt of in de looptijd van deze nota het programma nog een keer ingezet kan worden.

- De faculteit organiseert biastrainingen voor medewerkers van de faculteit. Op termijn wordt een voorstel voor bevordering of vaste aanstelling enkel behandeld als de meerderheid van de commissieleden de biastraining heeft gevolgd.
- Om vrouwelijk talent maximaal te stimuleren en faciliteren, ontwikkelt FNWI periodiek een cursusaanbod specifiek afgestemd op de wensen en behoeften van vrouwelijk wetenschappelijk personeel.
- De faculteit houdt gestructureerde exitinterviews om na te gaan waarom vaste WP stafleden de keuze maken de faculteit te verlaten en of issues op het gebied van diversiteit en inclusiviteit hierbij een rol spelen.
- De vijf leerstoelen van stichting Bèta-Plus bij API, IoP, HIMS, Ivl, SILS ter verbetering van de gender balance zijn inmiddels bezet. Alleen de zesde leerstoel bij IBED is nog vacant. De Stichting heeft een zevende leerstoel open gesteld voor alle instituten, ook voor degene die al eerder een gender leerstoel toegewezen hadden gekregen. Deze leerstoel is inmiddels gevestigd bij HIMS en de kandidaat zal binnenkort worden benoemd.
- De faculteit heeft de facultaire benoemings- en bevorderingscriteria voor UD, UHD en hoogleraar herijkt. In de criteria zijn naast de individuele prestaties ook teamprestaties en samenwerking meer van belang. De bijbehorende leidraad beschrijft de manier waarop de criteria toegepast dienen te worden. Hierbij wordt ook stilgestaan bij diversiteit en balans in werk/privé.
- Bij benoeming en bevordering is het van belang rekening te houden met verschillen. Over het algemeen kan worden gesteld dat vrouwen zichzelf minder snel kandidaat stellen voor een functie of minder snel een bevordering ter sprake brengen omdat ze het idee hebben niet aan alle eisen te voldoen. Er zijn ook medewerkers die juist (te) weinig terughoudend zijn en denken alles te kunnen. Hier ligt een taak voor leidinggevendenden. Maak het bespreekbaar, stimuleer of rem af.
- Bij het instellen van benoemingsadviescommissies wordt de vacaturehouder gevraagd oog te hebben voor diversiteit, door in ieder geval minimaal één vrouw te benaderen als commissielid; bij commissies van vijf leden twee vrouwelijke leden (daarvan mag één extern zijn). Indien het niet mogelijk blijkt vrouwelijke leden te vinden, geeft de vacaturehouder bij de instituutsdirecteur aan welke inspanningen hiervoor gepleegd zijn en tot welke resultaten dit heeft geleid.
- In de regel wordt binnen FNWI open geworven. Indien een verzoek tot gesloten werving wordt gedaan, zal deze enkel in behandeling worden genomen als in de motivatie het effect op de diversiteit binnen een instituut wordt meegewogen.
- Bij het uitnodigen van sollicitanten, wordt de vacaturehouder gevraagd om expliciet aandacht te besteden aan het uitnodigen van diverse kandidaten. Indien er geen vrouwelijke kandidaten worden uitgenodigd voor het invullen van een U(H)D-HGL-positie, wordt de vacaturehouder gevraagd de instituutsdirecteur hierover te berichten (bij een hoogleraarpositie de decaan) en deze keuze te motiveren. Daarna volgt een besluit of de procedure wordt voortgezet met de geselecteerden of dat eerst verder gezocht moet worden naar geschikte kandidaten. Een keuze kan ook zijn om de positie waar voor geworven wordt inhoudelijk te verbreden. Daarnaast kan ook een experiment plaatsvinden met een zogenaamde wild-card. Een wild-card houdt in dat de commissie een atypische kandidaat uitnodigt die slechts ten dele voldoet aan de criteria.

Kandidaten met afwijkende biografie of loopbaan kunnen onverwacht een waardevolle bijdrage leveren aan een team.

- Tot slot is diversiteit ook een keuze. Als drie kandidaten voldoen aan de criteria, dan is ‘de beste’ niet perse ‘de beste’ als daarmee het belang van diversiteit terzijde wordt geschoven. Als we diversiteit echt belangrijk vinden, moeten we het aspect van diversiteit meewegen.

Overige activiteiten

- Diverse instituten maken bij open werving gebruik van de netwerken van onderzoekers om de vacature onder de aandacht van talent te brengen. Dit leidt tot een ander, uitgebreider en kwalitatief goed bereik. Een persoonlijke benadering is daarbij een meerwaarde.
- Vacatureteksten voor UD, UHD en hoogleraar worden genderneutraal opgesteld door een check op taalgebruik (in zowel functietitel en –eisen als gebruik genderspecifieke (voor)naamwoorden (“hij/zij”). In 2018 is het FNWI netwerk redactie vacatureteksten ingesteld. De leden van het netwerk zijn getraind in het formuleren van genderneutrale vacatureteksten. Doel van het netwerk is vacatureteksten aantrekkelijk te laten zijn voor zowel vrouwelijke als mannelijke wetenschappers. De werking van het netwerk zal in 2021 worden geëvalueerd.
- Aan alle vacatures wordt een diversity statement toegevoegd.
- In een wetenschappelijke loopbaan is over het algemeen zo dat juist in de levensfase waarin een gezin wordt gesticht het van belang is het onderzoek voldoende op peil te houden. In dit kader neemt de FNWI standaard in de tenure trackovereenkomsten een clausule op waarin, indien een kandidaat aanspraak maakt op zwangerschaps- & bevallingsverlof en/of ouderschapsverlof, de duur van de overeenkomst wordt verlengd en dat beoordelingsmomenten kunnen worden opgeschort. Daarnaast staat het rekening houden met zwangerschaps- & bevallingsverlof expliciet benoemd in de leidraad van de herijkte benoemings- en bevorderingscriteria.¹⁰ De informatie over voorzieningen en regelingen omtrent het onderwerp geboorte zal de komende tijd beter vindbaar worden gemaakt op de facultaire website.
- Omdat ouderschap niet alleen een zaak voor de moeder, maar ook voor de partner is, is sinds juli 2020 in de wet geregeld dat de partner van de moeder vijf weken aanvullend geboorteverlof kan opnemen bij de geboorte van een kind. De UvA kiest er bewust voor om de partner tijdens het verlof volledig door te betalen.
- Het chieft diversity officer team heeft een document opgesteld met wervingstips. Dit document kan door alle vacaturehouders worden gebruikt ter voorbereiding op het werving- en selectieproces en is [online](#) beschikbaar.
- Het vergroten van de zichtbaarheid van onze vrouwelijke wetenschappers gebeurt op diverse niveaus. ILLC gebruikt bijvoorbeeld een deel van het Aspasia budget voor het uitnodigen van vrouwelijke sprekers op workshops en seminars.
- Netwerken kenmerken zich door het feit dat medewerkers elkaar op een thema of beleving stimuleren. Soms ontstaan ze binnen een organisatieonderdeel, in andere gevallen gaan ze over organisatie- of discipline grenzen heen. Het faciliteren van dergelijke netwerken heeft een positieve bijdrage aan de inclusiviteit.

¹⁰ Uit Leidraad Benoemings- en Bevorderingscriteria FNWI 2019 (p.4): “Het is niet ongewoon dat een WP-er gedurende bepaalde perioden in zijn/haar loopbaan bijzonder verlof geniet of dat hij/zij in deeltijd werkt. Afwezigheid vanwege langdurig verlof en in deeltijd werken heeft invloed op de ‘kwantiteit’ in bijvoorbeeld wetenschappelijke output en prestaties. Het spreekt voor zich dat bij de beoordeling en toetsing aan de gestelde criteria rekening wordt gehouden met de bedoelde omstandigheid en de kwantitatieve prestaties niet worden gemeten langs de meetlat van iemand die voltijds werkt en geen bijzonder verlof heeft genoten.”

- Het netwerk Women in Faculty of Science (WiF) krijgt ondersteuning vanuit de faculteit, onder meer door het toekennen van een jaarlijks budget t.b.v. activiteiten die het netwerk wil ontplooiën.
- Het Korteweg-De Vries Instituut (KdVI) heeft goede ervaring met het verlengen van een wervingsperiode tot er voldoende interessante (vrouwelijke) kandidaten zijn geworven.

4.4 Rollen en verantwoordelijkheden

Een groot deel van de activiteiten zijn gerelateerd aan beleid van de universiteit of faculteit zelf. De uitvoering hiervan ligt weer vaak op het niveau van de afdelingen en instituten. Dit betekent dat ook hier geldt dat iedereen binnen de verschillende organisatielagen van de faculteit nodig is in het werven en behouden van een divers medewerkersbestand.

5. Identificatie en stimulering van good practices en kennisuitwisseling

5.1 Doel

- Maatregelen, proces en resultaten met betrekking tot de toename van de diversiteit en inclusiviteit van FNWI zijn zoveel mogelijk *evidence-based* dan wel *evidence-informed*.
- Met onderzoek en uitwisseling van kennis en ervaring vergroten we draagvlak, betrokkenheid en eigenaarschap.
- We maken problemen bespreekbaar, focussen op kansen en ondersteunen de route van probleem naar kans.

5.2 Toelichting

Elk instituut en afdeling heeft zijn eigen context, behoeften en status quo. Aan de andere kant kennen processen en activiteiten betreffende diversiteit en inclusie overeenkomsten. Het uitwisselen van kennis en ervaring kan de implementatie versnellen en geeft de mogelijkheid om kleine ontwikkelingen meer platform te geven en onderdeel uit te laten maken van een groter faculteitsbeleid. Toepassen en doen is daarbij essentieel om tot resultaat te komen. Bovendien helpt de uitwisseling om elkaar scherp te houden en daadwerkelijk vorm te geven aan een ontwikkeling die *evidence based* dan wel *evidence-informed* is. Waar de eerste drie strategische doelstellingen vooral benadrukken wat er moet gebeuren, stoelt het stimuleren van *good practices* en het uitwisselen van kennis en ervaringen op de *evidence* van de werkwijze.

5.3 Activiteiten

Sinds 2016 is het de facultaire diversity officer die vorm geeft aan het uitwisselen van kennis en ervaring - met ondersteuning vanuit verschillende onderdelen van de faculteit - via bijeenkomsten, Grassrootsprojecten, een klankbordgroep en het vormen van een netwerk met de diversity officers UvA breed en bij andere universiteiten. Een idee van de diversity officer en de klankbordgroep is de ontwikkeling van een 'best practices resource collection' op een speciale webpagina voor de FNWI-gemeenschap (incl. studenten). Dit maakt kennis, ervaring en instrumenten toegankelijk: denk aan praktische richtlijnen met betrekking tot diversiteit en inclusie, advies over het verwerven van diversiteitsbewustzijn of didactische vaardigheden, de inrichting van trainingen en voorbeelden van lopende activiteiten. Een aandachtspunt daarbij is het levend houden van deze pagina, door content te onderhouden en actualiseren.

In 2020 heeft de diversity officer, samen met de klankbordgroep, voor de eerste keer een diversiteitsdag op Science Park georganiseerd met de titel *Faces of Science Park: Diversity and Inclusion in Science*. Het programma bestond uit lezingen en workshops en was gericht op het versterken van de diversiteit en inclusie binnen de facultaire gemeenschap.

Een praktische benadering spreekt veel medewerkers en studenten uit de facultaire gemeenschap aan: niet teveel overleg en papier, maar ga aan de slag. Niet elk instituut hoeft hetzelfde te doen als er maar gewerkt wordt aan consensus op instituutniveau. Het is daarbij niet erg als het af en toe schuurt of ongemakkelijk is. Uitwisseling biedt daarbij kansen, want er zijn al verschillende lopende activiteiten en ervaringen in de faculteit. We kunnen van elkaar leren in plaats van steeds opnieuw het wiel uit te vinden. Hoewel velen dit zullen onderschrijven, is van elkaar leren nog geen vanzelfsprekendheid. De vraag hoe je dat in de praktijk doet, mag een apart thema zijn bij de identificatie en stimulering van good practices en kennisuitwisseling.

5.4 Rollen en verantwoordelijkheden

Een belangrijke rol in de identificatie en stimulering van good practises heeft de Diversity officer FNWI. De Diversity officer heeft contact met medewerkers en studenten binnen de faculteit, onder meer via de Klankbordgroep. De Diversity officer geeft advies over de diversiteit en inclusiviteit aan de decaan van de FNWI.

6. Monitoring en financiering

Deze nota heeft betrekking op de jaren 2021 tot en met 2023. FNWI rapporteert over de voortgang van deze beleidsnota via het jaarverslag. De onderwijsinstellingen rapporteren in hun jaarverslag over hun bijdrage aan het realiseren van de UvA onderwijsvisie. Een van die ambities is: “De UvA streeft ernaar een open en diverse gemeenschap te zijn waarin alle studenten zich thuis voelen en gelijke kansen krijgen.” Voor onderzoeksinstituten zal het onderwerp diversiteit en inclusiviteit worden geagendeerd op het Strategisch Bestuurlijk Overleg (SBO), een jaarlijks strategisch overleg tussen de directeur en bedrijfsvoerder van het onderzoeksinstituut en het directieteam FNWI. Halverwege de looptijd van deze nota (voorjaar 2022) volgt een tussenevaluatie, waarna de gehele nota eind 2023 zal worden geëvalueerd.

De doelstellingen omtrent een betere genderbalans worden halfjaarlijks gemonitord door de onderzoeksinstituten via het aandeel vrouwelijke staf in de hogere WP-rangen. Andere kenmerken zoals culturele en sociaal-economische achtergrond, religie, huidskleur, functiebeperking en seksuele oriëntatie worden niet geregistreerd bij de UvA. En het is ook niet onze bedoeling de monitoring daarvan te gaan opzetten. Uiteindelijk gaat het erom dat mensen zich op hun plek voelen en zich gewaardeerd worden door een inclusieve cultuur na te streven met respect voor elkaars opvattingen. Informatie over hoe de faculteit het ‘doet’ kan voortkomen uit een of meer aan de medewerkersmonitor toegevoegde vragen, de nationale studentenenquête en uit deze monitoren voortkomende signalen.

Uitgangspunt van deze beleidsnota is dat het komen tot een diverse en inclusieve faculteit ons allemaal aangaat: iedereen doet er toe en iedereen is nodig. Dat betekent dat afspraken, activiteiten of beleidsvoornemens binnen de staande organisatie van de faculteit opgepakt worden. Als er kosten gepaard gaan met die specifieke acties of beleidsvoornemens, worden die opgenomen in de reguliere begrotingen van de onderwijsinstellingen, onderzoeksinstituten en facultaire diensten. Uitzondering daarop is de facultaire diversity officer. Aangezien het aanjagen en delen van best practices binnen de faculteit één van de taken is van de facultaire diversity officer, zal hiervoor een specifiek budget beschikbaar worden gemaakt.

Tenslotte

Inclusiviteit kan niet worden teruggebracht tot bestuursplannen en managementinzet alleen. Bepalend voor de mate waarin medewerkers en studenten zich thuis kunnen voelen en ontplooiën, zijn de mechanismen en de cultuur binnen de FNWI die inclusiviteit bevorderen of juist tegenwerken. Het is meer dan een individuele en morele kwestie: juist onze talloze dagelijkse interacties doen ertoe. Het is de overtuiging, inzet én sensitiviteit van iedereen in onze facultaire gemeenschap die maakt dat FNWI haar rol invult om studenten en junior staf voor te bereiden op een wereld gekenmerkt door toenemende diversiteit en onderlinge afhankelijkheid.