



College van Bestuur

Bestuursondersteuning

Aan de voorzitters van de CSR en COR

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam
www.uva.nl

Via e-mail

Datum
6 juni 2019

Telefoon
020 525 4903

Uw kenmerk
-

Contactpersoon
mw. drs. M.A. Herweijer

Bijlage
Nota, voorgenomen besluit +
reacties

Ons kenmerk
2019-074030

E-mail
M.A.Herweijer@uva.nl

Onderwerp
Nota Diversiteit

Geachte voorzitter,

Het College van Bestuur heeft eerder dit jaar het initiatief genomen voor het opstellen van een instellingsbreed kader voor diversiteitsbeleid. Omdat diversiteit alle studenten en medewerkers aan gaat, vonden we het essentieel iedereen de kans te geven zijn of haar ideeën mee te geven. Het concept is besproken met het UniversiteitsForum, de Senaat, COR en CSR. Daarnaast zijn via de website 'Denk mee met de UvA', e-mail en brief enkele tientallen reacties binnen gekomen. De verschillende reacties zijn zoveel mogelijk verwerkt in de Nota Diversiteit waarover het College op 28 mei een voorgenomen besluit heeft genomen.

We bieden u hierbij deze Nota Diversiteit aan samen met de gebundelde reacties uit de consultatie. In de Nota staan enkele nieuwe activiteiten genoemd, maar ook voorstellen om bestaande initiatieven verder te versterken. De komende tijd werkt de UvA verder aan de uitwerking van de verschillende maatregelen.

Het College vraagt uw instemming (krachtens WOR art 27.1 lid j en CSR Reglement artikel 11 lid b) op het voornemen om een ombudsfunctie in te stellen. Het college verzoekt u verder om desgewenst vanuit het perspectief van uw raad punten van aandacht mee te geven die van belang zijn bij de verdere uitwerking van de Nota diversiteit.

Het College vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en ziet uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
het College van Bestuur,

prof. dr. Geert T.M. ten Dam
voorzitter

Besluit

Voorgenomen besluit

Datum
28 mei 2019
Kenmerk
2019-074030
Onderwerp
Diversiteit

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de nota diversiteit d.d. 28 mei 2019;
- de reacties die zijn ontvangen op een eerder opgestelde versie van de nota, die het CvB in zijn overleg van 5 februari 2019 heeft besproken en vervolgens is voorgelegd aan de universitaire gemeenschap. De reacties zijn onder andere ontvangen via *Denk mee met de UvA*, en van COR, CSR en Senaat;
- de nota Verwerking van de reacties van de universitaire gemeenschap op de concept-nota diversiteit, d.d. 28 mei 2019;

gehoord:

- de COR in het overleg van 5 april 2019;
- de CSR in het overleg van 2 april 2019;
- de Senaat in het overleg van 21 mei 2019;
- het UniversiteitsForum op de bijeenkomst van 18 mei 2019;
- het CBO van 23 mei 2019;

BESLUIT:

1. tot het voornemen de nota diversiteit vast te stellen;
2. de COR en de CSR te vragen om instemming op het voornemen om een ombudsfunctie in te stellen.

Het College van Bestuur,



prof. dr. Geert T.M. ten Dam,
voorzitter



Nota Diversiteit UvA

Datum
28 mei 2019

Inhoud

| | |
|---|----|
| Samenvatting | 4 |
| 1. Inleiding..... | 6 |
| Doel van deze Nota..... | 6 |
| Onze ambitie..... | 7 |
| Toelichting..... | 7 |
| Uitgangspunten op het gebied van cultuur en organisatie | 8 |
| Vormgeving en uitwerking | 9 |
| Invulling van de strategische doelstellingen..... | 10 |
| 2. Toegankelijkheid en studiesucces voor alle studenten | 11 |
| Doel..... | 11 |
| Toelichting..... | 11 |
| Nieuwe maatregelen | 11 |
| Voortzetten, verbeteren en uitbouwen | 12 |
| 3. Succesvol samenwerken in diverse groepen en teams..... | 13 |
| Doel..... | 13 |
| Toelichting..... | 13 |
| Nieuwe maatregelen | 13 |
| Voortzetten, verbeteren en uitbouwen | 14 |
| 4. Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers | 15 |
| Doel..... | 15 |
| Toelichting..... | 15 |
| Nieuwe maatregelen | 15 |
| Voortzetten, verbeteren en uitbouwen | 16 |
| Nieuwe maatregelen, gendergerelateerd..... | 16 |
| Voortzetten, verbeteren en uitbouwen, gender- en ouderschapsgerelateerd..... | 16 |
| Nieuwe maatregelen, gerelateerd aan migratieachtergrond..... | 17 |
| Voortzetten, verbeteren en uitbouwen, gerelateerd aan migratieachtergrond..... | 17 |
| 5. Stimuleren van good practices en uitwisselen van kennis en ervaringen | 18 |
| Doel..... | 18 |
| Toelichting..... | 18 |
| Voortzetten, verbeteren en uitbouwen | 18 |
| 6. Gebouwen en faciliteiten, sociale veiligheid, onderwijsvisie, internationalisering | 20 |
| Gebouwen en faciliteiten | 20 |
| Sociale veiligheid..... | 20 |
| Onderwijsvisie | 21 |
| Internationale diversiteit | 21 |
| 7. Monitoring | 23 |
| 8. Tot slot..... | 24 |



Samenvatting

De diversiteit in onze maatschappij neemt toe en de UvA waardeert dat positief. Wij menen dat zowel de wetenschap als de academische vorming van studenten welvaart bij contact en uitwisseling in een inclusieve omgeving waarin de verschillen tussen mensen gezocht worden in plaats van gemedend.

Het is de taak van de universiteit om onze studenten voor te bereiden op toekomstige leidende rollen in een veranderende maatschappij en om in die verandering voorop te gaan. Dat is een actievere insteek dan enkel de vraag hoe om te gaan met een groeiend diverse samenstelling van onze studentenpopulatie en van de staf.

Hoe kunnen wij zorgdragen voor een inclusieve leer- en werkomgeving, waar alle studenten en medewerkers zich thuis kunnen voelen en die de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek en onze maatschappelijke impact vergroot?

Het rapport van de Commissie Diversiteit van eind 2016 draagt de titel *Let's do diversity*. Die titel geeft precies aan hoe we die vraag moeten beantwoorden. Diversiteit komt niet vanzelf maar moet 'gedaan' worden – actie dus. En het wordt niet voor ons gedaan door het systeem of het management, we moeten het allemaal doen.

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie staan zeker sinds de Commissie hoog op de agenda van de UvA en op allerlei plaatsen zijn initiatieven gestart. Het is tijd om die breder te trekken in een UvA-brede Nota Diversiteit. Het College gaat over de uitvoering hiervan graag in gesprek met de universitaire gemeenschap en met de medezeggenschap op basis van de actielijnen in deze Nota; vaststelling is beoogd voor de zomer van 2019.

De UvA telt 8000 medewerkers, 40.000 studenten en meer dan 120 verschillende nationaliteiten. Wij willen een leer-, werk- en ontwikkelplek zijn waar zij zich allen thuis voelen, op basis van gelijke kansen en in een omgeving die vrij is van discriminatie en vooroordeel.

Diversiteit versterkt ook onze kwaliteit van onderwijs en onderzoek en onze maatschappelijke impact. De beste voedingsbodem voor academische excellentie is een omgeving die een breed en divers spectrum aan perspectieven op waarde schat, gericht op maximale talentontwikkeling. Iedereen draagt met zijn of haar unieke persoonlijkheid, achtergrond en talent bij aan onze universiteit.

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. We richten ons in eerste instantie – maar niet uitsluitend – op studenten die vanwege hun sociaal-culturele achtergrond niet zo vanzelfsprekend de weg naar de universiteit vinden, op medewerkers met een migratieachtergrond, op vrouwelijk wetenschappelijk personeel en op studenten en medewerkers met functiebeperkingen of chronische ziekten.

Onze ambitie voor diversiteit en inclusiviteit vertaalt zich in de volgende strategische doelstellingen:

1. verzekeren van een inclusieve cultuur;
2. versterken van onze kerntaken (onderwijs, onderzoek en valorisatie) door meer diversiteit;
3. betere toegankelijkheid van fysieke ruimten, ondersteuning en faciliteiten;

4. streven naar een meer diverse studenten- en medewerkerspopulatie.

Deze Nota formuleert ook uitgangspunten op het gebied van cultuur en organisatie. Expertise en kennis van diversiteit is belangrijk, *common sense* is onvoldoende voor beleid. Effectief werken aan diversiteit en inclusiviteit moet *evidence based* of *evidence informed* gebeuren.

De verantwoordelijkheid voor de beleidsvorming ligt bij het CvB en de decanen. In lijn met het besturingsmodel van de UvA stelt het College de centrale kaders vast en formuleren faculteiten en diensten vervolgens het eigen beleid binnen die ruimte, passend bij de (personele) mogelijkheden binnen het wetenschapsgebied, de aard van het onderwijs en onderzoek, of het karakter van de dienstverlening. Dat geldt dus ook voor maatregelen met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit en de vertaling daarvan in HR, onderwijs, onderzoek en valorisatie, communicatie, facilitair beleid en in de dienstverlening en uitvoerende diensten.

1. Inleiding

Doel van deze Nota

Diversiteit beschrijft de verschillen en overeenkomsten en de daarmee samenhangende spanning en complexiteit, van een op enige manier gemengde groep personen¹, bijvoorbeeld een vakgroep, jaarcohort of commissie. De diversiteit in onze maatschappij neemt toe en de UvA waardeert dat positief. Wij menen dat zowel de wetenschap als de academische vorming van studenten welvaart bij contact en uitwisseling in een inclusieve² omgeving waarin de verschillen tussen mensen gezocht worden in plaats van gemedend en waarbij de gelijkwaardigheid van mensen voorop staat.

Het is de taak van de universiteit om onze studenten – de voorhoede van morgen³ – voor te bereiden op toekomstige leidende rollen in een veranderende maatschappij en om in die verandering voorop te gaan. Dat is een actievere insteek dan enkel de vraag hoe om te gaan met een groeiend diverse samenstelling van onze studentenpopulatie en van de staf.

Hoe kan de UvA zorgdragen voor een inclusieve leer- en werkomgeving, waar alle studenten en medewerkers zich thuis kunnen voelen en die de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek en onze maatschappelijke impact vergroot? Daarover gaat deze Nota.

De UvA is uiteraard niet als enige universiteit bezig met diversiteit en inclusiviteit. De KNAW schreef in 2015⁴:

“De toenemende complexiteit en multidisciplinariteit van maatschappelijke problemen vraagt om grotere en divers samengestelde onderzoeksteams. Dat betekent dat onderzoeksorganisaties in de werving zouden moeten streven naar divers samengestelde teams, maar ook naar een cultuur waarin optimaal wordt geprofiteerd van de verschillen tussen perspectieven en opvattingen van deze diverse teams. Internationaal staat Nederland bekend als een open land. Zowel de kwantitatieve als kwalitatieve analyse laten echter zien dat Nederland wat betreft de ervaren inclusiviteit niet goed scoort ten opzichte van de referentielanden. Hiermee laten we talent onbenut dat ons in de wetenschap verder kan brengen. Zo lopen we het risico dat de slechte prestaties op het gebied van inclusiviteit de aantrekkelijkheid en de prestaties van Nederland als onderzoeksland negatief gaan beïnvloeden. De KNAW constateert dat het vergroten van inclusiviteit een urgent punt van aandacht is voor de wetenschap in Nederland.”

In de wetenschapsbrief ‘Nieuwsgierig en betrokken’ van januari 2019 staat dat het opleiden en vasthouden van divers talent een sterk fundament biedt voor een Nederlandse wetenschap met mondiale impact. De Minister wil ‘*diversiteit vergroten onder onderzoekers – zowel in personen als in wetenschappelijke perspectieven – omdat dit de kwaliteit van onderzoek ten goede komt*’. Zij kondigt een nieuw actieplan aan voor streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren na 2020 en zet via de Vernieuwingsimpuls 5 miljoen euro extra in voor meer vrouwen in de bètawetenschappen en het stimuleren van onderzoekers met een migratieachtergrond. Daarnaast stellen OCW en NWO voor de

¹ Diversity is any collective mixture characterized by differences, similarities, and related tensions and complexities.” by Dr. R. Roosevelt Thomas, Jr. in *From Affirmative Action to Affirming Diversity*, Harvard Business Review (1990)

² Inclusion: the degree to which an employee perceives that he or she is an esteemed member of the work group through experiencing treatment that satisfies his or her needs for belongingness and uniqueness. *Inclusion and Diversity in Work Groups: a Review and Model for Future Research*, by Gangaram Singh Lynn M. Shore, Amy E. Randel, Beth G. Chung, Michelle A. Dean, Karen Holcombe Ehrhart 2010

³ Uit de missie van de UvA in het Instellingsplan 2015-2020.

⁴ *De aantrekkelijkheid van Nederland als onderzoeksland* p. 41, advies uitgebracht 15 februari 2015

periode 2019-2021 ieder € 0,7 miljoen beschikbaar voor additionele diversiteitsbevorderende maatregelen.

Diversiteit is overigens veel breder in de samenleving een belangrijk thema. Zo bereidt de SER op dit moment een advies voor over de culturele en genderdiversiteit, op verzoek⁵ van de ministers van OCW en SZW. De reeds bestaande Charter Diversiteit in Bedrijf is in Nederland⁶ door 135 werkgevers en koepelorganisaties getekend en in Europa⁷ door vele duizenden bedrijven.

Onze ambitie

Onze grootste bijdrage aan een duurzame en sociaal rechtvaardige toekomst van stad, wereld en wetenschap is het in een veilige leeromgeving opleiden van de volgende generatie - ongeacht afkomst, achtergrond of overtuiging. De UvA is een plek waar 8.000 medewerkers en 40.000 studenten van meer dan 120 verschillende nationaliteiten zich voluit kunnen ontwikkelen en zich gewaardeerd, gerespecteerd, veilig en welkom kunnen voelen.⁸ We willen een inclusieve omgeving zijn die vrij is van discriminatie en die gekenmerkt wordt door vrijheid en acceptatie en door gelijkwaardigheid en diversiteit en waarin ontmoeting leidt tot wederzijds en intercultureel begrip.

Mission statement

The UvA strives to be a place where all students and staf may develop to their full potential and feel welcome, safe, respected, supported and valued, a university committed to equity, inclusion and diversity.⁹

De UvA hecht aan een open academische cultuur waarin ruimte is voor stevig debat met diepgaande meningsverschillen, een van onze bestaansredenen. Het debat is gebaat bij deelname van alle zienswijzen en de universiteit is bij uitstek de plek waar op basis van inhoudelijke argumenten gediscussieerd wordt.

Diversiteit draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek en onze maatschappelijke impact. De beste voedingsbodem voor academische excellentie is een omgeving die een breed en divers spectrum aan perspectieven op waarde schat¹⁰ en die gericht is op maximale ontwikkeling van ieders talent. Een inclusieve cultuur maakt ons een aantrekkelijke universiteit voor studenten en een aantrekkelijke werkgever voor wetenschappelijk en ondersteunend personeel. Iedereen draagt met de eigen persoonlijkheid, achtergrond en talent bij aan de UvA.

Toelichting

Diversiteit staat voor verschillen tussen mensen.¹¹ Deze verschillen kunnen zichtbaar zijn, zoals leeftijd, of (veelal) etniciteit, maar ook meer onzichtbaar, zoals bijvoorbeeld sociaal-economische achtergrond of seksuele oriëntatie. Ook functiebeperkingen en chronische ziekten variëren in de mate

⁵ zie de adviesaanvraag van de ministers van OCW en SZW

⁶ zie de lijst van ondertekenaars van het Charter Diversiteit in Bedrijf

⁷ bijvoorbeeld in Duitsland 2900, Frankrijk 3200, Spanje 650, Italië 895 ondertekenaars.

⁸ Commissie Diversiteit (2016). *Let's do diversity*. Amsterdam, p. 3.

⁹ *Draft equity, inclusiveness and diversity strategy action plan*. UvA Chief Diversity Officer, 2018, p. 1.

¹⁰ Commissie Diversiteit (2016). *Let's do diversity*. Amsterdam, p. 3.

¹¹ Vgl. Homan, A. (2017). *Vier Verschillen! De vele gezichten van diversiteit*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, p. 5.

van zichtbaarheid. In de UvA geldt een inclusieve aanpak voor alle studenten en medewerkers ongeacht en met respect voor deze verschillen. Dit betekent dat het feit dat mensen verschillen wordt besproken en erkend en dat men bij de uitvoering van onderwijs en onderzoek houdt met die verschillen en hun onderlinge interactie en verwevenheid (intersectionaliteit).

Onze ambitie brengt met zich mee dat de UvA specifieke maatregelen kan treffen om de diversiteit en de inclusiviteit te vergroten en de organisatie- en cultuurverandering die daarvoor nodig is te bevorderen. Denk bijvoorbeeld – maar niet alleen – aan studenten die vanwege hun sociaal-culturele achtergrond minder vanzelfsprekend de weg naar en in de universiteit vinden, medewerkers met een migratie achtergrond, vrouwelijk wetenschappelijk personeel en ook aan studenten en medewerkers met functiebeperkingen. Zij moeten op gelijke voet kunnen meedoen en meebepalen.

Aan de UvA geldt de norm dat geen discriminatie, belediging, stereotypering, fysieke belaging en ander ongewenst gedrag¹² op welke grond dan ook wordt toegelaten – ook als het onder groepsdruk gebeurt, of in subtiele of onderhuidse vorm. Iedereen is hierop aanspreekbaar. Dit is een cruciale voorwaarde voor een inclusieve cultuur. We respecteren dat mensen verschillen in hun keuzes op het gebied van politiek, religie en leefwijze. We weten dat ontmoeten verlangt dat we elkaar tegemoet komen vanuit een perspectief van gelijkwaardigheid.

In het algemeen kan men stellen dat in een wereld die steeds complexer, diverser en minder voorspelbaar wordt, het des te meer noodzakelijk is om expliciet tegenover elkaar uit te spreken wat we van elkaar verwachten. Impliciete verwachtingen zijn steeds minder algemeen bruikbaar en er wordt niet gelijk gedacht over wat ongewenst gedrag is.

Samengevat vertaalt onze ambitie voor diversiteit en inclusiviteit zich in deze strategische doelen:

1. verzekeren van een inclusieve cultuur;
2. versterken van onze kerntaken (onderwijs, onderzoek en valorisatie) door meer diversiteit;
3. goede toegankelijkheid van fysieke ruimten, ondersteuning en faciliteiten;
4. in alle onderdelen een meer diverse studenten- en medewerkerspopulatie.

Uitgangspunten op het gebied van cultuur en organisatie

Expertise en kennis van diversiteit is belangrijk, *common sense* is onvoldoende voor basis voor maatregelen. Het risico van dominante meningen en *bias* is mede door het levendige maatschappelijke debat groot, ook op de UvA. Effectief werken aan diversiteit en inclusiviteit moet *evidence based* of *evidence informed* gebeuren. Op basis van onderzoeksbevindingen¹³:

- werken we aan breed *draagvlak* voor en *eigenaarschap* van het vergroten van de diversiteit, eerst en vooral bij leidinggevenden;
- moet besluitvorming *transparant* zijn en is iedere leidinggevende bereid *verantwoording* af te leggen en aanspreekbaar te zijn aangaande de implementatie;
- bevorderen wij *samenwerking* in divers samengestelde groepen/teams;

¹² Volgens de Arbwet bestaat ongewenst gedrag uit agressie en geweld, pesten, seksuele intimidatie en discriminatie

¹³ 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.

- 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;
- stellen we *veranderingen in organisatienormen* centraal en niet veranderingen in persoonlijke attitudes en overtuigingen.

Vormgeving en uitwerking

Centraal en decentraal

De verantwoordelijkheid voor de beleidsvorming ligt bij het CvB en de decanen. In lijn met het besturingsmodel van de UvA stelt het College de centrale kaders vast en formuleren faculteiten en diensten vervolgens het eigen beleid binnen die ruimte, passend bij de (personele) mogelijkheden binnen het wetenschapsgebied, de aard van het onderwijs en onderzoek of het karakter van de dienstverlening. Dat geldt dus ook voor maatregelen met betrekking tot diversiteit en inclusiviteit en de vertaling daarvan in HR, onderwijs, onderzoek en valorisatie, communicatie, facilitair beleid en in de dienstverlening en uitvoerende diensten.

Het is zaak voor alle faculteiten, diensten en de bestuursstaf, om diversiteit en inclusiviteit te borgen, waar nodig aanvullende doelen en actieplannen te formuleren en last but not least: hierover duidelijk te communiceren.

En talloze dagelijkse interacties...

Idealiter werkt dit als een vliegwiel dat een impuls geeft aan bestaande en nieuwe activiteiten van allerlei individuen en deelgroepen binnen de UvA. Diversiteit en inclusiviteit ontstaan niet in bestuursplannen en door managementinzet. Bepalend zijn de mechanismen en de cultuur binnen de UvA die inclusiviteit bevorderen of juist tegenwerken. Het is meer dan een individuele en morele kwestie: juist onze talloze dagelijkse interacties doen ertoe. Iedereen doet ertoe en iedereen is nodig.

Met de inzet van Diversity Officers

Met ingang van november 2017 heeft het College een Chief Diversity Officer (CDO) aangesteld met een *dedicated team* om zich heen. Binnen alle faculteiten zijn inmiddels Diversity Officers (FDO's) aan het werk.

Zij vervullen een belangrijke rol aan de voorkant bij het realiseren van onze ambitie op het terrein van diversiteit en inclusiviteit door:

- initiatieven binnen en buiten de instelling te identificeren, stimuleren, creëren en realiseren;
- concrete stappen bij onderzoeks- en onderwijsinstututen aan te dragen en te ondersteunen;
- het 'cultural change proces' aan te jagen dat nodig is om sommige issues aan te pakken;
- bestuurders, hun eenheid en de instelling als geheel scherp te houden op deze issues;
- als expert binnen de instelling te fungeren en te adviseren over diversiteit en inclusiviteit.

Bij het formuleren van deze Nota Diversiteit is dan ook ruim gebruik gemaakt van de inzichten van de Chief Diversity Officer en haar collega's in de faculteiten. De verantwoordelijkheid voor maatregelen en uitvoering blijft bij het College en decanen.

Invulling van de strategische doelstellingen

De strategische doelstellingen vullen we in deze Nota in langs de lijn van vier thema's:

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

Hoofdstuk 2-5 behandelen deze thema's achtereenvolgens. Per thema wordt aangegeven wat het reeds ontwikkelde beleid is, hoe de implementatie daarvan ter hand wordt genomen en welke nieuwe projecten UvA-breed opgepakt gaan worden.

Vier andere thema's die voorwaardenscheppend zijn voor inclusiviteit zijn reeds in afzonderlijke notities beschreven:

- gebouwen en faciliteiten
- sociale veiligheid
- onderwijsvisie
- internationale diversiteit

Hoofdstuk 6 bevat een korte toelichting op deze notities. Het zou verwarrend zijn om de implementatie ervan nu via het diversiteitskader te monitoren in plaats van binnen de reeds ingezette lijnen.

2. Toegankelijkheid en studiesucces voor alle studenten

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 gebrekkige 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.

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 in de universiteit zijn tevredenheid over de opleiding en je thuis voelen twee belangrijke voorspellers voor studiesucces.¹⁴ Voor alle Nederlandse universiteiten geldt dat de instroom en doorstroom van zowel studenten met een migratie-achtergrond als studenten van niet-hoogopgeleide ouders aandacht behoeft.¹⁵ Het bieden van kansen aan deze groepen studenten zal de diversiteit dus ten goede komen, ook aan de UvA.

Nieuwe maatregelen

- Summer Courses om (aanstaande) studenten meer vertrouwd te maken met de wereld van de universiteit en wetenschap. In eerste instantie een pilot op basis van ervaringen van VU en EUR, zodanig dat deelname niet afketst op financiële hindernissen.
- Deelname aan het Meet Your Mentor programma van de VU, in samenwerking met de EUR, Leiden en ECHO. Dit programma biedt een mentortraject aan als middel om de effectieve in- en doorstroom van jongeren met een migratieachtergrond in het hoger onderwijs te bevorderen en hun instroom op de arbeidsmarkt te verbeteren..
- Aandacht in het jaarplan van de Colleges en Schools voor:
 - ✓ vergroting van de diversiteit van de instroom, in ieder geval in opleidingen waar deze onder het UvA-gemiddelde ligt¹⁶;
 - ✓ studeerbaarheid van de opleidingen in combinatie met ouderschap¹⁷ of een functiebeperking.
- Ondersteuning van studenten met een functiebeperking bij het vinden van passende stageplaatsen binnen en buiten de UvA.
- Toegang voor studenten tot de ombudsfunctionaris genoemd in hoofdstuk 4.

¹⁴ Pascarella, E.T., & Terenzini, P.T. (2005). *How College Affects Students (Vol. 2): A Third Decade of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.

¹⁵ Inspectie van het Onderwijs (2018). *Onderwijsverslag. De Staat van het Onderwijs*. De Meern: p. 24-27.

¹⁶ Een samengestelde maatstaf voor de diversiteit van een instroomcohort is in ontwikkeling, gebaseerd op hedendaagse theorieën over diversiteit en inclusiviteit, in te zetten ter ondersteuning van het gesprek over de samenstelling van cohorten of teams.

¹⁷ Voor studerende (aanstaande) moeders en ouders zijn in overleg met de studieadviseur aanpassingen in het studieprogramma mogelijk; tijdens zwangerschapsperiode zijn er bepaalde voorzieningen voor financiële ondersteuning van studenten.

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- Naast de formele instroomeisen voorzien in studiekeuze-informatie over de kennis, vaardigheden, competenties, leerstijlen en andere persoonlijkheidskenmerken om succesvol in deze opleiding aan deze UvA in te stromen.
- Docenten en opleidingscommissies toerusten voor hun cruciale rol bij het ontwerp van (meer) inclusieve onderwijsprogramma's (zie ook hoofdstuk 5).
- De UvA beter zichtbaar maken op scholen waar een studie in het wetenschappelijk onderwijs geen vanzelfsprekendheid is, via voorlichting, meeloopdagen, proefstuderen, studiekeuzeworkshops en actief gebruik van de ervaringen van onze eigen studenten uit deze doelgroep.¹⁸ Amsterdamse scholen 'buiten de ring' dienen daarbij nadrukkelijk in beeld te zijn.
- Maatregelen op het gebied van diversiteit en inclusiviteit etaleren (*be good and tell it*), onder meer door onze eigen studenten als rolmodel te ondersteunen.
- Blijvende alertheid op eventuele ongewenste en onbewuste bias in procedures van selectie en beoordeling.
- Mentoring: studenten van het platform *Amsterdam United* stonden aan de wieg van ons huidige Academic Diversity Program (*peer-to-peer academic and social mentoring program*). Inmiddels helpen op alle zeven faculteiten gedurende het studiejaar ouderejaarsstudenten de eerstejaars zich te ontplooien en hun weg te vinden op de UvA, met speciale aandacht voor studenten voor wie studeren aan de universiteit geen vanzelfsprekendheid is.
- Met behulp van het Student Disability Platform in 2019-2020 uitbreiding van deze mentorprogramma's naar studenten met een functiebeperking en ondersteuning van docenten in de omgang met functiebeperkingen.
- Voortzetting van 'student ambassadors' voor de internationale studieprogramma's (ook voor uitwisselingsstudenten) en uitbouw van de ervaringen die daarmee zijn opgedaan naar Nederlandse studenten.
- Bevordering van de doorstroom van hbo-studenten naar de universiteit conform het reeds ontwikkelde kader voor schakelbeleid (zie verder Onderwijsvisie, hoofdstuk 6).

¹⁸ UvA Faculteit der Rechtsgeleerdheid biedt bijvoorbeeld begeleiding aan via Facebook ("Met onze buddy's kan je over al jouw studiegerelateerde vragen sparren!").

3. Succesvol samenwerken in diverse groepen en teams

Doel

- Diversiteit in groepen – zowel staf als studenten – benutten voor academische kwaliteit en als bron van innovatie.¹⁹
- 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.

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 samenwerkings situatie: 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 uitdagingen.”²⁰

Daarnaast geldt natuurlijk dat ook alumni die een niet-wetenschappelijke carrière beginnen profiteren van de soft skills die zij verwerven in hun opleiding en die hen voorbereiden op een leidende rol in een diverse wereld.

Binnen de UvA krijgt het ondersteunend en beheerspersoneel zeker te maken met de diversiteit van de interne 'klanten' en van hun eigen werkomgeving. Dienstverlening die sensitief is voor diversiteit levert een belangrijke bijdrage aan een inclusieve organisatiecultuur.

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 universitaire ambities. Hier ligt een belangrijke opdracht voor het leiderschap in alle faculteiten en diensten.

Nieuwe maatregelen

- Actief aanbod van trainingen met bewezen effectiviteit betreffende diversiteit en inclusie (o.a. perspectief nemen, luisteren en participatief leidinggeven), met open oog voor de ongewenste effecten van (geïsoleerde) trainingen.²¹
- Facultaire ondersteuning van diversiteit en engagement bevorderende workshops van studenten.

¹⁹ Zie de *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018). Universiteit van Amsterdam, p. 15.

²⁰ OCW (2019). *Wetenschapsbrief 'Nieuwsgierig en betrokken – de waarde van wetenschap'*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, p. 8.

²¹ Zie voor een overzicht van de ongewenste effecten van 'losse' bias-trainingen o.a. Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge/Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, p. 44-61.

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- De nieuwe leergangen Academisch Leiderschap bevatten al een onderdeel diversiteit verzorgd door de Chief Diversity Officer. Thema is diversiteit in de context van teamsamenstelling, samenwerking en werving en selectie. In 2019 uit te breiden tot de programma's voor leidinggevenden op andere niveaus (inclusief obp) en tot programma's voor de verdere professionalisering van docenten (onderhoud BKO en SKO).²²
- De jaargesprekken 'nieuwe stijl' benutten voor het bespreekbaar maken van samenwerken in diverse teams en projecten, als onderdeel van een stimulerende inclusieve werkcultuur. Ondersteuning daarvan met handreikingen op het intranet.
- Het gebruik van het digitale leerplatform *Goodhabit* voor cursussen gericht op interculturele competenties (omgaan met diversiteit en interculturaliteit) vergroten, voor zowel ondersteunend als wetenschappelijk personeel. Uitbreiding van het aanbod van Engelse en Nederlandse taaltrainingen voor ondersteunend personeel.

²² BKO: basiskwalificatie onderwijs – SKO: senior kwalificatie onderwijs

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

Doel

- De diversiteit van het medewerkersbestand vergroten²³, ter versterking van onze kerntaken (onderwijs, onderzoek en valorisatie).

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. Ook de UvA heeft voldoende instrumenten en voorzieningen om diversiteit te bevorderen²⁴. Ze moeten wel actief gebruikt worden.

Het benoemen van hoogleraren en directeurs alsmede van obp boven schaal 13 is voorbehouden aan het College. Over alle andere benoemingen gaan de decanen en de directeurs van de diensten. De invulling van deze doelstelling vraagt om uitwerking op maat, in de Strategische Personeelsplannen (SPP), omdat de diversiteit van de zittende medewerkers en de diversiteit aan nieuwe kandidaten per vakgebied en beroep verschilt.

De UvA heeft zich gecommitteerd aan OTM-R (*Open Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers*). Dit is de Europese gedragscode (met praktische instrumenten) voor het aantrekken van wetenschappers. Diversiteit vormt hierin een aandachtspunt.

Nieuwe maatregelen

- In de Strategische Personeelsplanning (SPP) anticiperen op een diverse samenstelling van het personeel op de middellange termijn.²⁵ Niet wachten op vacatures maar vanuit het SPP interventies inzetten op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel.
- Onder decanen en directeurs een overzicht verspreiden van executive searchbureaus die zich richten op het benoemen van vrouwen en mensen met een migratieachtergrond in (top)posities.
- Een UvA Ombudsfunctie²⁶ instellen. Ook studenten kunnen hiervan gebruik maken. De ombudsfunctionaris vervangt de reguliere loketten voor de individuele casuïstiek niet. Na drie jaar wordt de functie geëvalueerd.

²³ *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018). Universiteit van Amsterdam, p. 17.

²⁴ zie Strategisch Kader HRM.

²⁵ In 2018-2019 zijn pilots SPP gestart bij FdR (voor wetenschappelijk personeel), bij het faculteitsbureau van de FMG en bij het Administratief Centrum. In 2019 vindt evaluatie en verwerking van de uitkomsten plaats. Vanaf 2019-2020 hanteren alle faculteiten en diensten een vorm van SPP met daarin expliciete aandacht voor diversiteit.

²⁶ Aanbeveling Commissie Diversiteit (2016). *Let's do diversity*. Amsterdam

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- Voorkoming van afname van diversiteit als gevolg van verloop. We willen een systeem inrichten van exitgesprekken of surveys waaruit op geaggregeerd niveau lessen getrokken kunnen worden waarom iemand afscheid neemt.
- Focussen op het benutten van ieders talent in samenhang. Dus op wat een organisatie meer maakt dan een verzameling afzonderlijke mensen (organisatiecultuur).
- Handreiking werving en selectie (intranet) ter ondersteuning van de strategische personeelsplannen en de ambities richting een divers(er) personeelsbestand (qua achtergrond, talent en expertise).
- In elke vacature een kernachtig statement gericht op diversiteit. Alle formele communicatie wordt zorgvuldig en cultuursensitief geformuleerd.
- Onderzoek of negatieve effecten van personeelsbeleid relatief sterk bij specifieke groepen terechtkomen, met oog voor de combinatie van ongelijkheden (intersectionaliteit).
- Trainingen en instrumenten voor het bewustzijn van bias rond sollicitaties en personeelsbeoordelingen.
- Vergroting van de bekendheid en vindbaarheid van de vertrouwenspersonen.

Nieuwe maatregelen, gendergerelateerd

- Voldoende divers samengestelde benoemingsadviescommissies voor hoogleraren en de hogere (wetenschappelijke) rangen. Een commissie met slechts een vrouwelijk lid is in beginsel onvoldoende divers.
- Streven om vanaf nu 50% (gemiddeld over de UvA) van alle vacante hoogleraarsposities te laten invullen door vrouwen.²⁷ Faculteiten nemen de aanpak daarvoor op in hun SPP en motiveren bij de voordracht van een man hoe breed naar vrouwelijke kandidaten is gezocht.

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen, gender- en ouderschapsgerelateerd

- Blijvend gebruik van externe initiatieven gericht op de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke posities (zoals Aspasia/NWO).
- Grotere zichtbaarheid van onze vrouwelijke wetenschappers.²⁸
- Monitoring van eventuele verschillen in (materiële en immateriële) beloning tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers²⁹, rekening houdend met verschillen in functie, leeftijd en diensttijd.
- Proactieve communicatie over bestaande maatregelen en rechten bij de UvA:
 - bij zwangerschap, bevalling, geboorte en een prettige en succesvolle terugkeer op het werk, om het effect van de carrièrebreuk te minimaliseren;
 - inzake de afstemming van *tenure tracks* (meerjarige tijdelijke aanstellingen met criteria voor een carrièrepad naar een hoger en vast dienstverband³⁰) op mogelijke

²⁷ Op dit moment is slechts 24% van de gewone UvA-hoogleraren vrouw.

²⁸ *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018), p. 15.

²⁹ De UvA participeert in de landelijke monitoring van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Zie o.a. LNVH (2016). *Financiële beloning van vrouwen en mannen in de wetenschap*. Arnhem: Studio Lakmoes. In 2019 verschijnt de landelijke monitor naar immateriële beloningsverschillen.

- zwangerschap(en), ouderschap en andere work-life events, door bijvoorbeeld een dienstverband dat een jaar langer is dan de tenure track overeenkomst;
- over het betrekken van de deeltijdfactor bij beoordelingen van output en impact;
- over de beschikbare ondersteuning (coaching, mentoring en intervisie).

Nieuwe maatregelen, gerelateerd aan migratieachtergrond

- Een talentenprogramma voor gepromoveerden met een migratieachtergrond vanwege hun huidige ondervertegenwoordiging in de academie.³¹ Er komen 7 nieuwe tenure posities voor aanstelling van een Nederlandse post-doc wetenschapper met een migratieachtergrond (voor de helft centraal bekostigd – onderzoeksinstituten kunnen hiervoor in het komende academisch jaar 2019-2020 aanvragen indienen).
- Aansluiting op dit initiatief uit de Wetenschapsbrief van januari 2019: *“Dankzij de extra middelen uit het Regeerakkoord voor fundamenteel onderzoek wordt € 5 miljoen structureel voor de Vernieuwingsimpuls ingezet. Dit geld wordt onder andere ingezet voor onderzoekers met een migratieachtergrond. De precieze invulling van het instrumentarium voor het stimuleren van talent uit minderheidsgroepen is afhankelijk van de resultaten van onderzoek op dit gebied. NWO vraagt het Expertisecentrum Diversiteitsbeleid ECHO om een landschapsverkenning uit te voeren en advies uit te brengen over effectieve maatregelen om het aandeel van onderzoekers met een migratieachtergrond te verhogen. Als onderdeel van de verkenning zal NWO ook het bijna afgeronde Mozaïekprogramma evalueren en zullen de ervaringen met het lopende programma ‘Vluchtelingen in de wetenschap’ worden benut. Aangezien vooral de instroom van Nederlandse onderzoekers met een migratieachtergrond laag is, is de verwachting dat het instrumentarium vooral gericht zal zijn op jonge onderzoekers.”*

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen, gerelateerd aan migratieachtergrond

- Actieve scouting binnen de (research) masters om talentvolle studenten met een migratieachtergrond te stimuleren een wetenschappelijke carrière op te pakken door middel van een promotietraject.
- Vergroten van de zichtbaarheid van onze wetenschappers met een niet-westerse migratieachtergrond.
- Proactieve communicatie over de in relatie tot verschillende migratieachtergronden beschikbare ondersteuning (coaching, mentoring en intervisie).

³⁰ Notitie Loopbaanbeleid 2017, Deel 1, p. 6-7

³¹ 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).

5. Stimuleren van good practices en uitwisselen van kennis en ervaringen

Doel

- Maatregelen, proces en resultaten met betrekking tot de toename van de diversiteit en inclusiviteit van de UvA 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, we trachten om van problemen naar kansen te gaan en verwerken die in organisatienormen die met de tijd meegaan.

Toelichting

Elke faculteit heeft zijn eigen context, behoeften en status quo, net als de diensten. Aan de andere kant kennen processen en activiteiten betreffende diversiteit en inclusie overeenkomsten; dat geldt niet alleen tussen faculteiten en diensten, maar ook tussen universiteiten onderling en tussen universiteiten en overheden of bedrijfsleven. Teveel wielen zelf uitvinden vertraagt de implementatie. 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.

Belangrijke onderzoeksbevindingen zijn immers dat succesvol diversiteitsbeleid niet slechts berust op de inhoud van de maatregelen maar evenzeer op de proceskant binnen de organisatie. Dit is terug te vinden in de uitgangspunten van hoofdstuk 1. Waar de hoofdstukken 2, 3 en 4 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 en dan met name het:

- stimuleren van breed *draagvlak* voor en *eigenaarschap* van het diversiteitsstreven; eerst en vooral bij leidinggevenden vanwege hun cruciale rol hierbij;
- *bespreekbaar* maken van problemen die zich voordoen, het focussen op kansen en *ondersteunen* van de route van probleem naar kans;
- vinden van diversiteitsinitiatieven of trainingen die maximaal *toepasbaar* zijn;
- vergroten van bewustwording en ook *betrokkenheid* bij alle groepen studenten en medewerkers;
- focussen op *veranderingen in organisatienormen* en hun implementatie en niet op het ombuigen van persoonlijke attitudes en overtuigingen.

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- De rol voor de Chief Diversity Officer en de Diversity Officers bij het organiseren van uitwisseling in grote en kleine groepen. Inhoud van de uitwisseling betreft in elk geval, maar niet uitsluitend:
 - behoud van diversiteit en in het bijzonder van vrouwelijke medewerkers, medewerkers met een migratieachtergrond en medewerkers met een beperking (met oog voor de combinatie van ongelijkheden / intersectionaliteit)
 - werken in divers samengestelde groepen
 - integratie van studenten met een andere achtergrond dan de ‘meerderheid’
 - het proces van *cultural change*
 - de benutting van diversiteit in perspectieven voor de kwaliteit van het wetenschappelijk debat

- de ervaring met trainingen voor leidinggevendenden, docenten en selectiecommissies
- neutrale (*non-biased*) stijlen van communicatie
- De verantwoordelijkheid van opleidingen om zich een beeld te vormen (en met de opleidingscommissie te bespreken) van de diversiteit en inclusiviteit van de opleiding en het opleidingsprogramma, en waar nodig de vergroting daarvan.³²
- Uitwisseling van *good practices* tussen opleidingscommissies.
- Onderzoek naar de effecten van beleid op de diversiteit.
- Ondersteuning van de diversiteit en van daarop gerichte maatregelen in alle communicatie in woord en beeld.

³² Commissie Diversiteit (2016). *Let's do diversity*. Amsterdam, p. 24-27; Homan, A. (2017). *Vier Verschillen! De vele gezichten van diversiteit*. Amsterdam: UvA, p. 23.

6. Gebouwen en faciliteiten, sociale veiligheid, onderwijsvisie, internationalisering

Vier beleidsvelden die raken aan diversiteit en inclusiviteit komen aan de orde in recente andere beleidsdocumenten. Ontwikkeling en implementatie van deze maatregelen vallen buiten het bestek van de Nota Diversiteit maar verlopen via de eigen, reeds lopende lijnen. Dat ook deze beleidsvelden een essentieel effect hebben op diversiteit en inclusiviteit bij de UvA wordt duidelijk in de onderstaande samenvatting.

Gebouwen en faciliteiten

Wat kunnen onze gebouwen bijdragen aan het thuis voelen op de UvA?

Op iedere campus (Roeterseiland, Science Park, Universiteitskwartier en Amsterdam UMC) is een stilleruimte, bedoeld voor iedereen die zich even wil terugtrekken voor een moment van bezinning, meditatie of persoonlijk gebed. De ruimtes zijn ongedeeld, neutraal van karakter, zonder politieke of religieuze opschriften of aankleding en toegankelijk voor iedereen.

Een nieuwe maatregel is de inrichting van genderneutrale toiletten in ieder gebouw, opdat iedereen een toilet kan vinden waar men zich prettig voelt.

Studeren en werken moet met een functiebeperking of chronische ziekte mogelijk zijn voor wie inhoudelijk aan de eindtermen van de opleiding of de functie-eisen van de functie kan voldoen. Daarbij geldt dat voorzieningen worden aangeboden met respect voor de autonomie en onderkenning van de talenten van de betrokkenen, binnen grenzen van het redelijk haalbare. Beleid hiertoe is vastgesteld in 2016³³ en de uitvoering van het bijbehorende implementatieplan uit 2018³⁴ loopt thans volop. Onderdelen zijn:

- toegankelijkheid van gebouwen, kantoor- en onderwijsruimten en algemene voorzieningen
- digitale toegankelijkheid
- een veilige en geschikte studie- en werkomgeving
- voorlichting, deskundigheidsbevordering en bewustwordingscampagnes

Sociale veiligheid

Een veilige en vrije universitaire gemeenschap ligt ook aan de basis van thuis voelen. De zorg voor een productieve en sociaal en fysiek veilige omgeving waarin iedereen zich optimaal kan ontwikkelen heeft al enkele jaren bestuurlijke aandacht. In februari 2019 is een overzichtsnotitie verschenen van alle lopende initiatieven.³⁵ Domeinen die onderdeel van dit beleid uitmaken zijn:

- versterking van de organisatie(cultuur) van sociale veiligheid en preventie
- bestrijding van grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie
- een toegankelijk stelsel voor de afhandeling van vragen, klachten en incidenten
- monitoring en signalering
- een fysieke omgeving die geen aanleiding geeft tot gevoel van onveiligheid

³³ *Beleid voor personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking*, vastgesteld op 14 april 2016.

³⁴ *Implementatieplan UvA behorende bij beleid voor 'Personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking HvA en UvA*, vastgesteld op 16 januari 2018.

³⁵ *Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid*, vastgesteld op 7 februari 2019.

Met name de omgang met klachten is hier belangrijk. Beleid en monitoring kunnen meer dan 90% afdekken maar daarmee is nog niet de veiligheid voor iedereen afgedekt. Zowel de wetenschap dat elke klacht serieus wordt onderzocht als de registratie van de signalen die dat oplevert, helpen om de veiligheid verder te vergroten.

Onderwijsvisie

In 2017 is het thema inclusiviteit expliciet opgenomen in de Onderwijsvisie.³⁶ Hier ligt het accent op het zijn van een ‘open en diverse gemeenschap (...) waarin alle studenten zich thuis voelen en gelijke kansen krijgen (...). De UvA streeft ernaar studenten aan te trekken die het potentieel hebben te slagen binnen haar academische omgeving, ongeacht de culturele achtergrond, sociaal-economische status, geloof, gender of functiebeperking’. Onze onderwijsvisie stelt dat diversiteit onmisbaar is voor academische kwaliteit.

De onderwijsvisie vertaalt dat in een:

- inclusieve en levendige onderzoeks- en leeromgeving
- veilige, ondersteunende en stimulerende leeromgeving
- leerervaring die de diversiteit van Amsterdam en de geglobaliseerde wereld weerspiegelt

Een opleiding met een diverse samenstelling van studenten is nog niet automatisch inclusief. Het is de taak van elke opleiding om de diversiteit daadwerkelijk te benutten in het dagelijkse onderwijs. Andere acties die hierbij horen zijn onder meer het werken aan *student engagement* en de *international classroom* (zie hierna). Voor schakelbeleid is een nieuw beleidskader ontwikkeld.³⁷ De doorstroming van HBO naar WO is van belang voor sociale mobiliteit. Het is een van de belangrijke manieren om een studentenpopulatie van grotere verscheidenheid te krijgen en de toegang tot het WO te vergroten voor studenten met een migratieachtergrond of studenten van niet-hoogopgeleide ouders.

Internationale diversiteit

Het thuis voelen van internationale studenten en medewerkers vraagt aparte aandacht. Het Strategisch Kader Internationalisering 2017³⁸ zegt daarover: “*De UvA versterkt haar internationale identiteit, faciliteert gericht de sociale integratie en inclusiviteit binnen haar universitaire gemeenschap en positioneert zich als een aantrekkelijke internationale werkgever*”. Het doel van internationalisering in de UvA is vooral het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek en het versterken van de gemeenschapsvorming onder studenten en staf.³⁹ Alle onderwijsprogramma’s bieden curricula aan waarin internationale inzichten, kennis en interculturele vaardigheden worden opgedaan. Als internationale toonaangevende universiteit in een uitermate diverse Europese hoofdstad, speelt de UvA een voortrekkersrol in het ontwikkelen van een internationale studie- en werkcultuur waarin diversiteit van de universitaire gemeenschap als meerwaarde wordt beschouwd, aldus het Strategisch Kader. De uitvoering verloopt via de *international classroom*, het organiseren van een *soft landing* voor betere sociale integratie, het

³⁶ Onderwijsvisie.

³⁷ De uitgangspunten en aanbevelingen uit het “*Advies UvA brede werkgroep Schakelbeleid. Over schakelen en doorstromen*”, oktober 2018, p. 3, 22-24.

³⁸ Strategisch Kader Internationalisering 2017.

³⁹ Behalve in het *Strategisch Kader Internationalisering 2017*, ook te lezen in de *Midterm Review 2018*, p.23.

internationaal alumnibeleid, Summer Schools en programma's voor studenten en medewerkers met een vluchtelingachtergrond.

En uiteraard via het taalbeleid van de UvA als tweetalige (NL-EN) universiteit⁴⁰, met aanvullende ondersteuning voor wie zich in een van beide talen onvoldoende thuisvoelt en wel volop wil meedoen met bijvoorbeeld of de *international classroom* of de medezeggenschap.

⁴⁰ Nota *Taalbeleid* p. 3-10, vastgesteld juli 2018.

7. Monitoring

We willen kunnen vaststellen of maatregelen op het gebied van diversiteit en inclusiviteit doeltreffend zijn. Monitoring vindt zoveel mogelijk plaats via de bestaande databronnen en enquêtes, omdat dat de beste garantie van continuïteit en trendinformatie is. De Programmaraad Institutional Research, waarin ook de CSR en de COR zijn vertegenwoordigd, adviseert daarover. Soms kan ter aanvulling een audit worden uitgevoerd voor een specifiek onderwerp of een specifieke faculteit.

Monitoring betreft zowel de feiten als de cultuur:

- De cultuur: de bestaande jaarlijkse of tweejaarlijkse enquêtes voor studenten, alumni en medewerkers en de antwoorden op de open vragen daarin bevatten veel informatie over de algemene stand van zaken. Zo nodig kunnen in deze enquêtes enkele vragen over specifieke ervaringen met diversiteit, inclusiviteit en (on)gewenst gedrag worden opgenomen.
- De feiten: de UvA-administraties (SIS en SAP) en het landelijke inschrijvingenbestand bevatten gegevens over de samenstelling van cohorten en van afdelingen waar trends en indicatoren uit kunnen worden afgeleid. Bijvoorbeeld over het aandeel vrouwen in hogere functies of het aandeel studenten met andere dan vwo-achtergrond. In samenwerking met het CBS kunnen deze data verrijkt worden met andere gegevens over de achtergrond van studenten, althans op een voldoende hoog niveau van aggregatie gezien de bescherming van de privacy.

De voortgang van de activiteiten genoemd in deze Nota Diversiteit wordt jaarlijks gerapporteerd in het UvA-jaarverslag, het jaarverslag van de vertrouwenspersonen en het jaarverslag van de klachtencommissie, waarover het gesprek met de universitaire gemeenschap en de medezeggenschap gevoerd kan worden.

8. Tot slot

Deze Nota geeft weer hoe de UvA diversiteit wil 'doen' en verder wil zorgdragen voor een inclusieve leer- en werkomgeving, waar alle studenten en medewerkers zich thuis kunnen voelen en die bijdraagt aan de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek en onze maatschappelijke impact. Diversiteit en inclusiviteit gebeuren niet vanzelf: de borging ervan raakt de hele organisatie van de UvA. Terecht is bij het meedenken en adviseren over deze Nota opgemerkt dat de geformuleerde maatregelen nadere uitwerking en implementatie behoeven: denk aan de meer concrete invulling van een aantal maatregelen, aan de planning en het benoemen van 'eigenaren' van acties en waar nodig aan de toewijzing van budgetten. Dat gebeurt via de geëigende kanalen, zoals Strategische Personeelsplannen, jaarplannen van Colleges en Schools, of de UvA begroting.

In 2020 wordt het Instellingsplan 2021-2026 vastgesteld. Een van de vragen om daarin mee te nemen is of het UvA allocatiemodel aanpassing behoeft op basis van de Nota Diversiteit, bijvoorbeeld door extra budget voor studenten *from disadvantaged background* (zoals in het Engelse rijksbijdrage-model) of door een structurele inpassing van de recent getroffen maatregel over de financiering van schakelonderwijs. Aanpassing is uiteraard alleen nodig als de implementatie van diversiteits-versterkende maatregelen qua kosten sterk afwijkt van de reguliere budgetverdeling.

Zoals gezegd leidt 'beleid' of deze Nota niet vanzelf tot een meer inclusieve cultuur. Diversiteit en inclusiviteit kan niet worden teruggebracht tot bestuursplannen en managementinzet alleen. Bepalend voor de mate waarin medewerkers en studenten zich thuis kunnen voelen en ontplooien, zijn de mechanismen en de cultuur binnen de UvA 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 universitaire gemeenschap die maakt dat de UvA haar rol invult als universiteit die studenten voorbereidt op een wereld die gekenmerkt wordt door toenemende diversiteit en onderlinge afhankelijkheid.



Bestuursstaf
Bestuursondersteuning

Datum
28 mei 2019

Concept

Verwerking van de reacties van de universitaire gemeenschap op de concept-nota diversiteit

Het College van Bestuur heeft het initiatief genomen voor het opstellen van een instellingsbrede nota met bestaande en nieuwe maatregelen op het gebied van diversiteit. Omdat dit alle studenten en medewerkers aangaat heeft het CvB de mogelijkheid gegeven te reageren op een conceptversie van de nota. Op het platform Denk mee met de UvA is van 9 maart tot en met 15 april 2019 de mogelijkheid geboden om een reactie te geven op de uitgangspunten en voorstellen in de conceptnota. Het conceptplan is tevens voor reactie aangeboden aan de CSR, COR en Senaat, en met deze organen besproken. Ook het UniversiteitsForum heeft het concept besproken.

Dit memo geeft een overzicht van de ontvangen reacties en op welke wijze deze hebben doorgewerkt in de bijgevoegde nota zoals het CvB die op 14 mei 2019 als voorgenomen besluit heeft vastgesteld en aan de medezeggenschap heeft voorgelegd. Gezien de hoeveelheid reacties zijn deze in dit memo thematisch gegroepeerd en beantwoord.

Het College van Bestuur bedankt iedereen die heeft gereageerd op het concept. Uit de over het algemeen zeer constructieve reacties blijkt een grote betrokkenheid bij het thema. Het CvB heeft geprobeerd om recht te doen aan de opmerkingen, aanbevelingen en suggesties voor aanpassingen, wat uiteraard niet wil zeggen dat alle voorstellen zijn overgenomen.

Ontvangen reacties

Op het online platform 'Denk mee met de UvA' zijn 45 reacties ontvangen (zie bijlage). Daarnaast zijn schriftelijke reacties ontvangen van de CSR, de COR, Senaat, diversity officers (bijlagen), alsmede per mail 42 reacties naar aanleiding van een oproep van Amsterdam United, die pleiten voor overnemen van het rapport 'Diversiteit is een werkwoord', in het Engels: 'Let's do diversity'.

Vragen over het gebruik van Denk mee met de UvA

- In veel reacties is de behoefte aangegeven aan de mogelijkheid voor een anonieme reactie, dat wil zeggen zonder voor andere medewerkers en studenten zichtbaar te zijn.

Het uitgangspunt bij het opzetten van denkmee.uva.nl is dat het academische debat met open vizier gevoerd wordt. Denkmee is bedoeld voor inhoudelijke discussie tussen medewerkers en studenten, om hen zo te betrekken bij het besluitvormingsproces. Anoniem reageren zou ten koste gaan van de kwaliteit van de discussie, zoals blijkt bij (andere) publieke fora - daarom is daar destijds niet voor gekozen. De vele opmerkingen hierover hebben ons echter wel aan het denken gezet. Het debat lijkt immers ook als iemand vanwege naamvermelding (te) terughoudend is. Het CvB zal overwegen of naamloos reageren (maar 'naam bij de redactie bekend') mogelijk moet worden gemaakt.

Denkmeem kent een aantal spelregels om te zorgen dat een open discussie kan worden gevoerd, waarin ieders mening wordt gerespecteerd. Als een reactie niet aan de spelregels voldoet, dan wordt contact opgenomen of kan een bericht worden verwijderd. Dit was overigens niet nodig bij het consultatietraject over de nota diversiteit.

- ‘Denkmeem’ was niet goed bereikbaar van vrijdagmiddag 12 tot zaterdagochtend 13 april. De mogelijkheid te reageren is daarom verlengd tot en met 15 april.

Vragen en opmerkingen die specifiek betrekking hebben op één van de specifieke hoofdstukken

Hoofdstuk 1. Inleiding

- In een aantal reacties is gevraagd om het rapport ‘Let’s do diversity’ integraal te implementeren. In een aantal andere reacties is gevraagd om aan te geven wat is overgenomen en waar de verschillen zitten met het rapport.

We hebben het rapport Let’s do Diversity meegenomen bij de totstandkoming van de concept-nota. Verschillende maatregelen zijn direct of indirect afkomstig uit dit advies, dat geldt o.a. voor de thema’s:

- Het uitsluiten van discriminatie,
- De bijdrage aan een duurzame en sociaal rechtvaardige toekomst van stad, wereld en wetenschap
- Het belang dat de UvA hecht aan een open academische cultuur waarin ruimte is voor stevig debat met diepgaande meningsverschillen,
- De blijvende aandacht voor de fysieke toegankelijkheid van de UvA,
- De inzet om meer studenten aan te trekken van scholen in de regio Amsterdam met een hoog percentage leerlingen van minderheidsachtergronden,
- Het instandhouden van de schakeltrajecten waarmee studenten kunnen doorstromen van het HBO naar de UvA,
- De aandacht voor het diverser maken van het medewerkersbestand, o.a. via bewustwording van bias rond sollicitaties, en de aandacht voor diversiteit in vacatureteksten,
- De benoeming van de Diversity Officer en inmiddels ook facultaire Diversity Officer) die al eerder heeft plaatsgevonden, in vervolg op advies van het rapport om een *diversity unit* in te stellen.

Naar aanleiding van de reacties op de concept nota worden de volgende adviezen uit ‘Let’s do diversity’ tevens opgenomen:

- Een belangrijk onderdeel van het rapport Let’s do Diversity was de opzet van een “UvA Meldpunt Discriminatie of Ombudspersoon”. Op grond van de reacties is een ombudsfunctie nu opgenomen in de nota.
- Ook zijn de begrippen sociale rechtvaardigheid en intersectionaliteit explicieter in de nota opgenomen.

- Gevraagd wordt om een (meer uitgewerkte) motivatie dat diversiteit en inclusie kan bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek.

De bijdrage aan deze kwaliteit is inderdaad één van de centrale uitgangspunten van de nota. In hoofdstuk 1 is de bijdrage van diversiteit aan de kwaliteit van onderwijs, onderzoek en valorisatie nader uitgewerkt in de nota, onder andere door de verwijzing naar het KNAW rapport ‘De aantrekkelijkheid van Nederlands als onderzoeksland’ uit 2015. Ook verwijzen we naar de wetenschapsbrief ‘Nieuwsgierig en betrokken’ van januari 2019, waarin staat dat het opleiden en vasthouden van divers talent een sterk fundament biedt voor een Nederlandse wetenschap met mondiale impact. In het rapport Let’s do Diversity wordt aangegeven dat de beste voedingsbodem voor academische excellentie een omgeving is die een breed en divers spectrum aan perspectieven op waarde schat.

- Gevraagd wordt om een nadere omschrijving van “evidence based” beleid. “Evidence based” betekent dat we maatregelen zoveel mogelijk voortbouwen op bestaande kennis en onderzoek over de effectiviteit van beleid. Waar relevant en (gezien de omvang van de nota) mogelijk, verwijzen we naar onderliggende literatuur.

- In één van de reacties wordt gepleit voor “inclusief cultureel beleid (en dus niet “kleurenblind” beleid)”. Aangegeven wordt in andere reacties dat diversiteit inclusie in de weg kan zitten, bijvoorbeeld door intolerant gedrag van een minderheid toe te staan. Inclusief cultureel beleid is inderdaad het uitgangspunt van de nota: de UvA schat een breed en divers spectrum aan perspectieven op waarde. In het verleden in de UvA werden verschillen vaak weggezet als academisch niet relevant en daarom te negeren. De huidige nota ziet verschillen wel als relevant, want deze vormen een bron van rijkere perspectieven. Diversiteit zonder inclusie is slechts een statistische beschrijving. Inclusie is alleen mogelijk als intolerantie niet wordt geduld en ontmoeting met ‘anderen’ als verrijking geldt. In de nota nemen we daarom expliciet stelling tegen discriminatie en intolerantie van de ene groep jegens de andere.

- Gevraagd wordt naar verbinding met het thema sociale veiligheid en, in de uitvoering, met de vertrouwenspersonen en een aan te stellen ombudspersoon. Inclusie en ontmoeting vereisen een grote mate van sociale veiligheid, daarvan zijn we ons bewust. We hebben daar in deze nota niet opnieuw over geschreven omdat daarover onlangs een aparte notitie is vastgesteld. Er wordt, zoals hierboven al aangegeven, in het bijgestelde kader opgenomen dat er een UvA Ombudspersoon komt. Dit verzoek is in veel reacties naar voren gekomen. De afgrenzing met de functie van andere formele functionarissen (en met name vertrouwenspersonen) moet duidelijk zijn, voor staf en studenten.

- Gevraagd wordt naar afstemming van het beleid met VU (AUC en ACTA) en HvA (gecombineerde diensten). Tevens wordt geadviseerd om een vergelijking te maken met andere instellingen en om het beleid met andere universiteiten af te stemmen. Het zal inderdaad soms nodig zijn om bij de uitwerking van maatregelen af te stemmen met de VU en HvA, al is het uitgangspunt van het College de eigen, bij de instelling passende, uitgangspunten te formuleren. Het is, zoals in bovenstaande reactie ook wordt gesuggereerd, belangrijk om te leren van andere instellingen. Zo neemt de UvA deel aan de LERU werkgroep *Equality, Diversity and Inclusion*. De Diversity Officer heeft bovendien intensief contact met andere universiteiten binnen en buiten Nederland en heeft een overzicht van *best practices* bij andere instellingen.

- In een aantal reacties wordt gevraagd waarom gekozen is voor de nadruk op gender (en met name het verschil man/vrouw) en migratieachtergrond, gekoppeld aan juist minder aandacht voor diversiteit op andere gebieden, zoals seksuele identiteit, sociale economische achtergrond (ook gezien de oplopende kosten van studeren), of religieuze achtergrond. Tevens wordt gevraagd naar de definiëring van doelgroepen/termen zoals gender, of meer algemeen om een definiëring van de term diversiteit. Gevraagd wordt of het door de UvA onderschreven “Open Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers” (OTM) aanleiding geeft tot een inclusieve definiëring van “merit” en van toepassing van Affirmative Action in de nota. Het herschreven hoofdstuk 1 maakt duidelijk dat het bij diversiteit in de eerste plaats om de meerwaarde van verschillen gaat. In de maatregelen is gekozen om ons vooral – maar niet uitsluitend – te richten op studenten die vanwege hun sociaal-culturele achtergrond niet zo vanzelfsprekend de weg naar de universiteit vinden, op medewerkers met een migratieachtergrond, op vrouwelijk wetenschappelijk personeel en op studenten en medewerkers met functiebeperkingen of chronische ziekten. Generieke maatregelen richten op andere genoemde vormen van diversiteit (seksuele identiteit, religieuze – of politieke – opvattingen, sociaal-economische achtergrond)

beperken zich tot nog toe veelal tot gelijke behandeling en antidiscriminatie, mede omdat er over deze verschillen ('bijzondere persoonsgegevens') geen data beschikbaar zijn als basis. Nadere definiëring van gender en van andere categorieën is voor de nota achterwege gelaten, omdat elke definitie afleidt naar discussie over grensgevallen. Alleen voor de term migratieachtergrond wordt verwezen naar de definitie die het CBS hanteert, in verband met het voornemen van een stimuleringsproject voor jonge wetenschappers met een migratieachtergrond. Diversiteit vormt een aandachtspunt in de OTM, mede daarom verwijzen we in de nota naar de OTM. De maatregelen op gebied van werving staan verder beschreven in hoofdstuk 4.

- Enkele keren wordt gevraagd naar prioritering: hoe belangrijk is diversiteitsbeleid ten opzichte van andere thema's en hoeveel middelen worden uitgetrokken - in geld en in tijd. Nieuwe maatregelen kunnen bijdragen aan de toename van werkdruk van de staf, zoals het in beginsel benoemen van twee vrouwen in een BAC voor een hoogleraar. Gevraagd is hoe de opleidingscommissies worden ondersteund als ze een curriculumscan willen uitvoeren. Verder is in een reactie aangegeven dat een omvang 0,2 fte voor een facultaire diversity officer niet toereikend is. Ook wordt een mogelijk verband aangegeven tussen tijdelijke contracten en werkdruk, en specifieke groepen die er meer last van hebben.

Uitgangspunt van de nota is niet wat diversiteit kost maar wat het oplevert. In de nota is wel een passage toegevoegd waarin wordt verwezen naar het implementatietraject na vaststelling, inclusief bijpassende financiën en indien aan de orde, personele inzet. Ten aanzien van de deelname van twee vrouwen in een hoogleraars-BAC is het College van mening dat het doel dit middel rechtvaardigt nu 40 jaar emancipatie het niet voor elkaar heeft gekregen. De vrouwelijke leden van de BAC kunnen uit de verschillende geledingen van de academische gemeenschap afkomstig zijn, evenals van buiten de UvA.

Tijdelijke contracten en werkdruk zijn zeer actuele thema's, die echter buiten het bestek van deze nota vallen.

- Gevraagd wordt naar een duidelijker rolverdeling van Diversity Officers, CvB en decanen. Verder wordt een enkele keer gevraagd naar een grotere rol van universitair niveau (ten opzichte van facultair), ook in de concreetheid van de maatregelen. Tevens wordt gevraagd naar de (tekstuele) formulering van het mission statement van de Diversity Officer.

De onderlinge rolverdeling vormt een belangrijk punt in de nota, vanwege de centrale rol van de diversity officers in het realiseren van onze ambitie op gebied van diversiteit en inclusiviteit maar ook vanuit de eigen ruimte die zijn moeten kunnen innemen. In de nota is de omschrijving dan ook aangevuld. De mission statement van de Diversity Officer vormt een onderdeel van haar werkplan, uiteraard uitgaande van de rolverdeling die in de nota is opgenomen.

- In een aantal reacties wordt gevraagd naar meer aandacht voor diversiteit in de inhoud van het onderwijs en onderzoek. Op een aantal plekken worden curricula genoemd: deze moeten meer (non WEIRD)¹ perspectieven bieden.

Dit is een thema dat ook terugkomt in het advies van het rapport Let's do diversity. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van onderwijs en onderzoek ligt bij de faculteiten, onderzoeksinstituten, colleges en graduate schools, en bij de opleidingscommissies. We onderschrijven het belang van het uitvoeren van onderzoek op diversiteitsgebied, dat gebeurt overigens nu ook al op verschillende plekken binnen de UvA. Het initiatief voor nieuwe onderzoeksgebieden ligt bij de faculteiten. Binnen het onderzoeksbeleid van de UvA wordt de mogelijkheid geboden tot de opzet van een research priority area. Ook hiervoor ligt het initiatief bij onderzoekers en faculteiten.

- De in het stuk genoemde bestaande maatregelen zijn niet altijd bekend bij staf /studenten. Deze opmerking is belangrijk en verdient aandacht in de communicatie over het bestaande aanbod voor studenten en medewerkers.

¹ WEIRD staat voor Western, Educated, Industrialized, Rich, Developed Countries

Over hoofdstuk 2: Toegankelijkheid en studiesucces voor alle studenten

- Gevraagd wordt om de doelstelling van het onderdeel “Toegankelijkheid en studiesucces voor alle studenten” zodanig te formuleren dat iemands achtergrond ook een positieve bijdrage kan leveren aan de studie. Gevraagd wordt of rekening kan worden gehouden met ‘inclusive excellence’, d.w.z. met verschillende startposities bij aanmeldingen.

Het CvB hoopt dat de nieuwe versie van de nota de positieve waarde van diversiteit beter uitstraalt. De UvA zal rekening moeten blijven houden met de formele instroomeisen. We houden echter wel op allerlei andere gebieden rekening met een grotere diversiteit in de instroom, en proberen ook de toegankelijkheid te vergroten voor leerlingen voor wie de gang naar de universiteit minder vanzelfsprekend is. In de nota is aangegeven dat alertheid geboden is op ongewenste en onbewuste bias in procedures van selectie en beoordeling.

- Gevraagd wordt naar uitbreiding van beurzen voor studenten van een “heterogene” sociaal economische achtergrond. Gevraagd wordt of de remediëring van taaldeficiënties voor studenten met zwakke taalvaardigheid op gebied van Nederlands ook beschikbaar komt voor Nederlandse studenten met een migratieachtergrond.

We begrijpen het verzoek om beurzen. De financiële ondersteuning van studenten ligt echter in principe bij de overheid. De UvA beschikt wel over een noodfonds², dit is echter bedoeld voor acute individuele situaties en zal daarom slechts in zeer specifieke gevallen kunnen helpen. We beogen met maatregelen die in dit hoofdstuk zijn vermeld op verschillende manieren de toegankelijkheid en studeerbaarheid voor deze groepen te vergroten.

Het taalaanbod van de UvA is voor alle studenten beschikbaar, dus ook voor studenten met een migratieachtergrond. In de notitie Taalbeleid van de UvA staat “Voor studenten die het cognitief vermogen en de wil hebben een universitaire studie te volgen, maar deficiënties hebben op het terrein van met name taal- of studievaardigheden, biedt de UvA gerichte hulpprogramma's.” De [nota](#) staat op het UvA web.

- Gevraagd wordt naar de mogelijke inzet van *student ambassadors* voor *outreach* activiteiten. Tevens wordt gevraagd naar meer aandacht voor student engagement. Ook wordt gesuggereerd om rekening te houden met de context waarbinnen de UvA functioneert, als universiteit van de stad Amsterdam. Een aantal keren wordt versterking van de verbinding met VO-scholen genoemd, m.n. met (Amsterdamse) achterstandswijken. Gevraagd wordt naar de financiering van de summer schools, en hoe leerlingen daarvoor worden bereikt?

De student ambassadors hebben nu een belangrijke rol voor de buitenlandse studenten. In de nota is nu opgenomen dat we de ervaringen ook willen gebruiken voor het uitbouwen naar Nederlandse studenten. De UvA faciliteert nu al activiteiten op gebied van huiswerkbegeleiding door studenten. Daarnaast zijn er initiatieven op facultair niveau. We zullen *community service* projecten echter niet in de nota opnemen, omdat dat meer een onderwijsinhoudelijk onderwerp is (waarover de werkgroep Student Engagement zich buigt).

De summer school voor eerste-generatiestudenten betreft een pilot voor komende zomer. In de pilotfase wordt geen financiële bijdrage van de leerlingen gevraagd. De leerlingen worden bereikt met de reguliere kanalen, zoals via de UvA website, en via de deelnemers aan UvA matching, maar ook op basis van rapportage van scholen uit het Voortgezet Onderwijs zelf. Hiervoor wordt gestart met scholen in Amsterdam, en met enkele scholen in andere steden.

Over hoofdstuk 3: Succesvol samenwerken in diverse groepen en teams

- Gevraagd is wat het effect van een bias-training kan zijn, en hoe de inhoud van een dergelijke cursus eruit gaat zien. In een andere reactie wordt een specifieke suggestie gedaan

² <https://student.uva.nl/content/az/beurzen/financiele-steun-van-de-uva/noodfonds/noodfonds.html>

voor een opleiding voor cultuursensitiviteit en pedagogische technieken (voor onderwijs in multicultural classrooms).

Ook wordt gevraagd om aandacht voor “soft skills”, niet alleen voor excellente wetenschappers, zoals al opgenomen, maar ook voor alumni die een niet-wetenschappelijke carrière beginnen. Er wordt verzocht om het in de nota genoemde trainingsaanbod open te stellen voor deelnemers in tenure tracks en in PhD opleiding.

Gesuggereerd wordt de opzet van workshops voor studenten en ondersteuning van groepen studenten die diversiteit promoten.

Beoogd effect van een bias-training is dat mensen zich bewust worden van de bril waarmee ze naar de wereld kijken, en die hun besluiten of beeldvorming (bijvoorbeeld bij selectie of promotie) mede bepaalt.

Onbedoelde en ongewenste effecten zijn echter nogal eens dat mensen zich bewust worden van bijvoorbeeld stereotypingen en dat deze zich vastzetten in plaats van dat ze die loslaten. Met name gebeurt dat als de training als een geïsoleerde interventie wordt ingezet. Belangrijk is daarom dat een bias-training wordt ondersteund met bredere acties in de organisatie, en dat in de training zelf concreet wordt gekeken naar toepassingsmogelijkheden in het werk van de deelnemers: van bewustwording naar vaardigheden en gedrag, met organisatorische inbedding. De in de nota genoemde onderzoekers (de voetnoot bij de paragraaf over evidence in de inleiding) pleiten hiervoor. In de komende periode zal met behulp van pilots worden nagegaan wat voor deelnemers goed werkt. Niet elke beroepsgroep binnen de UvA zal dezelfde training nodig hebben, en ervaringen elders leren dat trainingen op maat heel goed mogelijk zijn.

We onderschrijven het belang van soft skills voor zowel degenen die een wetenschappelijke als een niet-wetenschappelijke carrière ambiëren, en hebben dat opgenomen in de nota.

In de behoefte tot bredere openstelling is voorzien: het aanbod staat ook open voor de genoemde groepen.

De suggestie voor workshops voor studenten is een interessante suggestie die we dan ook hebben opgenomen in de nota. Uitgangspunt is dan wel dat de rol van de instelling een ondersteunende is.

- Gevraagd wordt om een minder vrijblijvende tekst over de bewustwording van diversiteit (bijvoorbeeld door het opstellen van “verplichtende maatregelen”). Genoemd worden de trainingen van de staf en BKO en SKO.

Het al dan niet verplichten van deelname uit trainingen is een relevante vraag. Uit onderzoek naar diversiteitsbeleid blijkt dat het inzetten op eigenaarschap en toepasbaarheid van trainingen effectiever is dan verplichte deelname aan trainingen. Om deze reden hebben we ervoor gekozen trainingen van de staf in eerste instantie op basis van vrijwilligheid te organiseren. In nota is de suggestie overgenomen om aandacht voor diversiteit op te nemen in de BKO en SKO, naast de bestaande aandacht voor diversiteit in de Leergang Academisch Leiderschap.

- Gevraagd wordt naar diverse samenstelling van de studentenraden en naar de rol van en cultuur binnen studie- en studentenverenigingen

Het College noch decanen gaan over de samenstelling van de studentenraden of over die binnen studie- en studentenverenigingen, ook al zijn UvA-studenten lid. Wel kunnen studieverenigingen met faculteiten afspraken maken op allerlei vlak, dus ook over diversiteit en inclusie.

Over hoofdstuk 4: Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers

- Er wordt gevraagd naar een aantal specifieke maatregelen: over de mogelijkheden tot kolven, verbreding van zwangerschapsverlof (voor alleen moeders) naar beide ouders en faciliteiten voor kinderopvang. Verder is gevraagd naar zes-jaartermijn van de tenure tracks voor beide ouders, en om meer genderneutrale toiletten.

De aandacht voor deze thema's komt vooral terug in de nota als aandachtspunt voor de communicatie over de maatregelen die de UvA al kent. Voor de beoordeling van de tenure tracks geldt dat het moment van beoordeling afhangt van het aantal weken dat een ouder daadwerkelijk

afwezig is geweest voor verlof, dat geldt voor beide ouders. Genderneutrale toiletten dienen in ieder gebouw te vinden te zijn.

- Gevraagd wordt om zorgvuldige aandacht voor de formulering van de vacatureteksten, zodat geen ongewenste genderdiscriminatie optreedt.

Dit punt is overgenomen in de nota: in elke vacaturetekst staat een kernachtig statement gericht op diversiteit. Alle formele communicatie wordt zorgvuldig en cultuursensitief geformuleerd.

- Gesuggereerd wordt een deel van de werving van UD-posities op centraal niveau te organiseren om zo een meer diverse stafsamenstelling te kunnen waarborgen.

De werving van UD's blijft liggen op facultair niveau, om redenen van governance, maar ook omdat het op facultair niveau mogelijk is om een diverse stafsamenstelling te kunnen waarborgen.

Diversiteit is een werkwoord voor allen, niet een opgelegde eis van bovenaf.

- Gevraagd is hoe we UvA-breed tot 50% vrouwelijke benoemingen van de nieuwe hoogleraarposities komen, gezien de verschillen nu tussen de faculteiten (voor de FNWI zal dit een grotere opgave zijn dan voor de FMG). Gesuggereerd wordt voorzichtiger te starten met een 40% (vrouwen) -60% (mannen). Gevraagd wordt om niet alleen aandacht te besteden aan de hogere wetenschappelijke posities, maar aan de vacatures voor alle posities.

Het UvA-brede streefdoel van 50% betekent niet dat elke faculteit even snel een balans van vrouwelijke en mannelijke hoogleraren zal kunnen bereiken; het tempo is afhankelijk van de situatie in de diverse wetenschapsgebieden in de faculteiten, waar nu per gebied ook grote verschillen zijn.. Het 50% streefdoel op instellingsniveau blijft gehandhaafd.

We streven naar vergroting van de diversiteit van het medewerkersbestand. In de concept nota staat inderdaad een specifieke doelstelling op gebied van gender bij de hoogleraren. Dit betekent niet dat dit streven niet voor andere functies en niveaus geldt. Het is in de nota opgenomen omdat de verdeling man/vrouw in de hooglerarencategorie nu onevenwichtiger is dan in andere categorieën, daarnaast ligt er bij de benoemingen binnen deze functiecategorie ook een verantwoordelijkheid op instellingsniveau.

- Gesuggereerd wordt meer aandacht te besteden aan zichtbaarheid van succesvolle voorbeelden, bij zowel studenten als medewerkers.

Werken met rolmodellen is belangrijk. Studenten worden uitgenodigd voor en ondersteund bij het vervullen van een voorbeeldrol richting VO-scholen en bij introductiedagen, evenals in de begeleiding van nieuwe studenten.

Opgenomen is dat we de zichtbaarheid willen vergroten van onze (excellente) wetenschappers met een niet-westerse migratie achtergrond.

- Gevraagd wordt om mogelijke bias weg te nemen in UvA Q ten nadele van vrouwelijke docenten en docenten met een migratieachtergrond.

We hebben in 2018 nagegaan of er verschillen in studentbeoordelingen van mannelijke en vrouwelijke docenten in UvA Q zijn. Conclusie was dat vrouwelijke docenten gemiddeld een net wat hoger rapportcijfer krijgen dan mannelijke docenten, en dat een dergelijke bias in dit onderzoek dus niet naar voren is gekomen. Dit is niet gedaan voor docenten met een migratie achtergrond (omdat we geen data hebben over de migratieachtergrond van docenten). De betrouwbaarheid en validiteit, evenals het gebruik van UvA Q worden dit jaar geëvalueerd. Mogelijke gender bias wordt daarin meegenomen.

Over hoofdstuk 5: Stimuleren van good practices en uitwisselen van kennis en ervaringen

- Gevraagd wordt om voldoende aandacht voor verandering in persoonlijke attitudes en overtuigingen, ten opzichte van verandering in organisatienormen. Ook wordt gevraagd naar cultural change: is dit niet een "within-culture change", namelijk verandering aanbrengen vanuit de homogene, dominante cultuur?

Het doel van de nota is om een inclusieve cultuur te creëren. Onze benadering wil recht doen aan verschillende perspectieven en stemmen, zonder te redeneren vanuit een dominant perspectief. Ons primaire doel is echter niet om mensen en hun attitudes te veranderen of een nieuwe dominante cultuur tot stand te brengen. Wel dat we ons allemaal er beter van bewust zijn en dat we als geheel profiteren van de uitwisseling tussen verschillende mensen. Het is mooi als deze cultural change ertoe leidt dat mensen en hun attitudes zelf veranderen. We ondersteunen dit proces o.a. met de uitwisseling van *best practices*, en met de maatregelen die betrekking hebben op leergangen, trainingen, en jaargesprekken.

- Gevaagd wordt om de organisatie van informele bijeenkomsten op instituuts/departementsniveau, gericht op discussie en uitwisseling

Dit is een goede suggestie die is overgenomen, voor faculteiten, instituten, departementen en Diversity Officers, als uitwerking onder het onderdeel “Stimuleren van *best practices* en uitwisselen van kennis en ervaringen”.

Over hoofdstuk 6. Gebouwen en faciliteiten, sociale veiligheid, onderwijsvisie, internationalisering

- Gevraagd wordt om beleidsstukken van de UvA ook in het Engels op te stellen (zodat iedereen betrokken kan zijn bij de beleidsvorming van de UvA, waaronder de medezeggenschap). Er wordt ook gevraagd waarom er cursusaanbod in het Engels is, en niet in andere talen.

De vertaling van stukken in het Engels is op dit moment al een aandachtspunt en wordt ter hand genomen, vooral voor stukken die naar de medezeggenschap worden verzonden. Voor de keuze voor Engels (en Nederlands) verwijzen we naar de notitie Taalbeleid van de UvA, waarin de keuze voor een tweetalige universiteit (Nederlandse en Engelse) wordt beargumenteerd.

- Gevraagd wordt naar de vermelding van specifiek beleid voor studenten met een functiebeperking.

Voor de UvA is toegankelijkheid van personen met een functiebeperking inderdaad belangrijk, in dit hoofdstuk wordt daarom verwezen naar de maatregelen die we al hebben ontwikkeld,. Er zal overleg plaatsvinden met het disability platform van de UvA over de in de nota opgenomen betrokkenheid bij de uitbreiding van de mentorprogramma's naar studenten met een functiebeperking en ondersteuning van docenten in de omgang met functiebeperkingen.

Over hoofdstuk 7: Monitoring

- Er wordt in een aantal reacties om meer concrete doelen gevraagd en een meer uitgewerkte monitoring van de bereikte resultaten (onderscheiden naar de verschillende doelgroepen), voorzien van een nulmeting en een tijdpad. Ook het monitoren van ongewenst gedrag wordt genoemd. Gevraagd wordt hoe op basis van monitoring wordt bijgestuurd en hoe medewerkers en studenten worden betrokken.

We vinden de aandacht voor monitoring belangrijk, vandaar dat hieraan een apart hoofdstuk is gewijd. We voegen toe dat monitoring zoveel mogelijk plaatsvindt via de reguliere (evaluatie)systemen van de UvA. Zo is langdurige continuïteit beter geborgd dan via een projectmatige aanpak. Het inzetten van audits voor specifieke onderwerpen is eveneens mogelijk. De Programmaraad Institutional Research van de UvA waarin zowel de CSR als de COR zitting hebben, speelt een belangrijke coördinerende rol.

Na vaststelling van de nota zal werk worden gemaakt van de implementatie, inclusief rapportages, daarin besteden we ook aandacht aan de wijze waarop medewerkers en studenten zullen worden betrokken.