



Nota diversiteit UvA

Nota Diversiteit UvA

28 mei 2019

Inhoudsopgave

5	Samenvatting
8	1. Inleiding
8	- Doel van deze Nota
10	- Onze ambitie
11	- Toelichting
13	- Uitgangspunten op het gebied van cultuur en organisatie
13	- Vormgeving en uitwerking
15	- Invulling van de strategische doelstellingen
16	2. Toegankelijkheid en studiesucces voor alle studenten
16	- Doel
16	- Toelichting
17	- Nieuwe maatregelen
17	- Voortzetten, verbeteren en uitbouwen
19	3. Succesvol samenwerken in diverse groepen en teams
19	- Doel
19	- Toelichting
20	- Nieuwe maatregelen
21	- Voortzetten, verbeteren en uitbouwen
22	4. Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers
22	- Doel
22	- Toelichting
23	- Nieuwe maatregelen
23	- Voortzetten, verbeteren en uitbouwen
24	- Nieuwe maatregelen, gendergerelateerd
24	- Voortzetten, verbeteren en uitbouwen, gender- en ouderschapsgerelateerd
25	- Nieuwe maatregelen, gerelateerd aan migratieachtergrond

- 26 - Voortzetten, verbeteren en uitbouwen, gerelateerd aan migratie-achtergrond
- 27 **5. Stimuleren van good practices en uitwisselen van kennis en ervaringen**
- 27 - Doel
- 27 - Toelichting
- 28 - Voortzetten, verbeteren en uitbouwen
- 29 **6. Gebouwen en faciliteiten, sociale veiligheid, onderwijsvisie, internationalisering**
- 29 - Gebouwen en faciliteiten
- 30 - Sociale veiligheid
- 31 - Onderwijsvisie
- 32 - Internationale diversiteit
- 33 **7. Monitoring**
- 34 **8. Tot slot**

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 gemeden.

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.

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.

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

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

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 staff may develop to their full potential and feel welcome, safe, respected, supported and valued: a university committed to equity, inclusion and diversity.⁹

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.

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 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).

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.

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.

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

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 verantwoordelijkheid af te leggen en aanspreekbaar te zijn aangaande 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;
- 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.

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.

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 management-inzet. 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.

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.

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 and 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.

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).

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.

- De UvA beter zichtbaar maken op scholen waar een studie in het wetenschappelijk onderwijs geen vanzelfsprekendheid is, via voorlichting, meeloopdagen, proef-studeren, 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 studierelevante 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.

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

*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.

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 leidinggevend en 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

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

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

²⁴ zie Strategisch Kader HRM.

De UvA heeft zich geïnteresseerd 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 directeuren 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.

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.

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

- 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 personeels-beoordelingen.
- 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 hoogleraarposities 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.

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.

- 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 zwangerschap(pen), 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 migratie-achtergrond (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.”*

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).

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 migratie-achtergrond.
- Proactieve communicatie over de in relatie tot verschillende migratieachtergronden beschikbare ondersteuning (coaching, mentoring en intervisie).

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 leidinggevenden, 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.
- Uitwisseling van *good practices* tussen opleidingscommissies.
- Onderzoek naar de effecten van beleid op de diversiteit.³²
- 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

Op iedere campus (Roeterseiland, Science Park, Universiteitskwartier en Amsterdam UMC) is een stilteruimte, 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

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.

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.

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.

³⁶ Onderwijsvisie.

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

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 internationaal alumni-beleid, 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.

³⁸ Strategisch Kader Internationalisering 2017.

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

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.

Colofon

© Universiteit van Amsterdam, 2019

uva.nl