

Diversiteits- en inclusiviteitsbeleid

2020-2023



CONCEPT

11 november 2020



Documentbeheer

Versie	Datum	Auteur(s)	Wijziging
1.0	11-11-20	5.1.2e	concept
2.0			
3.0			
etc			

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1. Inleiding.....	4
2. Visie	4
3. Doelstelling van het beleid	5
4. Huidige situatie	5
5. Beleidsvoorstellen	5
5.1 Generieke interventies	6
Governance, organisatie en infrastructuur	6
Deskundigheidsbevordering.....	6
Inbedding in processen	7
Verhogen van de sociale veiligheid	7
Inclusieve communicatie	8
5.2 Specifiek: Aandacht voor verschillende groepen	8
Gender.....	8
Culturele en etnische diversiteit	8
LGBT+	8
Sociaal/fysiek.....	9
6. Monitoring en verantwoording.....	9
7. BIJLAGEN	10
7.1 Referenties en literatuur	10
7.2 Beleid en organisatie voor medewerkers en studenten	11
7.3 Rol van de OR bij diversiteitsbeleid	12

1. Inleiding

In 2009 heeft het LUMC voor het eerst beleid geformuleerd op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. Dit beleid richtte zich uitsluitend op de ongelijkheid van gender. In de jaren daarna is daarnaast ook ingezet op ongelijkheid op basis van seksuele geaardheid door het oprichten van LUMCPride. In 2018 heeft het LUMC in haar strategie 'Grensverleggend beter worden' een bredere ambitie uitgesproken: *Het LUMC wil een organisatie zijn waar mensen ongeacht afkomst, herkomst, ras en geslacht zich thuis voelen en evenveel kansen hebben. We beogen een internationale werk- en leeromgeving voor iedereen te zijn.*

Het LUMC werkt op het gebied van diversiteit & inclusiviteit nauw samen met de Universiteit Leiden. Het Directoraat HRM zorgt voor een integrale benadering voor alle kerntaken en vormt de linking pin naar de Universiteit Leiden.

In deze notitie werken we de geformuleerde ambitie uit in beleidsdoelen en bijbehorende interventies. Eerst wordt ingegaan op de doelstelling en probleemstelling. Daarna wordt ingegaan op de generieke instrumenten en interventies. Vervolgens wordt ingezoomd op de verschillende pijlers binnen het beleid; elk met eigen vraagstukken en interventies.

2. Visie

De uitdagingen zijn vandaag de dag nog voelbaar. Van de demonstraties voor de dood van George Floyd op de dam tot aan de negatieve evaluatie van de Participatiewet door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Van het achterblijven van vrouwen in topfuncties tot aan de discriminatie ten aanzien van geaardheid.

Niet alleen vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid om een voorbeeldfunctie te vervullen als maatschappelijke organisatie, maar ook vanuit de overtuiging dat het waardevol is dat een diversiteit aan perspectieven betrokken en overwogen wordt. Dit is een waarde op zichzelf, maar ook een basisvoorwaarde voor kwaliteit. Het LUMC wil een afspiegeling zijn van de maatschappij en wil ook de succesvolle inzet op internationalisering continueren.

Bij diversiteit gaat het om de *aanwezigheid* van medewerkers en studenten met verschillende achtergronden en ideeën. Het gaat daarnaast ook om inclusiviteit: zorgen voor een *werk- en leeromgeving* waarin iedereen zich thuis voelt, iedereen kansen krijgt, en diens talenten kan ontplooien.

Daarbij is commitment in alle lagen van de organisatie en inclusief leiderschap van belang. In een inclusieve organisatie kan iedereen volledig en op gelijke voet aan de organisatie en besluitvorming deelnemen. Door randvoorwaarden te scheppen waarin mensen vanuit verschillende achtergronden en met onderscheidende perspectieven willen én kunnen bijdragen, kan het LUMC de ambities waarmaken.

Deze visie wordt nog eens extra onderstreept door externe vereisten:

- Diversiteit is een evaluatie criterium bij visitaties van universitaire opleidingen en research;
- Voor het aanvragen van Europese subsidies is het hebben van een Gender Equality Plan, dat op de website van de instelling gepubliceerd wordt, noodzakelijk (**zie bijlage 1**).

3. Doelstelling van het beleid

Het doel van diversiteitsbeleid is om inclusiviteit te bevorderen en discriminatie en (onbewuste) bevoordeling te voorkomen. Hiervoor wil het LUMC inzetten op bewustwording, zichtbaarheid en versterking van diversiteit & inclusiviteit zodat medewerkers en studenten ongeacht afkomst, herkomst, ras, genderidentiteit, culturele achtergrond, seksuele identiteit en functionele beperking zich thuis voelen en evenveel kansen kunnen krijgen.

Voor een effectief diversiteitsbeleid zijn de volgende randvoorwaarden essentieel:

- de expliciete wil bij de top van de organisatie om van diversiteit een succes te maken;
- het stellen van concrete doelen die aan termijnen worden gebonden;
- een structuur waarbinnen een beleid voor diversiteit vorm krijgt, dat wil zeggen helder vastgelegde verantwoordelijkheden en vastgelegde procedures op het vlak van verantwoording van resultaten van diversiteitsbeleid (accountability);
- de aanwezigheid van deskundigheid op vlak van diversiteit binnen de organisatie;
- opnemen van kennis en vaardigheden in het leiderschapscurriculum;
- de beschikbaarheid van financiële en mogelijke andere middelen en (HR-)instrumenten;
- beschikbaarheid van relevante data om de voortgang van het proces van diversiteitsbeleid regelmatig te kunnen meten;
- communicatie, zowel in- als extern
- een klimaat waarin diversiteit leeft en diversiteit in de gehele organisatie wordt gewaardeerd.

4. Huidige situatie

Het LUMC heeft zijn huidige diversiteitsbeleid voor medewerkers vastgesteld op 31 augustus 2009. Diversiteit is toen uitsluitend ingevuld met genderdiversiteit. Hierin heeft het LUMC zich gecommitteerd aan het Charter Talent naar de Top. Daarnaast zijn er veel (beleids)initiatieven die bijdragen aan het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit, zowel voor medewerkers als studenten (**zie bijlage 2**). In de sfeer van algemene voorzieningen is er een stiltecentrum, een islamitische gebedsruimte en zijn alle gebouwen toegankelijk voor mensen met een functiebeperking.

5. Beleidsvoorstellen

In dit hoofdstuk worden interventies voorgesteld die bijdragen aan het bereiken van de geformuleerde doelstelling. Enerzijds een aantal generieke voorstellen die zich vooral richten op bewustwording, kennis, inzicht en borging van het beleid. Anderzijds specifieke voorstellen, omdat iedere groep zich in een andere fase bevindt en ook andere interventies nodig heeft.

Daarnaast wordt in de voorstellen onderscheid gemaakt tussen medewerkers en studenten.

5.1 Generieke interventies

Governance, organisatie en infrastructuur

Om te komen tot een breed gedragen en voor de hele gemeenschap effectieve interventies stellen we een **diversity board** in. Dit betekent concreet dat er een vaste adviescommissie komt in het LUMC met diversiteit en inclusiviteit in de portefeuille.

De samenstelling van de commissie bestaat uit:

- Afvaardiging uit de verschillende diversiteitsnetwerken;
- Vertegenwoordiging uit de lijnorganisatie;
- 5.1.2e
- Adviseur D&I uit DOO;
- Adviseur D&I uit HRM

De board bewaakt het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid, stelt vast of de KPI's wel/niet behaald zijn en draagt zorg voor het contact met de netwerken in het LUMC. De board heeft regelmatig contact met de Raad van Bestuur en kan deze gevraagd en ongevraagd adviseren. De diversity board zal elk jaar verslag uitbrengen aan de Raad van Bestuur.

HRM is penvoerder en ambtelijk secretaris.

De medewerkers van DOO en HRM vormen de linking pin naar de 5.1.2e van de Universiteit.

De leden van de board treden ook op als ambassadeurs.

Op de lange termijn zien we de verschillende netwerken opgaan in de Diversity Board. Dan moet diversiteit breed binnen het bedrijf gedragen worden door alle medewerkers en niet alleen door de minderheden zelf.

Deskundigheidsbevordering

Er wordt een scholingsprogramma ontwikkeld voor de volgende doelgroepen:

Experts

De vertegenwoordigers van HRM en DOO worden aangewezen om de expertise op dit dossier op orde te houden en zich hierin te scholen en te ontwikkelen. Zij zullen hun collega's binnen HRM en DOO hierin betrekken.

Bestuurlijke laag

De bestuurlijke laag van het LUMC (top-72) krijgen een aanbod om m.b.v. een extern, gerenommeerd bureau te worden geschoold om hun leiderschapsrol gericht op bewustwording en sturing op dit vlak vorm en inhoud te geven.

Leidinggevenden

In het verplichte curriculum voor leidinggevenden wordt een aanbod opgenomen om hun verantwoordelijkheid vorm te geven. Naast teamdynamiek en implicit bias zal het scheppen van sociale veiligheid hier onderdeel van zijn.

Leden van benoemingscommissies

Leden van benoemingscommissies krijgen een korte training om unconscious bias te leren herkennen.

Docenten

Docenten krijgen een aanbod om een inclusief curriculum te ontwerpen op inclusieve wijze studenten te scholen. Dit zal ook onderdeel gaan vormen van de Basiskwalificatie Onderwijs.

Onderzoekers

Onderzoekers krijgen een aanbod om bij het opzetten en uitvoeren van hun onderzoek inclusiviteit te stimuleren. Hierbij zal ook aandacht besteed worden aan de eisen die subsidieverstrekkers op dit gebied stellen.

Niet-nederlandstalige medewerkers en studenten

Deze groep zal actief een taalcursus aangeboden krijgen en workshops om hun weg te vinden in de nederlandse samenleving.

Daarnaast zullen bredere evenementen worden georganiseerd gericht op bewustwording.

Inbedding in processen

Bestaande en nieuwe processen worden aangepast op het (onbewust) buitensluiten en het vergroten van de inclusiviteit.

In medewerkerprocessen kan gedacht worden aan:

- Werving, onboarding en introductie: bij de selectie kunnen (vaardigheden op het gebied van) diversiteit en inclusie sterker als competentie en selectiecriterium mee worden genomen in vacatures, benoemingen, leiderschaps- en management functies.
- Opnemen in jaargesprekken: in de regelgeving kan het onderwerp verplicht worden opgenomen in het jaargesprekformulier.
- Bevordering en loopbaanafspraken.

In studentenprocessen kan gedacht worden aan:

- studenteninstroom
- bevorderen van studiesucces, met name van studenten met een migratieachtergrond.

Verhogen van de sociale veiligheid

Er zijn veel aanwijzingen dat niet alle medewerkers en studenten zich veilig voelen door o.a. intimidatie en discriminatie. Een onveilige omgeving en niet integer gedrag hebben een negatieve invloed op de kwaliteit van het werk. Rapporten van het LNVH en de vakbonden laten zien dat er actie nodig is. Ook de laatste Medewerker Monitor laat zien dat sociale veiligheid niet overal helemaal op orde is. Er zal verder onderzoek worden gedaan naar structurele en culturele factoren die dit in de hand kunnen werken.

Daarnaast zal worden onderzocht of en zo ja op welke wijze de bestaande vangnetconstructies van vertrouwenspersonen kunnen worden verbeterd.

Er zijn al vertrouwenspersonen beschikbaar voor ongewenst gedrag en ongewenste situaties zowel voor medewerkers als studenten. Er zal extra aandacht voor deze vertrouwenspersonen worden gevraagd. Wanneer er zich een situatie voordoet in het LUMC waarbij er niet divers en inclusief gehandeld wordt, fungeren de vertrouwenspersonen als vangnet.

Bij studenten wordt in dit kader extra geïnvesteerd in het houden van de verbinding met het LUMC. Ook de co-assistenten vormen een groep die extra aandacht nodig heeft. Zij voelen zich geen student meer, maar behoren ook nog 'niet echt' tot de medewerkers.

Inclusieve communicatie

Het is noodzakelijk dat alle communicatie in en uit het LUMC inclusief is. Dit betekent concreet dat:

- Aansluiting D&I en geïncorporeerd in beleidscyclus en besluitvormingsprocessen LUMC;
- Versterken beeldvorming: website (extern en intern) /nieuwsbrief
- Meer aandacht voor D&I bij wervingsteksten voor medewerkers en studenten;
- Prominente informatievoorziening over conferentie en workshops.
- Alle communicatie tweetalig maken

5.2 Specifiek: Aandacht voor verschillende groepen

Voor de verschillende groepen waar we het beleid op willen richten spelen verschillende vraagstukken. Daarom zullen de interventies per pijler ook anders zijn. Bij elke pijler wordt ingegaan op de huidige situatie en doelstelling, interventies die op de specifieke problematiek binnen de pijler spelen, KPI's en evaluatie.

Gender

Vrouwen hebben nog steeds een achterstand in bepaalde functies. Het bevorderen van vrouwen in hogleraarsposities heeft en houdt aandacht. Er wordt niet gekozen voor het opstellen van quota, maar er zullen nieuwe streefcijfers worden afgesproken. Daarnaast zal het beleid zich richten op de benoemingen tot associate professors en het verkorten van de doorlooptijd van de loopbaan tot de benoeming tot hoogleraar.

Het netwerk Vitaal zal ook de komende jaren een financiële ondersteuning krijgen.

Culturele en etnische diversiteit

In het LUMC hebben we de culturele diversiteit niet in beeld. Dat komt omdat het onwenselijk is om dit structureel vast te leggen in het personeelssysteem. De eerste stap is hierin inzicht krijgen.

Sinds 1 juli 2020 kunnen werkgevers met de Barometer Culturele Diversiteit inzicht krijgen in de culturele diversiteit van hun organisatie. Dit betekent dat het LUMC het CBS kan vragen om een geanonimiseerde versie van hun personeelsbestand te bekijken. Hierdoor krijgen wij door middel van statistieken inzicht over de culturele diversiteit binnen het LUMC. Op deze manier kan het LUMC diversiteitsbeleid voeren dat gebaseerd is op cijfers, waarmee we bijdragen aan een arbeidsmarkt met kans voor iedereen; zonder inbreuk te doen op de privacy van medewerkers.

Daarnaast willen we voor deze groep het vormen van een netwerken stimuleren. Hierbij zal de expertise van Young global people worden ingezet.

LGBTQI+

Het LUMC heeft een LUMCpride netwerk dat financieel ondersteund wordt door Directoraat HRM. We hijsen de regenboogvlag, doen mee aan de canal parade en vieren de coming out day. Afgelopen jaar hebben we een speciaal beeld onthuld voor het lidmaatschap van de Workplace Pride.

In de komende periode zullen we samen met LUMCpride aandacht vragen voor dit LGBTQI-netwerk.

Daarnaast onderzoeken we om in samenwerking met 5.1.2e een binnen het LUMC uit te voeren naar de mogelijkheden en beperkingen van deze groep in het LUMC.

Sociaal/fysiek

Per 1 januari 2015 is de participatiewet in werking getreden. Het kabinet en werkgevers hebben toegezegd dat zij extra banen creëren voor mensen met een handicap of afstand tot de arbeidsmarkt. Er is een intentieverklaring afgesloten met UWV, DZB en het LUMC van 1 januari 2018 die op 31 december 2019 van rechtswege is beëindigd. De ambitie van het LUMC was om 20-30 arbeidsplaatsen aan te bieden. In 2018 zijn 28 medewerkers geplaatst en in 2019 waren dat er 17.

De resultaten van het Participatieloket lopen achter bij de afgesproken ambitie. Ook landelijk is de evaluatie van de participatiewet negatief uitgevallen.

In de komende beleidsperiode gaan we onderzoeken wat de oorzaken zijn van het achterblijven van de ambitie en welke belemmeringen uit de weg moeten worden geruimd. Werkgevers hebben toegezegd tot 2026 in totaal 125.000 banen te realiseren, de zogenaamde Banenafpraak.

6. Monitoring en verantwoording

Een van de randvoorwaarden voor het kunnen uitvoeren van het beleid is de beschikbaarheid van relevante data om de voortgang van het proces van diversiteitsbeleid regelmatig te kunnen meten voor monitoring, verantwoording en bewustwording.

In de komende beleidsperiode zal worden gewerkt aan het ontwikkelen van KPI's en het beschikbaar stellen van andere cijfermatige inzichten op dit gebied.

Momenteel kennen we de jaarlijkse rapportage over de verhouding tussen mannen en vrouwen in de top en subtop:

% vrouw van totaal aantal werknemers		2015	2016	2017	2018	2019
Top	Medisch	14,8%	15,9%	16,5%	18,2%	17,0%
	Wetenschappelijk	23,5%	24,4%	24,7%	26,3%	27,4%
	Overig	39,3%	38,5%	40,0%	44,1%	46,8%
Subtop	Medisch	49,3%	48,4%	46,2%	47,0%	47,2%
	Wetenschappelijk	41,2%	44,0%	45,1%	45,2%	48,0%
	Overig	59,0%	57,6%	59,2%	61,0%	60,2%

Rapportage Charter Talent naar de Top 2019

Uitkomsten uit de volgende metingen:

- Barometer culturele diversiteit
- Meting van 5.1.2e
- Medewerker Monitor LUMC
- Studenten enquêtes

7. BIJLAGEN

7.1 Referenties en literatuur

Sleutelmomenten, inzichten en interventies met impact voor diversiteit & inclusie, Talent naar de Top, januari 2020.

Nationaal actieplan voor meer Diversiteit en Inclusie, Rijksoverheid, september 2020

‘Diversity wins. How inclusion matters’ McKinsey, mei 2020

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2019, LNVH

Harassment in Dutch academia, LNVH, juli 2019

Werkplan D&I Universiteit Leiden, juni 2020

New Horizons for LGBTI Workplace Inclusion

Young Global People, www.ygp.nl

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

De eisen die de Europese Commissie stelt zijn:

- Public document endorsed by top management
- HR and finances devoted to gender policy (already mentioning who is the diversity officer would do)
- leadership training
- gender balance work and life
- integration of measures to ensure gender is incorporated in research topics
- gender based violence and sexual harassment
- Data aggregations on gender balance

7.2 Beleid en organisatie voor medewerkers en studenten

Beleid en Organisatie voor medewerkers

- Directoraat HRM heeft beleid ontwikkeld i.v.m. de uitvoering van de Participatiewet door het oprichten van een Participatieloket in samenwerking met UWV en DZB Leiden;
- Er zijn vertrouwenspersonen beschikbaar voor ongewenst gedrag en ongewenste situaties;
- Informatie over ongewenst gedrag (waaronder discriminatie, pesten et cetera) is te vinden op Albinusnet;
- Gedragscode: het LUMC heeft de LUMC-code over integriteit en kernwaarden;
- Verlofregeling: het LUMC kent verschillende verlofregelingen: wegens persoonlijke omstandigheden, zorgverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof;
- Directoraat HRM ondersteunt (financieel) verschillende netwerken:
 - LUMC Pride: diversiteitsnetwerk dat medewerkers en studenten binnen het LUMC met elkaar in contact brengt en verbindt. De focus ligt op iedereen die zich bij de LGBTQI-community betrokken voelt; Het LUMC is ook lid van de Workplace Pride.
 - Jong LUMC: netwerk dat jonge medewerkers binnen het LUMC met elkaar in contact brengt en verbindt. Jong LUMC organiseert diverse activiteiten rondom uiteenlopende thema's, en helpen jonge medewerkers zichzelf blijvend te ontwikkelen.
 - Netwerk Vitaal: Vitaal staat voor Vrouwen in Top Artsen en Academici Leiden. Vitaal streeft naar een gelijkwaardige participatie van vrouwen in hogere academische en bestuurlijke posities in het LUMC.

Beleid en organisatie voor Universitaire opleidingen

- Voor klachtenbehandeling is in de masterfase GNK een vertrouwenspersoon;
- International classroom: de coördinator Internationalisering en de werkgroep Internationalisering bevorderen diversiteit door het creëren van international classrooms;
- Intracurriculair onderwijs over diversiteit in de patiëntenpopulatie bij de opleidingen Geneeskunde;
- Persoonlijke studiebegeleiding door docentcoach, studieadviseur en mentoraat;
- Aandacht voor diversiteit bij informatievoorziening en open dagen voor universitaire opleidingen;
- Onderzoek naar uitval bij eerstejaars geneeskundestudenten en de rol van diversiteit en inclusiviteit daarbij.

7.3 Rol van de OR bij diversiteitsbeleid

WOR artikel 28

Als ondernemingsraad heeft u een grote rol als het gaat om het diversiteitsbeleid in uw organisatie. Het tegengaan en voorkomen van discriminatie is namelijk een belangrijke taak van de OR. Zo bepaalt artikel 28 lid van de Wet op de ondernemingsraden.

WOR artikel 27

Er is een kans dat het invoeren of wijzigen van het diversiteitsbeleid een instemmingsplichtig besluit is van de bestuurder. Om diversiteit meetbaar te maken moeten er, zoals hierboven vermeld, waarschijnlijk bepaalde persoonsgegevens verwerkt worden. Lid 1k van artikel 27 van de WOR bepaalt dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft wat betreft het verwerken en beschermen van persoonsgegevens. Richt het diversiteitsbeleid zich ook op de werving en selectie van kandidaten? Dat betreft het aanstellingsbeleid, ook dat is instemmingsplichtig.

Diversiteit binnen de OR

Niet alleen organisatiebreed, maar ook binnen de ondernemingsraad zou diversiteit hoog op de agenda moeten staan. De ondernemingsraad hoort een representatieve afspiegeling van het werknemersbestand te zijn. Een representatieve OR leidt tot een beter gebalanceerde belangenbehartiging van alle groepen medewerkers binnen de organisatie. Als er structureel bepaalde groepen binnen de OR niet vertegenwoordigd worden, dan is de OR minder representatief voor de gehele organisatie. Zo is de kans groter dat u niet alle (deel)belangen behartigt.

