

Bestuursberaad 10 december 2020	Ter bespreking
IN HET KORT	
Onderwerp: Facultaire werkplannen diversiteit en inclusie	
<p>Concept-besluit / vragen:</p> <p>In juni 2020 is het werkplan diversiteit en inclusie door het College van Bestuur vastgesteld. Faculteiten zijn gevraagd hun eigen facultaire werkplannen te ontwikkelen toegespitst op de behoeftes van de faculteit en eenheden en tevens in lijn met het brede kader van het centrale D&I beleid. Tijdens het bestuursberaad werd de vraag gesteld hoe samenwerking en een vergelijkbare aanpak bevorderd kan worden. De bespreking van de concept werkplannen van de faculteiten geeft gelegenheid facultaire ambities en plannen naast elkaar te leggen, gezamenlijke ambities te formuleren, en samenwerking in de uitvoering af te stemmen.</p> <p>De concretisering van werkplannen zal in sommige faculteiten meer tijd vragen omdat deze samenhangt met het ontwikkelen van een infrastructuur en capaciteit op het gebied van diversiteit en inclusie, en ook omdat het naar interne afstemming vraagt. Het is goed deze tijd ook de gunnen en nemen. De plannen liggen daarom nadrukkelijk als concept voor, of zijn in ontwikkeling. Het is duidelijk dat er in alle faculteiten al veel positieve ontwikkelingen gaande zijn. Tijdens de bespreking zullen powerpoint slides die een overzicht geven van de ambities van alle faculteiten getoond worden.</p> <p>De conceptwerkplannen en ambities van de faculteiten tonen een gemeenschappelijke aanpak, met variatie in speerpunten.</p> <p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke concrete stappen willen de faculteiten samen zetten in het bevorderen van diversiteit van medewerkers in alle functies, en met name vrouwelijk talent aan de top, en het vergroten van etnische diversiteit van medewerkers? <p>Denk aan: samenstelling commissie, inzicht in diversiteit van kandidatenpool en geselecteerde kandidaten, en het inzetten op loopbaan ontwikkeling van medewerkers in vroege stadium. Hiervoor is een gezamenlijke aanpak die structureel stappen zet het meest effectief. Dit zou in samenwerking ontwikkelt kunnen worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe willen faculteiten op het gebied van onderwijs docenten en opleidingen stimuleren in het bevorderen van inclusie in curricula, en vaardigheden op het gebied van inclusieve didactiek? Hoe kan hierin samengewerkt worden? - Welke verwachtingen zijn er ten opzichte van de rol en bijdrage van het Expertisebureau en de Diversity Officer in het bevorderen van diversiteit en inclusie bij de faculteiten? Hoe willen de faculteiten hun interne expertise en capaciteit op het gebied van D&I versterken om de interne uitvoering van facultaire plannen te kunnen faciliteren? <p>Bijlagen (5):</p> <p>201112 Diversiteits en inclusiviteitsbeleid LUMC.pdf</p> <p>D&I – Inbreng FGW .t.b.v. bestuursberaad 10-12-20 5.1.2e v1.2).pptx</p> <p>D&I FSW werkplan 2020-2021 definitief.pdf</p> <p>FGGA statement en actieagenda.pdf</p>	

Werkplan DI FdR _concept nov 2020.pdf
Diversiteitsplan FWN 2021 0.5.pdf

Financiële implicaties (kosten en dekking):

De projectbegroting van het Expertisebureau D&I 2019-2021 is in mei 2019 vastgesteld. In 2020-2021 biedt het Expertisebureau verschillende trainingen aan de faculteiten aan die vanuit de begroting van het Expertisebureau bekostigd worden.

Uitvoeringstoets (haalbaarheid, capaciteitsbeslag):

De voorgestelde facultaire plannen sluiten aan bij de doelstellingen, voorgestelde activiteiten en aanpak van het centrale werkplan diversiteit en inclusie.

Relevantie voor andere terreinen (bijvoorbeeld duurzaamheid, inclusiviteit, AVG):

De werkplannen sluiten aan bij verschillende werkvelden en projecten van expertisecentra en directies. Het gaat onder meer om studentenwelzijn, de onderwijsvisie, kwaliteitszorg onderwijs, docentontwikkeling, belonen en waarderen, leiderschap, en verschillende leergangen en professionaliseringstrajecten.

Communicatie:

De facultaire plannen zijn momenteel nog in ontwikkeling. Faculteiten communiceren na vaststelling zelf over hun ambities en geplande activiteiten.

Bestuurlijke route

De facultaire werkplannen werden voor vaststelling op facultair niveau afgestemd.

Medezeggenschap van toepassing? ~~Zo ja, ter informatie / ter bespreking / voor advies / voor instemming~~, op facultair niveau

Opsteller

5.1.2e

Directeur(en)

5.1.2e

Secretaris CvB

5.1.2e

Portefeuillehouder CvB

H. Bijl

NADERE TOELICHTING

De facultaire (concept) werkplannen diversiteit en inclusie maken een mooie vertaalslag van de centrale ambities op facultair niveau. Terwijl er verschillende zwaartepunten zijn per faculteit, blijven de kerndoelstellingen en de integrale aanpak van het centrale werkplan duidelijk zichtbaar. Binnen korte tijd zijn er al veel ontwikkelingen op facultair niveau ontstaan:

Stand van zaken:

- **Bewustwording en deskundigheidsbevordering:** Bij alle faculteiten zijn implicit bias en andere D&I trainingen in 2020 uitgevoerd of in de planning. Er zijn ook duidelijke ambities deze structureel in te zetten bij leidinggevend en selectiecommissies. De trainingen worden momenteel met name door bestuurders, leidinggevend en afdelingen gevolgd. Dit is een duidelijk teken van commitment en heeft een grotere impact dan losse inschrijvingen. Bij Rechten heeft een strategie dag gericht op D&I het onderwerp duidelijk op de kaart gezet en zullen alle leidinggevend een implicit bias

training volgen. FWN treedt dit jaar als gastgever op van het D&I symposium, een mooie manier om D&I op facultair niveau op de kaart te zetten.

- **Inclusieve werving en selectie:** communicatie en HRM afdelingen van de faculteiten hebben deelgenomen aan een workshop over inclusieve vacature teksten (in 2019 en 2020); er werd veel interesse getoond in het vertalen naar de faculteiten en eenheden; dit zal in 2021 in samenwerking met het Expertisebureau D&I verder invulling gegeven worden. Dit is een belangrijke eerste stap in het bevorderen van inclusieve werving en selectie.
- **Inclusief onderwijs en een inclusieve leeromgeving:** Bij Archeologie, Sociale Wetenschappen, Geesteswetenschappen en Governance and Global Affairs zijn er al mooie bewegingen en een groeiende groep docenten die bij willen dragen aan inclusieve didactiek en het ontwikkelen van inclusieve curricula. Ondersteuning vanuit de faculteit (bijv. in vorm van het bieden van ondersteuning om tijd vrij te maken voor het ontwikkelen van innovatief en inclusief onderwijs, zoals bij FGW) zal deze ontwikkeling verder kunnen stimuleren. Archeologie heeft zich ingezet voor meer kennis en bewustwording over studeren met een functie beperking. Programma evaluaties zullen ook aandacht besteden aan inclusiviteit van programma's. De POPcorners (FSW, FGW, en FGGA) vervullen in tijden van COVID 19 een belangrijke functie als aanspreekpunt die ondersteuning en gemeenschap biedt. FdR geeft een mooi voorbeeld hoe D&I kennis structureel betrokken kan worden bij introductie bijeenkomsten en ingebed kan worden.
- **Sociale veiligheid:** Dit is een thema van groeiend belang; leren en werken op afstand heeft het gevolg dat Whatsapp groepen van studenten, chats van online colleges, en ook sociale media momenteel plekken zijn waar uitspraken gemaakt worden die onveiligheid en buitensluiting als gevolg hebben. De activiteiten van FGGA geven een mooi voorbeeld van het belang van dialoog, om bewustwording te bevorderen, en gemeenschap en veiligheid te versterken. Bij FWN hebben er meerderde workshops plaatsgevonden op het gebied van D&I gericht op studenten; een goed voorbeeld hoe kennis en inzicht op het gebied van diversiteit ingebed kan worden in introductiebijeenkomsten en mentoraat voor studenten.
- **Monitoring:** Zowel het LUMC als de Universiteit Leiden zijn Workplace Pride werkgevers, wat deelname aan de Global Benchmark Survey mogelijk maakt. In 2021 zullen zowel het LUMC als de Universiteit Leiden deelnemen aan het Barometer Culturele Diversiteit.
- **Infrastructuur:** Zoals voorgesteld in het werkplan diversiteit en inclusie zijn de faculteiten stappen aan het zetten in het versterken van de facultaire infrastructuur op het gebied van diversiteit en inclusie, met name door het inrichten van klankbordgroepen, taskforces, of een diversity board. Het combineren van vergelijkbare functies (bijv. internationalisering en, in het geval van Geesteswetenschappen) is een goede manier om een deskundige invulling van deze functie met voldoende capaciteit mogelijk te maken. Het Expertisebureau kan bijdragen aan deskundigheidsbevordering en intervisie van facultaire beleidsmedewerkers en diversity officers.

Aandachtspunten en vervolgstappen

- **Inbedding in processen:** trainingen en deskundigheidsbevordering, toolkits en handvatten zijn mooie instrumenten en eerste stappen, maar moeten gepaard gaan met inbedding in bestaande processen en procedures voor. De conceptplannen van het LUMC en FdR geven een goed voorbeeld van wat dat vraagt. Het is belangrijk om in kaart te brengen wat er nodig is om inbedding te concretiseren en hierin krachten te bundelen.
- **Diversiteit van medewerkers in alle functies:** Om diversiteit van medewerkers in alle functies te vergroten zijn duidelijke procedures en afspraken (waaronder streefcijfers) nodig. Vanaf 2022 zal Horizon Europe ook naar concrete actieplannen vragen op het gebied van Gender Equality. 2021 biedt de gelegenheid in samenwerking een concreet voorstel voor te bereiden dat zich zowel op werving en selectieprocedures maar ook op het bevorderen van divers talent en loopbaanbeleid gaat richten.
- **Sociale veiligheid:** Sociale veiligheid is een belangrijk aandachtspunt met name wat betreft gedrag in digitale omgevingen, en nazorg nadat ongewenst gedrag zich heeft voorgedaan. Er bestaat een behoefte aan duidelijke kaders waaronder een aangescherpte gedragscode en preventieve en oplossingsgerichte interventies.
- **Monitoring:** Voortgangsrapportages zullen, zoals in het werkplan genoemd, in het voorjaar/zomer 2021 met de faculteiten besproken worden. Hiervoor zullen zowel kwalitatieve als ook kwantitatieve gegevens gebruikt worden. Het Expertisebureau zal met de faculteiten over het formaat en invulling hiervan afstemmen.

--