

Notitie voorstel contouren werkplan diversiteit, gelijke kansen en inclusiviteit 2017-2020

Inleiding:

1. Inleiding, algemene context en bevindingen

Universiteit Leiden beschouwt diversiteit en inclusiviteit als een kwaliteit die de universiteit helpt haar missie—“het bevorderen van excellentie in onderwijs en onderzoek”—te verwezenlijken, en haar ambities op het gebied van studiesucces realiseren. Om die reden werd vanaf 2012 een systematisch en integraal diversiteits- en inclusiviteitsbeleid (D&I-beleid) voorbereid. Op 5.1.2e werd een 5.1.2e aangesteld 5.1.2e die in opdracht van de portefeuillehouder, de vice-rector, een integraal werkplan diversiteit en inclusiviteit 2014-2016 vervaardigde, in overleg met alle faculteitsbesturen, directeuren van de diensten, 5.1.2e beraad studieadviseurs, Lokaal Overleg, de stuurgroep *Diversity Through Excellence*, en de universiteitsraad. Zij deed dit in nauwe samenwerking met de overige drie collega's die deel uitmaken van het diversity office. Op 9 december 2014 werd het werkplan na positief advies van Bestuursberaad en Onderwijsberaad door het College van Bestuur vastgesteld. In de zomer van 2015 werd een tussenrapportage opgesteld.

Intussen werd gewerkt aan het decentrale (facultaire) D&I-beleid. In 2014 en 2015 vonden gespreksrondes plaats met de faculteitsbesturen. In 2015 waren er aan bijna alle faculteiten facultaire diversiteitscoördinatoren aangesteld. In voorjaar en zomer 2015 werden van vijf faculteiten facultaire werkplannen ontvangen. In november 2015 verstuurde de 5.1.2e namens het College van Bestuur de evaluatie van de facultaire werkplannen naar de FB's. De derde gespreksronde tussen 5.1.2e en FB's volgde begin 2016 (Archeologie, FGW, FSW, individuele gesprekken FB Rechten; gesprek was bij effectieve aanpak W&N niet nodig). In het voorjaar van 2016 leverde het College van Bestuur tijdens het bestuurlijk overleg commentaar op de voortgangsrapportages.

Voor meer gedetailleerde informatie over de voorgeschiedenis verwijzen wij naar het Werkplan 2014-2016, en de Tussenrapportage en bijlagen 2015.

Organisatie

Het diversity office bestaat uit de 5.1.2e, en drie medewerkers die taken verrichten ter bevordering van inclusiviteit binnen resp. SOZ, HRM, en AZ (5.1.2e). 5.1.2e 5.1.2e. Er is geen aparte werktijd vrijgemaakt voor hun taken. Managementondersteuning wordt verleend door het secretariaat Academische Zaken en in eerste instantie een 5.1.2e. 5.1.2e werden twee meer ervaren 5.1.2e voor de periode tot 5.1.2e. In 2015 werd aan elke faculteit een facultaire diversiteitscoördinator aangesteld. Behalve de 5.1.2e zouden deze in opdracht van het faculteitsbestuur zorg dragen voor de implementatie van het facultaire werkplan. 5.1.1d is er aan de FGGA en de Faculteit Rechten tussen 2015 en zomer 2016 geen facultaire diversiteitscoördinator werkzaam geweest.

Analyse en doelstellingen

De doelstellingen van het universitaire werkplan zijn gebaseerd op een analyse van de grootste obstakels voor inclusiviteit aan de universiteit. Ten eerste werd een ernstige onevenwichtigheid vastgesteld tussen het aantal mannen en vrouwen in de hogere posities. In 2013 was het percentage **vrouwelijke hoogleraren** aan de Universiteit Leiden 21,15%, vrouwelijke UHD's 30,2%, UD's 41,6%, PhD's 42,87%, en het percentage vrouwelijke studenten onder de ingestroomde eerstejaars bachelor 59,26%.

Ten tweede blijken Leidse biculturele studenten met een niet-westerse achtergrond meer problemen te ondervinden bij de studie dan Leidse autochtoon-Nederlandse studenten. In 2015 was 68,1% van de

eerstejaars **studenten** met een Nederlands paspoort autochtoon; ongeveer 15,9% bestond uit westerse migranten, 15,9% had een niet-westerse migrantenachtergrond. Met name de studenten met een niet-westerse migrantenachtergrond ondervinden problemen bij de studie: volgens cijfers van de Universiteit Leiden viel in het cohort van 2014 ongeveer 17% binnen de eerste twee jaar af, terwijl dat cijfer voor autochtone studenten rond de 13,5% lag. Jongens met een niet-westerse migrantenachtergrond haken het vaakst af (in het cohort van 2014 20%, tegenover meisjes uit die groep 14%). De cijfers zijn sinds 2010 wel verbeterd.

Niet alleen biculturele studenten ondervinden onevenredig veel problemen tijdens hun studie. Uit (internationaal) onderzoek naar het welbevinden en studiesucces van lhbt-jongeren¹ blijkt dat zij zich veelal minder geaccepteerd voelen, en minder goed presteren. Het gaat om ongeveer 12% van de bevolking. Statistisch is te verwachten dat hetzelfde percentage geldt voor de academische gemeenschap in Leiden. Aan de universiteit studeert ook een groep studenten met functiebeperkingen (naar schatting ongeveer tweeduizend personen), die soms extra voorzieningen of ondersteuning nodig heeft om goed te kunnen presteren. Het gaat om mensen met een chronische ziekte, motorische of zintuiglijke beperking, psychische aandoeningen en leerstoornissen zoals dyslexie.

Ten derde blijkt uit internationaal onderzoek dat onderzoekers zich vaak niet voldoende rekenschap geven van de noodzaak (gender-)diversiteit in aanmerking te nemen (onder andere bij medisch onderzoek, maar ook bij sociaal- en natuurwetenschappelijk onderzoek) **5.1.2e**

5.1.2e

. Het internationaal onderzoeksprogramma *Horizon 2020* vraagt echter expliciet om het opnemen van gender-aspecten in onderzoeksvorstellen.

Op basis van deze analyse werden de volgende **universiteitsbrede doelen** geformuleerd. Alle faculteiten en diensten hebben de doelen onderschreven. De doelstellingen zijn verspreid over de verschillende werkvelden, en betreffen de vier focusgebieden voor 2014-2016 (medewerkers, studenten, onderzoek en deskundigheidsbevordering).

- a. **Medewerkers: gender-bewust benoemingsbeleid benoemingsbeleid. Kerndoel 2014-2016:** bevorderen van gender-evenwicht onder de hoogleraren door middel van de optimalisering van het benoemingsbeleid.
- b. **Studenten: bevorderen studiesucces (met name studenten met migrantenachtergrond en eerste-generatie studenten). Kerndoel 2014-2016:** Van faculteiten wordt verwacht dat zij alle studenten een laagdrempelige vorm van maatwerkondersteuning aanbieden, met specifieke aandacht voor biculturele studenten en eerste-generatiestudenten (POPcorner of effectief tutor-mentorsysteem).
- c. **Onderzoek: gender-balans:** De universiteit streeft naar een evenwichtige, zichtbare positie van vrouwen in het onderzoek.
- d. **Deskundigheidsbevordering.** De universiteit streeft er naar dat in de hele universitaire gemeenschap deskundigheid over diversiteit aanwezig is. Het stimuleren van deze deskundigheid gebeurt door diversiteit als vast onderdeel op te nemen in bestaande leergangen en cursussen. Daarnaast worden er op centraal niveau ook specifieke trainingen en cursussen aangeboden.

Samenvatting resultaten kerndoelstelling benoemingsprocedures

Er is binnen de faculteiten meer aandacht gekomen voor genderbewust benoemingsbeleid, maar de basismaatregelen worden bij geen enkele faculteit systematisch ingezet. Drie van de vijf faculteiten zetten twee maatregelen in als het gaat om hoogleraarsbenoemingen. Twee faculteiten zetten geen of slechts een enkele maatregel in.

Uit de jaarlijkse analyse van hoogleraarsbenoemingen blijkt dat meer dan de helft van de hoogleraren benoemd wordt na een verkorte procedure. In open en verkorte procedures wordt jaarlijks ongeveer hetzelfde percentage vrouwelijke hoogleraren benoemd. Het is de vraag of de diversiteitsdeskundigen die zitting hebben in de commissies over de juiste en voldoende deskundigheid beschikken.

Tot slot is bij de meeste faculteiten niet duidelijk wie eindverantwoordelijk is voor de maatregel, welk budget beschikbaar is en of er een evaluatie plaatsvindt van de betreffende maatregel.

De algemene conclusie is dat ondanks dat de doelstelling door alle faculteiten onderschreven is, de aanpak en het tempo waarin voortgang is geboekt sterk verschilt per faculteit. In sommige faculteiten opereert de diversiteitscoördinator in een team en is er meer tijd en deskundigheid beschikbaar. Ondanks de hier en daar onvolkomen implementatie zijn de resultaten op dit terrein nu al verheugend. Op de Open Universiteit na telt de Universiteit Leiden op de laatste peildata percentueel en wat betreft aantallen fte's de meeste vrouwelijke hoogleraren van alle Nederlandse universiteiten (Personeel in Cijfers 2015: 23,4%)

Samenvatting resultaten kerndoelstelling studiesucces, conclusie, aanbevelingen

Alle in het diversiteitsbeleid participerende faculteiten hebben de kerndoelstelling overgenomen om betere maatwerkstudentenondersteuning te ontwikkelen, met name met het oog op het verbeteren van het studiesucces van groepen zoals eerstegeneratiestudenten en biculturele studenten. Behalve aan de Faculteit Sociale Wetenschappen, waar de POPcorner al was geïnstalleerd, wordt niet gekozen voor het POPcornermodel, maar voor een optimalisering van het (voorgeschreven) mentor/tutorsysteem, waarin sommige aspecten van de POPcorner worden geïntegreerd. Vier van de zeven faculteiten voldoen op dit moment in voldoende of ruim voldoende mate aan de criteria waaraan een goede vorm van maatwerkondersteuning moet voldoen. Twee faculteiten voldoen, twee faculteiten bieden meer dan voldoende of goede maatwerkondersteuning (zie tabel).

De behaalde resultaten zijn bemoedigend, als in aanmerking wordt genomen dat de facultaire diversiteitscoördinatoren maar een jaar hadden, sinds verschijnen en goedkeuring van het facultaire werkplan, om de kerndoelstelling te behalen. Een positief resultaat van de inspanningen op dit werkteerrein is dat aan alle faculteiten het bewustzijn van de noodzaak van een diversiteitsdeskundige aanpak bij de studentenondersteuning is toegenomen. De inclusieve leeromgeving is op de facultaire agenda's gekomen.

Naast deze positieve punten kan worden geconstateerd dat er bij bijna alle faculteiten nog veel stappen gezet moeten worden. Slechts bij een faculteit (Sociale Wetenschappen) is al een systematische, samenhangende aanpak tot stand gekomen. De meeste faculteiten concentreren zich op het derde criterium (diversiteitsdeskundigheid). Faculteiten hebben met name moeite aan het tweede criterium te voldoen, dat wil zeggen het bieden van met name oudere biculturele begeleiders (met name ouderejaarsstudenten en docenten) die voor biculturele studenten als rolmodel kunnen dienen. De meeste faculteiten bevinden zich nog midden in het proces om een manier te vinden om de resultaten van de maatwerkondersteuning te meten en te monitoren (vierde criterium). Omdat er nog geen helder kader bestaat waarbinnen de maatwerkondersteuning systematisch kan worden ontwikkeld en bijgesteld, is het moeilijk aan te geven of de toegankelijkheid door studenten als voldoende wordt ervaren (eerste criterium).

De bovenstaande evaluatie laat zien dat de afwezigheid van een systematische, samenhangende benadering een grote belemmering vormt voor effectief beleid. Er is behoefte aan sterkere sturing door faculteitsbestuur en leidinggevenden.

Bij sommige faculteiten is een tweede aandachtspunt het relatieve gebrek aan aandacht voor de behoeften van eerste-generatie- en biculturele studenten. Faculteiten slagen er nog niet in voldoende biculturele rolmodellen in te zetten. Er lijken vooral te weinig biculturele docenten te zijn die die rol kunnen vervullen.

Een eenduidiger uitdragen van de noodzaak van goede maatwerkondersteuning door het faculteitsbestuur, samen met concreter inzicht in de exacte gegevens over de doelgroep (aantallen, studiesucces), is van groot belang om meer draagvlak te creëren bij de verschillende geledingen binnen een faculteit, en implementatie mogelijk te maken.

Het zal daarbij van groot belang zijn dat de bestaande trainingen in interculturele en diversiteitscompetentie door allen die betrokken zijn bij de begeleiding van studenten kunnen worden gevolgd.

Algemeen

Het is duidelijk dat het diversiteitsbeleid na een klein jaar goed op gang begint te komen.

Veranderingsprocessen als deze nemen echter tijd in beslag. Als het beleid wordt gecontinueerd, kan deze kerndoelstelling in de volgende periode volledig worden bereikt.

Werkplan 2017-2020

Nieuwe nationale context voor diversiteitsbeleid

De afgelopen drie jaar is het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid landelijk hoog op de agenda komen te staan. In het nieuwe Standard Evaluation Protocol 2015-2021 (versie 2016) voor visitatiecommissies wordt diversiteit structureel als evaluatiecriterium meegenomen. Aan verschillende universiteiten zijn diversity officers benoemd (na de Universiteit Leiden volgden de Vrije Universiteit Amsterdam, Wageningen Universiteit, Erasmus, Rijksuniversiteit Groningen, Tilburg Universiteit), of zijn er diversiteitscommissies ingesteld om diversiteitsbeleid voor te bereiden. KNAW, LNVH, NFO, NWO, OCW, TNO, Vereniging Hogescholen, VHTO en VSNU publiceerden in juli 2016 hun startdocument Platform Diversiteit in de Wetenschap. In oktober zal de Alliantie Gelijke Kansen in het Hoger Onderwijs, geïnitieerd door het Ministerie van OCW, formeel van start gaan. Intussen werkt Universiteit Leiden samen met Erasmus Universiteit Rotterdam en Vrije Universiteit Amsterdam met steun van de ministeries van OCW en SZW binnen de Taskforce Studiesucces aan een systematisch gezamenlijk project om in-, door- en uitstroom van biculturele studenten te bevorderen. In de herfst van 2016 werd vanuit de Taskforce aan de Universiteit Leiden een eerste bijeenkomst van alle diversity officers aan de Nederlandse universiteiten georganiseerd, een bijeenkomst waar ook de VSNU aanwezig was. Leiden speelt binnen deze landelijke context een belangrijke rol als voortrekker en inspirator. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen een bevestiging van de door de universiteit gekozen koers, maar ze zullen ook een grote stimulans betekenen voor de voortzetting en verdieping van het diversiteitsbeleid.

Het DO stelt voor de kerndoelstellingen in het werkplan diversiteit en inclusiviteit 2014-2016 te continueren, maar deze te verbreden. Het DO geeft hiermee gehoor aan de wens die uit verschillende faculteiten werd uitgesproken.

Het Diversity Office stelt voor de nieuwe facultaire werkplannen, net als in 2014-2016, te organiseren rond de universitaire doelstellingen. Elke faculteit zou weer vier doelstellingen kunnen vastleggen, verdeeld over de werkerterreinen.

Kerndoelstellingen

1. **Studenten:** het bevorderen van studiesucces, m.n. van biculturele en eerste-generatiestudenten, door het aanbieden van een laagdrempelige vorm van maatwerkondersteuning bij elke faculteit (POPcorner of vergelijkbaar model), die aan vier criteria voor goede ondersteuning voldoet.²
2. **Medewerkers:** bevorderen van gender-evenwicht onder de hoogleraren door middel van de optimalisering van het benoemingsbeleid; het diversiteitsbewust benoemingsbeleid breidt zich in de periode 2017-2020 uit met het streven naar etnische diversiteit in alle wetenschappelijke functies. Als leidraad kan worden gesteld dat de etnische en gender diversiteit van het personeel op elk niveau een afspiegeling dient te zijn van die van de beschikbare pool van potentiële kandidaten.
3. Ook de doelstelling om de **diversiteitsdeskundigheid** binnen de hele universitaire gemeenschap te vergroten wordt gehandhaafd. Het DO stelt voor deze doelstelling niet alleen via trainingen na te streven, die vanuit centraal niveau worden georganiseerd (zoals in het werkplan 2014-2016), maar hem uit te breiden met het streven alle geledingen van de universitaire gemeenschap te betrekken bij een **kernwaardendiscussie** of vergelijkbare discussie. Deze heeft als doel toe te werken naar een gedeelde visie op diversiteit en inclusiviteit. Een dergelijke discussie, waarin concrete ervaringen worden gedeeld, en waarin abstracte kernwaarden zoals diversiteit worden vertaald naar de alledaagse praktijk, is een vorm van *engaging diversity* die onontbeerlijk is voor succesvolle, duurzame implementatie. Deze discussie kan binnen elke faculteit als pilot worden uitgevoerd, bijvoorbeeld met collega's en studenten binnen een opleiding waarbinnen al enthousiasme bestaat voor zo'n activiteit.

4. Aan sommige faculteiten bestaat bij kleine groepen enthousiasme voor heel specifieke diversiteitsmaatregelen. Het DO wil het bestaande enthousiasme graag steunen, en stelt voor dat elke faculteit naar eigen inzichten een kleinschalig **pilot-project met een vierde doelstelling** formuleert, dat uitdrukking geeft aan de specifieke betrokkenheid en bevologenheid die onder medewerkers en studenten leeft. Er kan rond elk gewenst thema (binnen de universitaire werkerterreinen) een pilot worden geformuleerd.
5. Het DO stelt tenslotte voor dat elke faculteit een gedegen **analyse** uitvoert van de eigen diversiteit en inclusiviteit. Die analyse kan een goede basis vormen voor het beleid 2017-2020. Hij kan worden uitgevoerd door externe deskundigen, maar ook onderdeel uitmaken van de kernwaardendiscussie die als derde doelstelling werd genoemd. Voor een diepgaande analyse kan een jaar (2017) worden uitgetrokken. Financiering geschiedt vanuit het centrale diversiteitsbudget.

¹ Een verzamelnaam voor lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen.

² Zie evaluatieverslag DO: toegankelijkheid, (biculturele) rolmodellen, diversiteitsdeskundigheid, monitoring) Het DO zal vanaf centraal niveau ondersteuning bieden bij de meet- en monitoringprocessen, in samenwerking met deskundigen van de Taskforce Studiesucces.