



College van Bestuur

Bestuursondersteuning

Aan de voorzitter van de Centrale Studentenraad

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

Datum
13 maart 2019

Telefoon
020 525 4903

Uw kenmerk
-

Contactpersoon
mw. drs. M.A. Herweijer

Bijlage
1

Ons kenmerk
2019cu0275

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

Geachte voorzitter,

Het College van Bestuur heeft het initiatief genomen voor het opstellen van een instellingsbreed kader voor diversiteitsbeleid. De UvA wil gelijke kansen bieden voor alle studenten en medewerkers, en een omgeving die vrij is van discriminatie binnen een instelling waar mensen zich thuis voelen. Een belangrijk uitgangspunt is dat diversiteitsbeleid de kwaliteit versterkt van onderwijs en onderzoek, en van de maatschappelijke impact. We willen met dit kader niet alleen nieuwe activiteiten starten, maar ook de initiatieven versterken die studenten, faculteiten, diensten, maar ook de diversity officers op allerlei plekken binnen de UvA zijn gestart.

Diversiteitsbeleid gaat alle studenten en medewerkers aan. Het is daarom belangrijk dat medewerkers en studenten de mogelijkheid krijgen te reageren op deze concept-kadernotitie. Het College betreft graag de universitaire gemeenschap in de komende periode bij de doelstellingen en actielijnen die in de notitie worden genoemd. Op het platform Denk mee met de UvA wordt de gelegenheid geboden om een reactie te geven op de uitgangspunten en voorstellen in de notitie. Maar ook nieuwe ideeën zijn welkom. Graag bespreken we het stuk met de Raad in de komende overlegvergadering van 2 april a.s. Het CvB legt het concept-plan tevens ter bespreking voor aan het UniversiteitsForum, de Senaat UvA en de Centrale Ondernemingsraad.

De reacties die in deze consultatie naar voren komen zullen worden verwerkt in een vast te stellen beleidskader. Het CvB zal dit vervolgens formeel aan de Raad voorleggen, samen met de opbrengst van de consultatie.

Met vriendelijke groet,
het College van Bestuur,

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



Concept Kader Diversiteitsbeleid UvA

Datum
23 februari 2019

Inhoud

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

Samenvatting

Diversiteit en inclusie staan al een aantal jaren hoog op de agenda van de UvA en op allerlei plaatsen zijn initiatieven ingezet. Het is tijd voor vormgeving en vaststelling van een UvA-breed diversiteitsbeleid. 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 concept-kadernotitie; vaststelling is beoogd voor de zomer van 2019.

De UvA, met 6000 medewerkers, 38.000 studenten en meer dan 100 verschillende nationaliteiten, wil een leer-, werk- en ontwikkelplek zijn voor alle studenten en medewerkers. De UvA streeft naar gelijke kansen voor alle studenten en medewerkers en een omgeving die vrij is van discriminatie en waar mensen zich thuis voelen.

Diversiteitsbeleid 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. Ons beleid richt zich op een inclusieve aanpak voor alle studenten en medewerkers ongeacht en met inbegrip van deze verschillen. Dit betekent dat verschillen tussen mensen worden besproken en erkend, en dat men bij de uitvoering van onderwijs en onderzoek en het formuleren van beleid rekening houdt met die verschillen. Specifieke beleidsmaatregelen zijn toegesneden op de behoeften van 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 minder vanzelfsprekend de weg naar de universiteit vinden, medewerkers met een migratie achtergrond, vrouwelijk wetenschappelijk personeel, en studenten en medewerkers met functiebeperkingen.

Onze inzet is dat de hele universiteit de voordelen van het beleid voor diversiteit en inclusie ervaart en dat het gesprek van het College met de universitaire gemeenschap en de medezeggenschap de komende maanden tot nadere invulling en aanvullingen leidt.

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

1. Verzekeren van een inclusieve cultuur waar een ieder zich maximaal kan ontplooien en zich welkom, veilig, gerespecteerd, ondersteund en gewaardeerd weet;
2. Versterken van onze kerntaken (onderwijs, onderzoek en valorisatie) door meer diversiteit;
3. Verbeteren van de toegankelijkheid van de universiteit qua fysieke ruimte en faciliteiten;
4. Komen tot een meer diverse studenten- en medewerkerspopulatie.

Deze notitie formuleert ook uitgangspunten op het gebied van cultuur en organisatie. Expertise en kennis van diversiteitsbeleid is belangrijk en *common sense* is onvoldoende voor effectief beleid. Beleid voor diversiteit en inclusiviteit is *evidence based* dan wel *evidence informed*.

De verantwoordelijkheid voor de beleidsvorming ligt bij het College, samen met de decanen. Deze notitie geeft de centrale ambities en kaders weer. Borging van diversiteit en inclusiviteit raakt immers de hele organisatie van de UvA, en vraagt om specifieke projecten. Aandacht voor diversiteit en inclusiviteit is nodig in HR-beleid, beleid voor onderwijs, onderzoek en valorisatie, communicatiebeleid, facilitair beleid en in de dienstverlening en uitvoerende diensten. We vragen aan de faculteiten, diensten en de bestuursstaf om voor borging zorg te dragen en hierover transparant te communiceren op basis van een eigen diversiteitsplan.

1. Inleiding

De diversiteit in de samenleving vindt in toenemende mate zijn weerslag in de samenstelling van de studentenpopulatie binnen de UvA. Bij medewerkers, zeker in de hogere posities, gaat dit aanmerkelijk langzamer. Hoe kan de UvA 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? Daarover gaat deze concept-kadernotitie.

De UvA is niet als enige universiteit hiermee bezig. In binnen- en buitenland staan diversiteit en inclusiviteit bij (top)universiteiten op de agenda. 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*’ en kondigt een nieuw actieplan aan voor streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren na 2020. De € 5 miljoen extra voor de Vernieuwingsimpuls wordt ingezet voor meer vrouwen in de bètawetenschappen en het stimuleren van onderzoekers met een migratieachtergrond. Daarnaast stellen OCW en NWO voor de periode 2019 – 2021 beide € 0,7 miljoen beschikbaar uit de eigen middelen om additionele maatregelen ten behoeve van diversiteit te bevorderen.

Doel van deze kadernotitie

Diversiteit en inclusie staan al een aantal jaren hoog op de agenda van de UvA en op allerlei plaatsen zijn initiatieven ingezet. Het is tijd voor vormgeving en vaststelling van een UvA-breed diversiteitsbeleid. In deze concept-kadernotitie wordt dit beleid neergezet. Het College gaat over de uitvoering hiervan graag in gesprek met de universitaire gemeenschap en met de medezeggenschap. Vaststelling van deze notitie is beoogd vóór de zomer van 2019.

Deze kadernotitie geeft de UvA visie op diversiteit en inclusie weer, maakt bestaande initiatieven en beleid zichtbaar, en laat zien waar voor de komende periode de opgave ligt en waar specifieke aanvullende projecten en activiteiten nodig zijn. Daarmee stelt hij kaders voor UvA breed beleid. Het College waardeert de inzet voor diversiteit en inclusie die door veel studenten en medewerkers de afgelopen jaren is getoond en nodigt iedereen uit om verder vorm te geven aan de inclusieve universiteit die wij met elkaar willen zijn.

Onze ambitie voor diversiteit en inclusiviteit

De UvA staat open voor verschillende mensen en perspectieven en draagt bij aan een sociaal stabiele en open samenleving. De UvA, als intellectuele hub met 6000 medewerkers, 38.000 studenten en meer dan 100 verschillende nationaliteiten, wil een leer-, werk- en ontwikkelplek zijn voor alle studenten en medewerkers en streeft daarbij naar: gelijke kansen voor alle mensen; een universiteit die vrij is van discriminatie; en een universiteit waar mensen zich thuis voelen.¹ Tegelijkertijd hecht de UvA aan een open academische wetenschappelijke cultuur waarin ruimte is voor stevig (ideologisch) debat en voor diepgaande meningsverschillen.

Diversiteitsbeleid ondersteunt 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 schat² en die gericht is op maximale talentontwikkeling. Een inclusieve cultuur maakt ons een aantrekkelijke universiteit voor studenten en een aantrekkelijke werkgever voor wetenschappelijk en ondersteunend personeel. Iedereen draagt met zijn persoonlijkheid, achtergrond en talent bij aan de UvA.

¹ Commissie Diversiteit (2016). *Let's do diversity*. Amsterdam, p. 3.

² Commissie Diversiteit (2016). *Let's do diversity*. Amsterdam, p. 3.

Mission statement

*The UvA strives to be a place where everyone may develop to their full potential and feel welcome, safe, respected, supported and valued, a university committed to equity, inclusion and diversity.*³

Diversiteit staat voor verschillen tussen mensen. Deze verschillen kunnen zichtbaar zijn, zoals leeftijd, of (veelal) etniciteit, maar ook meer onzichtbaar, zoals bijvoorbeeld sociaal-economische achtergrond of seksuele oriëntatie.⁴ Ook functiebeperkingen variëren in de mate van zichtbaarheid. Ons beleid richt zich op een inclusieve aanpak voor alle studenten en medewerkers ongeacht en met inbegrip van deze verschillen. Dit betekent dat verschillen tussen mensen worden besproken en erkend, en dat men bij de uitvoering van onderwijs en onderzoek en het formuleren van beleid rekening houdt met die verschillen. Daarbij zijn we ons bewust van de verwevenheid van diverse typen (sociale) verschillen tussen mensen.

Specifieke beleidsmaatregelen zijn toegesneden op de behoeften van studenten en medewerkers en de organisatie- en cultuurverandering die daarvoor nodig is. Het gaat daarbij met name - maar niet uitsluitend - om studenten die vanwege hun sociaal-culturele achtergrond minder vanzelfsprekend de weg naar de universiteit vinden, medewerkers met een migratie achtergrond, vrouwelijk wetenschappelijk personeel, en om studenten en medewerkers met functiebeperkingen.

De UvA accepteert géén discriminatie, racisme of ongewenst, grensoverschrijdend gedrag. Dit is een cruciale voorwaarde voor een inclusieve cultuur.

Onze inzet is dat de hele universiteit de voordelen van het beleid voor diversiteit en inclusie ervaart en dat het gesprek van het College met de universitaire gemeenschap en de medezeggenschap de komende maanden tot nadere invulling en aanvullingen leidt.

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

1. Verzekeren van een inclusieve cultuur waar een ieder zich maximaal kan ontplooiën en zich welkom, veilig, gerespecteerd, ondersteund en gewaardeerd weet;
2. Versterken van onze kerntaken (onderwijs, onderzoek en valorisatie) door meer diversiteit;
3. Verbeteren van de toegankelijkheid van de universiteit qua fysieke ruimte en faciliteiten;
4. Komen tot een meer diverse studenten- en medewerkerspopulatie.

Uitgangspunten op het gebied van cultuur en organisatie

Voor een succesvol beleid is een aantal principes en uitgangspunten op het gebied van cultuur en organisatie nodig. Expertise en kennis van diversiteitsbeleid is belangrijk, *common sense* is onvoldoende voor beleid. Het risico dat meningen domineren is mede door het levendige maatschappelijke debat groot, ook voor de UvA. Het komt erop aan effectief gewerkt wordt aan diversiteit en inclusiviteit en dit zoveel mogelijk *evidence based* of *evidence-informed* gebeurt. Het College neemt hierin zijn verantwoordelijkheid. Op basis van onderzoeksbevindingen⁵:

- Stimuleren wij breed *draagvlak* voor en *eigenaarschap* van ons diversiteitsbeleid, eerst en vooral bij leidinggevenden vanwege hun cruciale rol hierbij;
- Maken wij besluiten zo *transparant* mogelijk en verwachten wij van iedere leidinggevende dat die bereid is *verantwoording* af te leggen aan college - en decanen - over de implementatie en aanspreekbaar te zijn hierop voor medewerkers (accountability);
- Bevorderen wij *samenwerking* in divers samengestelde groepen/teams met een duidelijk doel of opdracht;

³ *Draft equity, inclusiveness and diversity strategy action plan*. CDO 2018, p. 1.

⁴ Vgl. Homan, A. (2017). *Vier Verschillen! De vele gezichten van diversiteit*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, p. 5.

⁵ Daarbij is met name gebruik gemaakt van Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge/Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press; Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why Diversity Programs Fail. *Harvard Business Review*, 94(7), 52-60; Homan, A. (2017). *Vier Verschillen! De vele gezichten van diversiteit*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, p. 4-24.

- Ontkennen wij niet dat (toenemende) diversiteit problemen met zich mee kan brengen maar maken we deze *bespreekbaar*, stellen grenzen waar nodig, focussen op kansen en bieden *ondersteuning* om van problemen naar kansen te gaan;
- Zetten wij in op diversiteitsinitiatieven of trainingen die maximaal *toepasbaar* zijn;
- Werken wij niet alleen aan bewustwording maar ook aan de *betrokkenheid* van alle groepen studenten en medewerkers;
- Focussen wij meer op *veranderingen in organisatienormen* en de implementatie daarvan dan op veranderingen in persoonlijke attitudes en overtuigingen.

Vormgeving en uitwerking

Centraal en decentraal

De verantwoordelijkheid voor de beleidsvorming ligt bij het CvB, samen met de decanen. In lijn met de governance van de UvA bepaalt het College de centrale kaders. Faculteiten en diensten hebben vervolgens de ruimte binnen deze instellingskaders het eigen beleid nader vorm te geven, passend bij de (personele) mogelijkheden binnen het wetenschapsgebied, de aard van het onderwijs en onderzoek, en het karakter van de dienstverlening.

Deze notitie geeft de centrale ambities en kaders weer. Borging van diversiteit en inclusiviteit raakt immers de hele organisatie van de UvA. Aandacht voor diversiteit en inclusiviteit is nodig in HR-beleid, beleid voor onderwijs, onderzoek en valorisatie, communicatiebeleid, facilitair beleid en in de dienstverlening en uitvoerende diensten.

We vragen aan alle faculteiten en diensten, en aan de bestuursstaf om binnen de centrale kaders diversiteit en inclusiviteit te borgen in hun werk, waar nodig aanvullende doelen en actieplannen te formuleren en last but not least: hierover transparant te communiceren op basis van een eigen diversiteitsplan.

En talloze dagelijkse interacties...

Idealiter werken deze plannen als een vliegwiel voor bestaande en nieuwe activiteiten van allerlei individuen en deelgroepen binnen de UvA. 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 ontplooiën, 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. Bij diversiteit en inclusiviteit doet iedereen 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.

Binnen alle faculteiten zijn inmiddels Diversity Officers (FDO's) aan het werk.

De CDO (en binnen de faculteiten de FDO's) vervult een belangrijke rol bij het realiseren van onze ambitie op het terrein van diversiteit en inclusiviteit door:

- Initiatieven te identificeren, stimuleren en realiseren op terrein van diversiteit en inclusiviteit binnen en buiten de instelling;
- Te fungeren als aanjager van het 'cultural change proces' dat nodig is om sommige issues op het terrein van diversiteit en inclusiviteit aan te pakken;
- Ons - bestuurders en de instelling als geheel - scherp te houden op deze issues;
- Een expert-rol te vervullen binnen de instelling en ons te adviseren over diversiteit en inclusiviteit.

Bij het formuleren van dit concept Kader Diversiteitsbeleid is dan ook ruim gebruik gemaakt van de inzichten van de Chief Diversity Officer en collega's in de faculteiten. De verantwoordelijkheid voor het beleid en de uitvoering daarvan ligt bij het College en decanen.

Invulling van de strategische doelstellingen

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

1. Toegankelijkheid en studiesucces van studenten voor wie vanwege hun sociaal-culturele achtergrond studeren aan de universiteit minder vanzelfsprekend is;
2. Succesvol samenwerken in diverse teams;
3. Werving, selectie, aanstelling, bevordering en behoud van medewerkers met een diverse achtergrond;
4. Stimuleren van good practices en uitwisselen van kennis en ervaringen.

Per thema geven we in de hiernavolgende hoofdstukken aan wat het reeds ontwikkelde beleid is, hoe de implementatie daarvan ter hand wordt genomen en welke nieuwe projecten UvA-breed opgepakt gaan worden.

Een viertal andere thema's die nauw samenhangen met inclusiviteit zijn reeds in afzonderlijke notities beschreven:

- Gebouwen en faciliteiten
- Sociale veiligheid
- Onderwijsvisie
- Internationale diversiteit

We volstaan in hoofdstuk 6 met een korte toelichting op deze notities omdat het de transparantie niet bevordert ze hier te integreren, over te nemen of de implementatie ervan via het diversiteitsbeleid te monitoren; dat vindt plaats via 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 zijn of haar ambities en talenten zonder dat iemands sociale en culturele achtergrond daarbij een factor van betekenis is. Het voorkomen van gebrek aan integratie en sociale ongelijkheid in het onderwijs of in de onderwijsloopbaan.

Toelichting

Uit onderzoek blijkt dat niet alleen talent en inzet bepalend zijn voor studieloopbanen. Het cultureel 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.⁶ Voor alle Nederlandse universiteiten geldt dat de instroom en doorstroom van zowel studenten met een migratie-achtergrond als studenten van niet-hoogopgeleide ouders – veelal aangeduid met de term eerste generatie studenten - aandacht behoeft.⁷ De UvA blijft daarom investeren in het bieden van kansen aan deze groepen studenten.

Nieuwe maatregelen

- Summer Courses helpen studenten om meer vertrouwd te raken met de wereld van de universiteit en wetenschap. De VU en de EUR hebben reeds ervaring opgedaan met dergelijke Summer Courses. De UvA leert daarvan en start een pilot Summer Courses (zomer 2019).

⁶ Pascarella, E.T., & Terenzini, P.T. (2005). *How College Affects Students (Vol. 2): A Third Decade of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.

⁷ Inspectie van het Onderwijs (2018). *Onderwijsverslag. De Staat van het Onderwijs*. De Meern: IvHO, p. 24-27.

- Deelname aan het Meet Your Mentor programma van de Vrije Universiteit, i.s.m. de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit Leiden, en ECHO. Dit programma biedt ondersteuning aan studenten met een migratie-achtergrond in de transitie naar de arbeidsmarkt door hen een mentortraject aan te bieden.
- We ondersteunen studenten met een functiebeperking in hun arbeidsmarktcarrière bij het vinden van op hun behoeften toegesneden stageplaatsen binnen en buiten de UvA.

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- Verbetering van de informatievoorziening op de studiekiezerssite als interface tussen opleiding en studiekiezer. De UvA is transparant over de kennis, vaardigheden en competenties om succesvol in te stromen (enkel verwijzen naar het equivalent van een vwo of Ned. BA-diploma is onvoldoende, zeker voor degenen die minder bekend zijn met het Nederlandse onderwijsstelsel) en maken inzichtelijker hoe de opleiding zich verhoudt tot vergelijkbare en gerelateerde opleidingen binnen de UvA en Nederland en (voor de Engelstalige programma's) in het buitenland.
- Bij de ontwikkeling van kwalitatief hoogstaande en inclusieve onderwijsprogramma's hebben docenten en de opleidingscommissies een cruciale rol. We stimuleren de uitwisseling van kennis en ervaringen hieromtrent (zie hoofdstuk 5).
- De UvA is zichtbaar voor leerlingen en hun ouders, vooral op de scholen waar leerlingen zitten voor wie een studie in het wetenschappelijk onderwijs geen vanzelfsprekendheid is, via voorlichting, meeloopdagen, proefstuderen, studiekeuzeworkshops. Daarbij wordt actief gebruik gemaakt van de ervaringen van onze eigen studenten uit deze doelgroep.⁸ Ook onze toegankelijkheid voor studenten met een functiebeperking brengen we helder voor het voetlicht. We zorgen voor voorlichtings- en wervingsactiviteiten waarin vanzelfsprekend aandacht is voor diversiteit en inclusiviteit, en faciliteren onze eigen studenten om daarin als rolmodellen zichtbaar aanwezig te zijn.
- Aanmeldprocedures, vooral bij selectie aan de poort, worden kritisch bekeken op ongewenste bias-effecten. Eindexamencijfers hebben beperkte voorspellende waarde voor studiesucces, zo weten we uit eigen analyses met behulp van UvA data; doorzettingsvermogen en intrinsieke motivatie zijn belangrijker. Anderen overtuigen van je motivatie, is afhankelijk van geslacht, leeftijd en geestelijke ontwikkeling, en van het sociaal cultureel kapitaal in je omgeving. Opleidingen die overgaan tot de invoering van een Numerus Fixus moeten kunnen aangeven hoe ze het risico van culturele bias van selectieprocedures zoveel mogelijk trachten te voorkomen.
- Mentoring: studenten van het platform *Amsterdam United* stonden aan de wieg van ons huidige Academic Diversity Program (peer-to-peer academic and social mentoring programma). Inmiddels worden op alle zeven faculteiten gedurende het studiejaar eerstejaarsstudenten ondersteund door ouderejaarsstudenten om hen te helpen zich te ontplooiën 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 breiden we deze mentorprogramma's het komend academisch jaar (2019-2020) uit naar studenten met een functiebeperking. Voor het Academic Diversity Program en het Student Disability Platform worden bestuursbeurzen ter beschikking gesteld.
- We versterken de (docent)professionaliteit die nodig is voor het begeleiden van studenten met een functiebeperking.
- We continueren het inzetten van 'student ambassadors' voor de internationale studieprogramma's (zowel voor uitwisselingsstudenten als voor diplomastudenten) en gaan na hoe de ervaringen die daarmee zijn opgedaan ook kunnen worden gebruikt voor Nederlandse studenten.

⁸ UvA Faculteit der Rechtsgeleerdheid biedt bijvoorbeeld begeleiding aan via Facebook ("Met onze buddy's kan je over al jouw studie gerelateerde vragen sparren!").

- We bevorderen de doorstroom van hbo-studenten naar de universiteit door middel van een reeds ontwikkeld kader voor schakelbeleid en een financiële ondersteuning van opleidingen om schakelprogramma's te realiseren (zie verder Onderwijsvisie, hoofdstuk 6).
- Draagt bij aan: doelstelling 1 en 4

3. Succesvol samenwerken in diverse groepen en teams

Doel

Diversiteit in de staf benutten voor academische kwaliteit en als bron van innovatie.⁹ Ondersteuning bieden bij het verwerven van kennis, vaardigheden en een houding om succesvol samen te werken met verschillende studenten en collega's.

Toelichting

Talentontwikkeling wordt veelal benaderd vanuit een individueel perspectief. In toenemende mate wordt echter een beroep gedaan op zogenaamde 'soft skills'. Excellente wetenschappers en ondersteuners moeten hun prestatie steeds vaker leveren vanuit een samenwerkingssituatie: van individuele concurrentie en competitie naar ook teamwerk. Dit geldt voor onderwijsprogramma's - in het bijzonder voor interdisciplinaire programma's - en voor onderzoek. Zeker de grote Europese programma's bewegen steeds meer naar consortia die vragen om samenwerkingsvaardigheden. Ook de Wetenschapsbrief 2019 signaleert dit: "Nederland wil mee kunnen blijven doen met de wereldtop van de wetenschap. Dit vraagt samenwerking op nationaal en internationaal niveau, tussen wetenschappelijke en maatschappelijke partijen en met het bedrijfsleven. Een sterk Nederlands stelsel met goede onderzoeksfaciliteiten verbetert de positie van onze onderzoekers om samen met topwetenschappers uit andere landen te werken aan mondiale uitdagingen".¹⁰

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 topambities. Hier ligt een belangrijke opdracht voor leiderschap in alle faculteiten en diensten.

Nieuwe maatregelen

- De UvA creëert een aanbod van trainingen met bewezen effectiviteit betreffende diversiteit en inclusie waarin aandacht is voor de vaardigheden en het gedrag die daarvoor van belang zijn (o.a. perspectief nemen, luisteren, en participatief leidinggeven) en stimuleert stafleden deze te volgen. We houden daarbij open oog voor de ongewenste effecten van (geïsoleerde) trainingen.¹¹
- Onderzocht wordt of het mogelijk is een meerdimensionale indicator van diversiteit te ontwikkelen, gebaseerd op hedendaagse theorieën over diversiteit en inclusiviteit, in te zetten ter ondersteuning van gesprekken over teamsamenstelling en samenwerking in diversiteit en uiteraard ook toepasbaar voor studenten.¹²

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- De nieuwe leergangen Academisch leiderschap gericht op de afdelingsvoorzitters en onderwijs- en onderzoeksdirecteuren bevatten al een onderdeel diversiteit verzorgd door de

⁹ Zie de *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018). Universiteit van Amsterdam, p. 15.

¹⁰ OCW (2019). *Wetenschapsbrief 'Nieuwsgierig en betrokken – de waarde van wetenschap'*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, p. 8.

¹¹ 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.

¹² *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018). Universiteit van Amsterdam, p. 15.

Chief Diversity Officer. Thema's zijn: diversiteit in de context van samenwerken in teams, het stimuleren van een diverse groep medewerkers en diversiteit in het kader van werving en selectie. Onze bestuurstaf organiseert de leergang; de faculteiten dragen zelf mensen aan. In 2019 worden programma's voor leidinggevend en op andere niveaus en voor leidinggevend van het ondersteunend en beheerspersoneel ontwikkeld; ook hierin wordt diversiteit opgenomen.

- De UvA heeft in 2017 het jaargesprek 'nieuwe stijl' geïntroduceerd als onderdeel van het Strategisch Kader HR. Met dit jaargesprek streven we naar een open dialoog tussen leidinggevende en medewerker als onderdeel van een stimulerende werkcultuur. Medewerkers en leidinggevend worden hierbij ondersteund met een handreiking en verschillende instrumenten, te vinden op de medewerkersite. Het jaargesprek 'nieuwe stijl' is goed te benutten met betrekking tot het bespreekbaar maken en doorontwikkelen van succesvol samenwerken in diverse teams.
- Via het digitale leerplatform *Goodhabit* zijn sinds het voorjaar al enkele cursussen gericht op interculturele competenties (omgaan met diversiteit en interculturaliteit) te vinden, voor zowel ondersteunend als wetenschappelijk personeel. Elke medewerker kan daar gebruik van maken. Daarnaast wordt het aanbod van Engelse en Nederlandse taaltrainingen voor ondersteunend personeel uitgebreid.

➤ Draagt bij aan: doelstelling 1, 2 en 4

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

Doel

De diversiteit vergroten van het medewerkersbestand, op alle niveaus.¹³

Toelichting

Realisatie van deze doelstelling blijkt doorgaans meer afhankelijk te zijn van bewustwording van het belang van de toegevoegde waarde van diversiteit én de wil eraan om te werken dan aan het ontbreken van mogelijkheden en instrumenten om diversiteit te bevorderen. In principe zijn bij de UvA voldoende instrumenten en voorzieningen aanwezig om diversiteit te bevorderen (Zie Strategisch Kader HRM¹⁴). Het komt er veelal op aan hier actief gebruik van te maken.

Het benoemen van hoogleraren en directeurs en onderwijsondersteunende medewerkers vanaf schaal 14 is voorbehouden aan het College. Over alle andere benoemingen gaan de afzonderlijke faculteiten en diensten. De invulling van deze doelstelling vraagt om uitwerking op maat, omdat de samenstelling van de zittende medewerkers en de diversiteit aan kandidaten die geworven kan worden per vakgebied en beroep verschilt.

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

Nieuwe maatregelen

- We wachten niet tot het moment dat vacatures zich voordoen maar passen strategische personeelsplanning (SPP) toe om beter te kunnen anticiperen op ontwikkelingen en samenstelling van het personeel op de middellange termijn en vandaaruit interventies in te zetten op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel, inclusief het analyseren en stimuleren van diversiteit binnen afdelingen. 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.

¹³ *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018). Universiteit van Amsterdam, p. 17.

¹⁴ <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/beleidsstukken/onderwijsbeleid/personeel-en-voorzieningen/personeel-en-voorzieningen.html>

Vanaf 2019-2020 hanteren alle faculteiten en diensten een vorm van SPP met daarin expliciete aandacht voor diversiteit.

- Er komt een overzicht beschikbaar van executive searchbureaus gericht op het benoemen van vrouwen en mensen met een migratie achtergrond in (top)posities. Faculteiten en diensten worden uitgenodigd daarvan gebruik te maken.

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- We zijn niet alleen gericht op werving maar ook op het behoud van medewerkers. Exitgesprekken met leidinggevendenden leren ons waarom iemand afscheid neemt en wat daarvan geleerd kan worden om ongewenst verloop in de toekomst te voorkomen. We willen komen tot een systeem waarbij op geaggregeerd niveau lessen getrokken kunnen worden.
- We focussen op het benutten van talent en wat mensen wél kunnen en zijn daarop aanspreekbaar (organisatiecultuur).
- Faculteiten en diensten worden bij hun ambities om een divers personeelsbestand (achtergrond, talent, expertise) te realiseren, ondersteund door de Handreiking werving en selectie, te vinden op de medewerkersite.
- Elke vacature bevat een kernachtig statement gericht op diversiteit. Bureau Communicatie kan faculteiten, diensten en de bestuursstaf daarbij faciliteren.
- Verschillende faculteiten maken gebruik van trainingen voor stafleden over bias (rond sollicitaties, beoordelingen etc). Deze trainingen worden breed beschikbaar gesteld ook voor wetenschappelijk medewerkers.

Gendergerelateerde maatregelen - nieuw

- Het College keurt alleen benoemingsadviescommissies voor hoogleraren goed waarin minimaal 2 vrouwen zitting hebben. Het College vraagt aan de faculteiten en diensten hetzelfde te doen voor de benoemingen die onder hun verantwoordelijkheid vallen in de hogere (wetenschappelijke) rangen.
- De UvA verhoogt het percentage vrouwelijke hoogleraren. Op dit moment is 20% van de hoogleraarsbenoemingen een vrouw. Het streven is om vanaf het academisch jaar 2019-2020 50% van alle vacante (gewone en bijzondere) hoogleraarsposities te laten invullen door vrouwen. Om de transparantie van benoemingen te bevorderen vraagt het College aan faculteiten om bij de voordracht van een mannelijke kandidaat aan te geven hoe breed naar kandidaten is gezocht en waarom geen vrouwelijke kandidaat kon worden voorgedragen. Van iedere faculteit wordt bovendien verwacht te komen tot een plan van aanpak.
- UvA-breed worden eventuele verschillen in (materiële en immateriële) beloning tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers gemonitord.¹⁵ Tevens zullen de oorzaken van verschillen in beloning in kaart worden gebracht. Ook hierover willen we transparant communiceren.

Gendergerelateerde maatregelen - voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- We maken gebruik van specifieke trajecten gericht op de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke posities (o.a. Aspasia/NWO) en beargumenteren wanneer dit niet gebeurt.
- We vergroten de zichtbaarheid van onze excellente vrouwelijke wetenschappers.¹⁶
- Proactieve communicatie over bestaande maatregelen en rechten bij de UvA:
 - Vrouwelijk personeel wordt gefaciliteerd bij zwangerschap, geboorte en terugkeer op het werk. De UvA heeft op alle campussen ruimtes die gebruikt

¹⁵ 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.

¹⁶ *Midterm Review van het Instellingsplan 2015–2020* (2018), p. 15.

kunnen worden als kolfruinte, medewerkers krijgen voldoende tijd om te kolven.¹⁷ Na zwangerschapsverlof krijgen vrouwen in overleg met hun leidinggevende tijd en ondersteuning voor een prettige en succesvolle terugkeer op het werk zodat er geen carrièrebreuk optreedt (dit geldt zowel voor wetenschappelijk als ondersteunend personeel).

- Tenure tracks, ofwel een overeenkomst met veelbelovend wetenschappelijk talent naast de aanstelling in tijdelijke dienst, biedt een carrièrepad naar een hogere positie en vast dienstverband aan de universiteit, mits wordt voldaan aan van tevoren vastgestelde (zwaardere) aanstellingseisen en beoordelingscriteria.¹⁸ Om te anticiperen op mogelijke zwangerschap(en), ouderschap en andere work-life events wordt minimaal een zesjaars dienstverband aangeboden, opdat de reguliere vijfjaarsbeoordeling met een jaar kan worden uitgesteld.
- Bij beoordelingen, en dus ook bij de beoordeling van iemands wetenschappelijke output en impact nemen we vanzelfsprekend de deeltijdfactor in ogenschouw.
- Indien gewenst is er HRM ondersteuning voor vrouwen op het gebied van coaching, mentoring en intervisie.

Maatregelen gerelateerd aan migratieachtergrond - nieuw

- De UvA creëert kansen en start een talentenprogramma voor gepromoveerden met een migratie achtergrond, dit vanwege hun ondervertegenwoordiging in de academie.¹⁹ Er komen 7 additionele tenure posities voor aanstelling van een post-doc wetenschapper met een migratie achtergrond. Het College betaalt de helft van de benodigde financiering; de faculteit draagt zorg voor de andere helft. De call hiervoor gaat open na vaststelling van deze notitie, bij voorkeur nog voor de zomer van 2019.
- De Wetenschapsbrief van januari 2019 meldt: *“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.”* De UvA volgt deze ontwikkelingen nauwgezet en beoogt aan te sluiten bij het hieruit voortkomende instrumentarium.

Maatregelen gerelateerd aan migratieachtergrond - voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- De UvA vraagt de faculteiten om actief talent te scouten binnen de (research) masters om studenten met een migratieachtergrond te stimuleren een wetenschappelijke carrière op te pakken door middel van een promotietraject.

¹⁷ Voor studenten geldt facilitering van studerende (aanstaande) moeders: in overleg met studieadviseur zijn aanpassingen in/van het studieprogramma mogelijk; tijdens zwangerschapsperiode zijn er bepaalde voorzieningen voor financiële ondersteuning van studenten. Zie <https://student.uva.nl/content/az/zwanger-en-ouderschap-tijdens-studie/zwanger-en-ouderschap-tijdens-studie.html>

¹⁸ Notitie Loopbaanbeleid 2017, Deel 1, p. 6-7

¹⁹ We doen dit met inachtneming van de vigerende juridische kaders. Voor de definiëring van 'migratie achtergrond' sluiten we aan bij de invulling die het CBS daaraan geeft (<https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/specifiek/wat-verstaat-het-cbs-onder-een-allochtoon>)

- Indien gewenst is er HRM ondersteuning voor medewerkers met een migratieachtergrond op het gebied van coaching, mentoring en intervisie.
 - Er wordt over deze maatregelen proactief gecommuniceerd.
- Draagt bij aan: doelstelling 1 en 4

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

Doel

Zowel de resultaten als het proces om te komen tot een diverse en inclusieve UvA zijn zoveel mogelijk *evidence based* dan wel *evidence-informed*. Door het doen van onderzoek en uitwisseling van kennis en ervaring vergroten we draagvlak, betrokkenheid en eigenaarschap, maken we problemen bespreekbaar en bieden we ondersteuning om van problemen naar kansen te gaan, en werken we aan veranderingen in organisatienormen.

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 zelfs tussen universiteiten en overheden of bedrijfsleven. Teveel zelf het wiel uitvinden vertraagt de implementatie. Bovendien helpt de uitwisseling om elkaar scherp te houden en daadwerkelijk vorm te geven aan *evidence based* dan wel *evidence-informed*.

Belangrijke onderzoeksbevindingen zijn immers dat succesvol diversiteitsbeleid niet slechts berust op de 'inhoud' van de maatregelen maar op de proceskant binnen de organisatie. Dit is terug te vinden in de uitgangspunten zoals geformuleerd in 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 ons diversiteitsbeleid; eerst en vooral bij leidinggevenden vanwege hun cruciale rol hierbij;
- *bespreekbaar* maken van eventuele problemen, het focussen op kansen en het bieden van *ondersteuning* om van problemen naar kansen te gaan;
- vinden van diversiteitsinitiatieven of trainingen die maximaal *toepasbaar* zijn;
- bewustwording en ook *betrokkenheid* van alle groepen studenten en medewerkers;
- focussen op *veranderingen in organisatienormen* en de implementatie daarvan meer dan op veranderingen in persoonlijke attitudes en overtuigingen.

Voortzetten, verbeteren en uitbouwen

- Het organiseren en faciliteren van uitwisseling in grote en kleine groepen is in het bijzonder een rol voor de Chief Diversity Officer (CDO) en de Diversity Officers (FDO's). Inhoud van de uitwisseling betreft in elk geval, maar niet uitsluitend:
 - Behoud van vrouwelijke medewerkers en medewerkers met een migratie achtergrond
 - Werken in divers samengestelde groepen
 - Integratie studenten met niet-hoogopgeleide ouders, studenten met een migratie achtergrond, studenten met een beperking en internationale studenten
 - Het proces van 'Cultural Change'
 - Diversiteit en inclusiviteit in communicatie

- Opleidingscommissies kunnen een ‘scan’ uitvoeren van hun opleidingsprogramma of advies inwinnen vanuit het oogpunt van diversiteit en inclusiviteit.²⁰ Ervaringen daarmee kunnen gedeeld worden met andere opleidingen.
 - Het verrichten van onderzoek naar de effecten van het eigen diversiteitsbeleid en het gebruik en uitwisselen van daaruit voortkomende bevindingen.
- Draagt bij aan: doelstelling 1, 2, 3 en 4

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

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de maatregelen op vier aan diversiteit en inclusiviteit gerelateerde thema’s die reeds in afzonderlijke notities zijn beschreven. Ontwikkeling en implementatie van deze maatregelen gaat niet via het diversiteitsbeleid maar via de reeds ingezette lijnen. Dat ook deze thema’s een essentieel effect hebben op diversiteit en inclusiviteit bij de UvA is duidelijk.

Gebouwen en faciliteiten

Er zijn vier stilleruimten op de UvA-campussen (Roeterseiland, Science Park, Universiteitskwartier en Amsterdam UMC), bedoeld voor alle studenten en medewerkers om zich even terug te trekken voor een moment van bezinning, meditatie of persoonlijk gebed. De ruimtes zijn neutraal van karakter, inclusief, bevatten geen opschriften of aankleding, zijn ongedeeld en toegankelijk voor iedereen.

De UvA wil dat studenten en medewerkers met een functiebeperking of chronische ziekte zodanig door de instelling gefaciliteerd wordt dat het volgen van onderwijs of het uitvoeren van werkzaamheden op een vergelijkbare manier plaats kan vinden als personen zonder functiebeperking of chronische ziekte, met respect voor hun autonomie en onderkenning van de talenten waarover zij beschikken. Beleid hiertoe is vastgesteld in 2016²¹ en de uitvoering van het bijbehorende implementatieplan uit 2018²² 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

➤ Draagt bij aan: doelstelling 1, 3 en 4

Sociale veiligheid

Een veilige en vrije universitaire gemeenschap is de basis voor een inclusieve universiteit. Het creëren en in stand houden van een productieve en sociaal 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.²³ Domeinen die onderdeel van dit beleid uitmaken zijn versterking van de organisatie(cultuur) van sociale veiligheid en preventie; afhandeling van vragen, klachten en incidenten; monitoring en signalering; fysieke omgeving.

²⁰ 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; WEIRD: onderzoek gebaseerd op *Western, Educated, Industrialized, Rich, en Democratic countries*.

²¹ <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/beleidsstukken/onderwijsbeleid/studeren-met-een-functiebeperking/studeren-met-een-functiebeperking.html>

²² Bij het opstellen van deze concept kadernotitie is een link naar het implementatieplan nog niet beschikbaar.

²³ *Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid*, vastgesteld februari 2019.

- Draagt bij aan: doelstelling 1, 2 en 3

Onderwijsvisie

In 2017 is het thema inclusiviteit expliciet opgenomen in de Onderwijsvisie.²⁴ Hier ligt het accent op het zijn van een ‘open én 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, sociaaleconomische status, geloof, gender of functiebeperking’. In de Onderwijsvisie wordt gesteld dat diversiteit onmisbaar is voor academische kwaliteit.

Vanuit deze visie biedt de UvA een:

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

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.²⁵ De doorstroming van HBO naar WO is van belang voor sociale mobiliteit. Het blijkt een manier te zijn om een grotere diversiteit aan studenten te krijgen, bijvoorbeeld studenten met een migratieachtergrond of studenten van niet-hoogopgeleide ouders. Ter bevordering van doorstroomprogramma’s binnen de faculteiten en het (deels) compenseren van de ontoereikende overheidsfinanciering heeft het College M€ 1 vrijgemaakt.

- Draagt bij aan: doelstelling 1, 2 en 4

Internationale diversiteit

Internationalisering maakt het werken aan inclusiviteit urgent. Het Strategisch Kader Internationalisering 2017²⁶ heeft hier dan ook een specifieke doelstelling voor geformuleerd: ‘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’. Binnen de UvA wordt internationalisering primair ingezet voor het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs en het onderzoek en het versterken van de gemeenschapsvorming onder studenten en staf.²⁷ In alle onderwijsprogramma’s biedt de UvA curricula aan voor het opdoen van internationale inzichten, kennis en interculturele vaardigheden. Als internationale toonaangevende universiteit in een superdiverse 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 de notitie. Een scala aan acties zijn in gang gezet, van international classroom, het organiseren van een ‘soft landing’ voor betere sociale integratie en internationaal alumni-beleid tot Summer School en programma’s voor studenten en medewerkers met een vluchtelingachtergrond.

De UvA ontwikkelt zich als tweetalige universiteit met actief taalbeleid²⁸ vanuit centraal vastgestelde voorwaarden. Componenten van het taalbeleid zijn:

- Visie op Engelstalig onderwijs;
- Inhoud-gedreven en zorgvuldige besluitvorming; voor iedere opleiding de taalkeuze motiveren;

²⁴ <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/beleidsstukken/onderwijsbeleid/onderwijsbeleid.html>

²⁵ De uitgangspunten en aanbevelingen uit het “*Advies UvA brede werkgroep Schakelbeleid. Over schakelen en doorstromen*”, oktober 2018, p. 3, 22-24.

²⁶ <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/beleidsstukken/strategisch-kader-internationalisering/strategisch-kader-internationalisering.html>

²⁷ Behalve in het *Strategisch Kader Internationalisering 2017*, ook te lezen in de *Midterm Review 2018*, p.23.

²⁸ Nota *Taalbeleid* p. 3-10, vastgesteld juli 2018.

- Taalbeheersing van studenten (voor studie, maatschappelijke loopbaan en sociale integratie) en docenten (inclusief didactische vaardigheden om goed onderwijs in een vreemde taal in een internationale omgeving te geven);
 - Voertaal in de *governance*; alle groepen participeren zo goed en inclusief mogelijk in medezeggenschapsraden en besturen;
 - Remediëring van taaldeficiënties voor studenten met zwakke taalvaardigheid Nederlands en/of Engels;
 - Communicatie: informatie zoveel mogelijk in het Nederlands en Engels aanbieden.
- Draagt bij aan: doelstelling 1, 2 en 4

7. Monitoring

Het monitoren van het UvA-beleid voor diversiteit en inclusiviteit betreft verschillende aspecten:

- De cultuur: de UvA wil periodiek studenten en medewerkers bevragen over hun ervaringen met diversiteit en inclusiviteit, al dan niet met behulp van een te ontwikkelen index. Nagegaan wordt of vragen hierover ook kunnen worden ondergebracht in het reguliere medewerkertevredenheidsonderzoek.
- Cijfermatige analyses:
De UvA rapporteert halfjaarlijks over het percentage vrouwen en mannen in de hogere posities per faculteit (UHD, HL, OBP vanaf schaal 14) en dienst of stafafdeling (vanaf schaal 13).
De UvA publiceert jaarlijks de tabellenset over de samenstelling van studenten en personeel.
- Voortgang van activiteiten genoemd in hoofdstuk 2 t/m 5: de UvA publiceert jaarlijks een voortgangsverslag waarover het CvB in gesprek gaat met de universitaire gemeenschap en de medezeggenschap.

8. Tot slot

In de komende maanden wordt deze concept-kadernotitie besproken met de universitaire gemeenschap – zowel met de centrale medezeggenschap, de facultaire medezeggenschap als via het discussieplatform denkmee.uva.nl.

Het gaat er daarbij niet om de importantie van inclusiviteit en diversiteit ter discussie te stellen, of een discussie los te maken over de relevantie van diversiteitsbeleid. Inbreng wordt vooral gevraagd op de wijze waarop de uitgangspunten van deze concept kadernotitie, evenals de vier strategische actielijnen, het beste in gezamenlijkheid gerealiseerd kunnen worden. Welke maatregelen werken, wat moeten we zeker doen, wat kunnen we beter laten?

Ook een uiteindelijk in samenspraak vastgestelde kadernotitie leidt niet vanzelfsprekend tot een inclusieve cultuur. Dat vergt de overtuiging, inzet én sensitiviteit van iedereen in onze universitaire gemeenschap.