

## *Fixing the leaky pipeline. Actieplan Diversiteit UvA-Economics & Business* Wilma de Kruijf, Diversity Officer UvA EB, maart 2019

### 1. Doel

Dit actieplan bevat concrete maatregelen ter verdere stimulering van een diverse en inclusieve UvA Economics & Business voor studenten en medewerkers.

### 2. Institutionele context

De ambities en kaders voor een breed gedragen diversiteits- en inclusiebeleid zijn centraal, door het CvB samen met de decanen bepaald. Het is aan de faculteiten en diensten deze te vertalen en vorm te geven in een actieplan, passend bij het wetenschapsgebied, de aard van het onderwijs en onderzoek en de cultuur van de faculteit of dienst.

Het diversiteitsbeleid bij de UvA is gebaseerd op de kernbegrippen diversiteit, inclusie, en kansengelijkheid. Daarnaast is gelijke behandeling een kernwaarde.

In de conceptkadernotitie Diversiteitsbeleid UvA zijn de volgende strategische doelstellingen geformuleerd:<sup>1</sup>

1. Verzekeren van een inclusieve cultuur waar eenieder 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.

Voor elk van de bovengenoemde strategische doelstellingen worden UvA-breed maatregelen ontwikkeld. De doelstellingen van UvA EB voor de komende jaren, waarbij synergie zal worden gezocht met het UvA-brede beleid, worden hieronder uiteengezet.

### 3. Ambitie en strategische doelstellingen UvA EB

#### Diversiteit

In lijn met het UvA-brede beleid voor meer diversiteit en het 'comprehensive' internationaliseringsbeleid van de faculteit zal EB zich in de komende jaren blijven inzetten voor een meer diverse samenstelling van de medewerkers- en studentenpopulatie. Diversiteit gaat over verschillen, verschillen tussen mensen, meningen, perspectieven, culturele achtergronden en fysieke mogelijkheden. UvA EB streeft naar een cultuur waarin deze verschillen geaccepteerd, gewaardeerd en benut worden. Door de groei van de Bacheloropleidingen en de als gevolg van de overstap naar Engelstalige Bacheloropleidingen stijgende percentages internationale studenten is onze faculteit internationaler geworden, zowel wat betreft studentenpopulatie als wat betreft medewerkers. Bij de selectie van nieuwe leden van de wetenschappelijke en ondersteunende staf is diversiteit één van de criteria. Dat betekent dat we, te beginnen bij het lezen van cv's en profielen, gericht zoeken naar kandidaten die niet alleen in de groep passen maar ook bijdragen aan (meer) diversiteit, en dat we deze kandidaten op de shortlist zetten.

De diversiteit aan normen, waarden, denk- en gedragscodes binnen een cultureel pluriforme studentenpopulatie en medewerkersbestand biedt uitdagingen maar vooral ook kansen. Heterogene populaties hebben immers aantoonbare voordelen. Divers samengestelde groepen hebben een hefboomeffect op onderwijs en onderzoek. Heterogene groepen, en met name de vertegenwoordiging van minderheden daarin kunnen als inspiratie en

---

<sup>1</sup> Concept Kader Diversiteitsbeleid UvA. 23 februari 2019.

rolmodel dienen voor studenten en junior staff. Met gericht beleid laat de organisatie zien diversiteit serieus te nemen.

### Inclusie

UvA EB streeft een omgeving na waarin iedere student en iedere medewerker zich onderdeel voelt van de academische gemeenschap, ongeacht geslacht, herkomst, kleur, seksuele identiteit en geaardheid, fysieke gesteldheid, leeftijd en religieuze overtuiging. In een inclusieve omgeving heeft iedereen het gevoel erbij te horen, zich thuis te voelen op de faculteit, en hebben ook mensen met een functiebeperking of chronische ziekte alle mogelijkheden mee te doen. Inclusie, het gevoel erbij te horen, is niet alleen van belang bij het aantrekken van nieuwe (internationale) studenten en medewerkers maar zeker ook voor het behouden van deze studenten en medewerkers. Dat geldt bijvoorbeeld voor de jonge tenure trackers die, in veel gevallen komende uit een ander land, een toekomst willen opbouwen in Nederland. Naast het invoeren van een mentorsysteem, gaat EB daarom verdere initiatieven ontplooiën om deze groepen zich thuis te laten voelen en te laten ervaren dat zij onderdeel uitmaken van de facultaire gemeenschap. Bij het ontwikkelen van ideeën wordt deze groep actief betrokken. Voor eerste-generatie studenten en/of studenten uit sociaaleconomisch zwakkere milieus wordt op UvA-niveau gericht beleid gevoerd om ook deze groep bij de universiteit te betrekken. Hiernaast loopt op facultair niveau een project, een buddysysteem, dat erop is gericht met name de internationale studenten zich beter thuis te laten voelen en te verbinden met studenten met een Nederlandse achtergrond.

### Gelijke behandeling

UvA EB streeft naar een (sociaal) veilige leer- en werkomgeving. EB verzekert al haar studenten en medewerkers een gelijke behandeling in zowel leer- als werkomgeving, elimineert en voorkomt verschillen, en biedt kansgelijkheid en mogelijkheden aan studenten en medewerkers om deel te nemen aan de activiteiten van UvA EB en door de toegang van gebouwen en faciliteiten. Vanuit de faculteitsleiding wordt krachtig afstand genomen van ongewenst gedrag en discriminatie, die op geen enkele wijze getolereerd worden.

## **4. Randvoorwaarden**

Bij het uitvoering geven aan de maatregelen onder paragraaf 6 is een aantal randvoorwaarden van belang:

### Breed perspectief op diversiteit

Mensen kunnen ongelijke behandeling en/of discriminatie ondervinden op grond van een groot aantal factoren: huidskleur, etniciteit, geslacht, religie, seksuele oriëntatie, leeftijd, functiebeperking, sociaaleconomische achtergrond, etc. etc. Deze factoren dienen in hun onderlinge verband te worden beschouwd om te voorkomen dat geïntroduceerde maatregelen geen effect hebben of zelfs contraproductief uitwerken. Bijvoorbeeld: vrouwen van kleur kunnen ongelijkheid op basis van gender én kleur of etniciteit ervaren. Een maatregel voor het eerste is niet per se behulpzaam bij het bestrijden van de tweede vorm van ongelijke behandeling.

### Targets versus quota

Over de wenselijkheid en het effect van quota vinden uitgebreide maatschappelijke en wetenschappelijke discussies plaats. Effecten van quota zijn niet eenduidig positief en hiernaast wordt een quotum gezien als stigmatiserend voor de groep waarvoor deze wordt ingesteld. Daarom lijkt het op dit moment niet opportuun om bij UvA EB quota in te voeren. Omdat het evenwel lastig is concrete resultaten te bereiken zonder heldere einddoelen af te spreken waaraan EB zich committeert, worden vooralsnog wel targets geformuleerd voor de korte en middellange termijn. Voorwaarde is dat de targets concreet, meetbaar en realistisch zijn. Als de targets binnen de vastgestelde periode niet gehaald worden kan alsnog besloten worden aanvullende maatregelen te nemen. Van leidinggevenden wordt verwacht dat ze zich inspannen om de doelen binnen de gestelde termijn te bereiken. EB schept de randvoorwaarden die nodig of gewenst zijn om de targets te kunnen halen. De targets maken onderdeel uit van de voorjaarsbesprekingen in de planning en control cyclus. Daarin wordt de stand van zaken besproken, wordt toelichting gevraagd wanneer de realisatie niet op schema ligt, worden eventuele aanpassingen van de plannen of maatregelen om de target(s) te halen besproken en wordt vervolgens bepaald of en welke hulp of ondersteuning het sectiehoofd/de leidinggevende daarvoor nodig heeft.

## 5. Besluitvorming en planning

De cijfers in UvA Data tonen aan dat UvA EB een achterstand heeft in het percentage studenten en medewerkers van kleur, in het percentage vrouwen in de wetenschappelijke staf in het algemeen en in senior WP-posities in het bijzonder, en in het percentage mannelijke leden van de ondersteunende staf. Het beseft dat daarin iets moet veranderen is aanwezig, zowel bij de faculteitsleiding als de leidinggevendenden, maar ook in het HOOP domein Economie. In de praktijk blijkt het lastig om verbeteringen te realiseren. Voorts is het niet duidelijk of het aanstellen van meer vrouwelijke tenure trackers toereikend zal zijn. Het gaat in elk geval lang duren om met name bij de ASE meer vrouwelijke UHD's en hoogleraren te hebben. Targets moeten daarom ambitieus zijn en voor vrijblijvendheid mag geen ruimte zijn.

Het plan is besproken in de Diversity Committee (DC) van de faculteit. De DC is divers samengesteld uit studenten, WP en OBP van EB en fungeert als klankbordgroep. De commissie denkt actief mee over de ontwikkelingen in het kader van diversiteit en inclusie, stelt initiatieven voor en adviseert de Facultaire Diversity Officer (FDO). Dit actieplan is vervolgens voorgelegd aan de decaan en besproken in het DB.

De uiteindelijke versie van het plan wordt besproken met de medezeggenschap (FSR en OR), de MT's van de scholen, van het ESC en het BVO van het faculteitsbureau. Na afronding van de besluitvorming is het voor alle leden van de faculteit beschikbaar.

De looptijd van dit actieplan is 2019 tot en met 2023, met jaarlijkse evaluatiemomenten en indien nodig bijstelling van de plannen en maatregelen.

De decaan is eindverantwoordelijk voor het facultaire beleid. De onderwijsdirecteuren, onderzoeksdirecteuren, afdelingsvoorzitters, sectiehoofden en leidinggevendenden voor de uitvoering van het beleid binnen hun respectievelijke organisatieonderdelen.

De FDO coördineert, adviseert, stimuleert en faciliteert. In de komende jaren is een belangrijke taak van de FDO toezien op het nakomen van de voorgestelde maatregelen en hierboven genoemde sleutelpersonen daar op aanspreken.

## 6. Voorgestelde maatregelen

Onder verwijzing naar de ambitie en strategische doelstellingen vermeld onder paragraaf 3 worden, onderverdeeld in 4 categorieën<sup>2</sup>, hieronder voorstellen gedaan voor maatregelen voor meer diversiteit en inclusie bij UvA EB. Waar mogelijk is een aanzet gegeven voor het formuleren van een target.

### A. Maatregelen met betrekking tot onderwijs

1. Gelet op de brede internationale samenstelling en de diversiteit aan culturele achtergronden is UvA EB een zeer diverse faculteit. Het aandeel studenten met een niet-westerse achtergrond (op 1 januari 2019 10,5%<sup>3</sup>) is echter wel beperkt. UvA EB sluit aan op de UvA brede maatregelen voor het verhogen van het aantal studenten met een migratie- en/of niet-westerse achtergrond, en/of eerste generatie studenten en/of studenten uit de sociaaleconomisch zwakkere milieus door actieve werving, voorlichting en ondersteuning met huiswerkbegeleiding op VWO scholen. Werken aan zichtbaarheid op basis- en middelbare scholen in het algemeen en met name op scholen met een leerlingenpopulatie waarvoor een studie in het hoger onderwijs geen vanzelfsprekendheid is; d.m.v. voorlichting, meeloopdagen, proef studeren, huiswerkbegeleiding, studiekeuzeworkshops, etc. Doorgaan met het inzetten van onze eigen studenten uit deze doelgroep. Checken van het voorlichtingsmateriaal voor nieuwe studenten: is het

<sup>2</sup> De indeling is mede ontleend aan de conceptnotitie Kader Diversiteitsbeleid UvA van 23 februari 2019.

<sup>3</sup> Bron: UvA data. Onderscheid westers vs. niet-westers conform definitie CBS.



materiaal divers en inclusief? Dit voorleggen aan onze internationale studenten en Nederlandse studenten met een niet-westerse of migratieachtergrond.

2. In het onderwijs binnen UvA EB wordt aandacht besteed aan de beperkingen van universele wetenschappelijke uitspraken. Door de onderwijsdirecties zal worden gestimuleerd dat in het onderwijsprogramma ook aandacht besteed wordt aan alternatieve (culturele) perspectieven/verklaringen. Door de onderwijsdirectie wordt budget beschikbaar gesteld om deze alternatieve perspectieven in de curricula te incorporeren.
3. Er wordt budget ter beschikking gesteld voor een Master's student om onderzoek te doen naar biases in onderwijsbeoordelingen en leeruitkomsten m.b.t. gender en etniciteit.
4. Het verder uitrollen van een buddy systeem alsmede het ondersteunen van andere initiatieven om ervoor te zorgen dat internationale studenten zich thuis voelen in Amsterdam.

## B. Gendergerelateerde maatregelen<sup>4</sup>

Op 1 januari 2019 was het aandeel vrouwen in de wetenschappelijke staf 25%<sup>5</sup>. Verdeeld naar functie: hoogleraren 10%; UHD 22%; UD 31%; Onderzoeker 50%; Docent 22% en Promovendus 33%.

Het doel is om de kloof te dichten en meer diversiteit in gender te bereiken.

1. Verhogen van het percentage vrouwelijke hoogleraren en UHDs naar 35% in deze hogere academische functies. Om de 35% target (UHD+HL) te bereiken zal niet alleen de doorstroom van vrouwen sterk moeten worden bevorderd maar dient tegelijkertijd ingezet te worden op het werven en aanstellen van vrouwelijke hoogleraren en UHD's.
2. In 2023 is 30% van alle nieuw benoemde (gewone en bijzondere) hoogleraren vrouw. Bij elke nieuwe voordracht van een mannelijke kandidaat wordt aangegeven hoe breed naar kandidaten is gezocht en waarom geen vrouwelijke kandidaat kon worden voorgedragen.
3. Verhogen van het percentage vrouwelijke UHD's naar 40% in 2023. Op dit moment is de UHD-positie gekoppeld aan het krijgen van tenure. Omdat het relatieve aandeel van vrouwen in tenure track posities te laag is om de target van 40% in 2023 te kunnen halen zijn in de komende jaren extra maatregelen nodig, zoals vermeld onder de punten 1, 4 en 5.
4. Het tenure-track beleid is reeds aangepast om ruimte te geven aan het invullen van zorgfuncties. De hardheidsclausule in het beleid kan worden benut voor een versneld tenure track traject voor succes- en beloftevolle tenure trackers.
5. Instellen van een fellowship voor vrouwelijke UHD's of HL's, te financieren uit het facultaire beleidsbudget en de onderzoeksbudgetten gezamenlijk met in geval van een UHD als kans door te stromen naar hoogleraar. Te denken valt aan het uit deze middelen vergoeden van de kosten van de aanstelling gedurende de eerste 3 jaar. Naast actieve werving wordt voor het vinden van geschikte kandidaten ook het internationale netwerk aangeboord. Start: 2019.
6. Onderzoeken of bij EB sprake is van een gender pay gap, zowel in materiële als immateriële beloning. Tevens het monitoren en bewaken dat vrouwen even vaak een toelage of gratificatie ontvangen als mannen bij gelijke prestatie. Start: 2019.
7. Het beschikbaar stellen van trainingen/workshops over impliciet bias e.d. voor iedereen die hiervoor belangstelling heeft. Start: 2019.
8. Vacatureteksten worden ter consultatie voorgelegd aan een vertegenwoordiging van vrouwelijke WP-leden om te beoordelen of deze voldoende inclusief zijn. Spreekt de tekst vrouwen aan, is deze verwelkomend voor vrouwen en voelen zij zich uitgenodigd te solliciteren? Start: 2019.
9. Recruiting committees voor wetenschappelijke en ondersteunende staf moeten uit een gebalanceerde verdeling van vrouwen resp. mannen bestaan en hebben bij voorkeur een diverse samenstelling. Uit het oogpunt van inclusie is het aan te bevelen een tenure tracker aan de committee voor een tenure track positie toe te voegen. De FDO monitort de samenstelling van de commissies en doet in geval van een onevenwichtige samenstelling voorstellen voor aanpassing. Start: 2019.
10. Een vast percentage vrouwen wordt uitgenodigd voor een interview (minimaal 33%), voor een fly-out en (bij meerdere vacatures) voor een job offer. Bij gelijke geschiktheid heeft de vrouwelijke kandidaat de

<sup>4</sup> Uitgangspunt is mede het UvA-brede diversiteitsbeleid, uiteengezet in de concept Kader Diversiteitsbeleid UvA. 23 februari 2019.

<sup>5</sup> Bron: UvA data.

voorkeur. Wanneer gekozen wordt voor een mannelijke kandidaat moet aan de decaan uitgelegd worden waarom geen van de vrouwelijke kandidaten geschikt is voor de positie. Start: per direct.

11. In de P&T committees van ABS en ASE heeft ten minste 1 vrouw en bij voorkeur 2 vrouwen zitting. Start: 2019.

### C. Maatregelen gerelateerd aan niet-westerse of migratieachtergrond<sup>6</sup>

UvA EB heeft een zeer internationaal samengestelde studenten- en medewerkerspopulatie. Desondanks zijn mensen van kleur en mensen van niet-westerse achtergrond relatief ondervertegenwoordigd.

1. Voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid voor het aanstellen van stafleden van kleur en/of met een niet-westerse achtergrond. Naast actieve werving wordt ook het internationale netwerk aangesproken. Start: per direct.
2. Actief scouten van talent met een niet-westerse migratieachtergrond in de programma's van het TI voor een promotietraject bij EB. Start: 2019.
3. UvA Centraal stelt vóór de zomer van 2019 een budget beschikbaar voor 7 tenure track posities voor aanstelling van een wetenschapper met een niet-westerse migratieachtergrond<sup>7</sup>. Het College financiert de helft van de kosten; de faculteit draagt zorg voor de andere helft. EB stelt zich beschikbaar voor één van deze posities en gaat hier actief op werven. Start: per direct.
4. Vacatureteksten worden ter consultatie voorgelegd aan vertegenwoordigers van diverse groepen om te beoordelen of de teksten inclusief zijn. Start: per direct.
5. Een budget wordt ter beschikking gesteld om specifiek leden van diverse groepen uit te nodigen als seminars sprekers. Start per direct.
6. Actieve deelname aan het UvA werkervaringsprogramma ReLink door in de ondersteunende afdelingen stage – en werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen aan hoogopgeleide vluchtelingen. Start: per direct.
7. Het introduceren van maatregelen om te stimuleren dat niet-Nederlandse medewerkers zich thuis en welkom voelen in Amsterdam. Een projectgroepje wordt ingesteld om deze maatregelen vorm te geven.

### D. Maatregelen gerelateerd aan faciliteiten

1. Inventariseren welke knelpunten studenten en medewerkers met een functiebeperking ervaren op de REC en specifiek in gebouwen E en M. Op basis daarvan mogelijke verbeteringen realiseren. Start: 2019.
2. Presenteren van EB en de campus in voorlichtingsmateriaal als inclusief en toegankelijk voor studenten met een functiebeperking. Start: per direct.
3. Actief aanbieden van reïntegratieplaatsen voor medewerkers met een functiebeperking, mede in het kader van de participatiewet. Start: per direct.
4. Geconstateerd is dat de toiletten in gebouw E aan een opknapbeurt toe zijn. Plan maken voor modernisering van de toiletten in E en M en nagaan of het zinvol is het onderscheid in toiletten voor mannen en vrouwen te handhaven. Start planning in 2019.

<sup>6</sup> Invulling migratieachtergrond en onderscheid westers vs. niet-westers conform definitie CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/47/afbakening-generaties-met-migratieachtergrond>

<sup>7</sup> Concept Kader Diversiteitsbeleid 23 februari 2019.