

# Voortgangsrapport Diversity & Inclusion Office

Februari 2024

De Rijksuniversiteit Groningen heeft eind 2021 het mandaat voor *Diversity and Inclusion* (D&I) geformuleerd. 2022 was een jaar van 'Setting Up', het opzetten van het D&I office en de bijbehorende infrastructuur. 2023 was een jaar van 'Quick Wins'. 2024 is bedoeld als het jaar van de 'Strategische Verandering'. En 2025 een jaar van 'Structurele inbedding.'

Het voortgangsrapport geeft een overzicht van de vooruitgang die is geboekt met betrekking tot de doelstellingen van het [document 2021-2025](#). Het bestaat uit een korte samenvatting van één pagina over de status van de doelen, gevolgd door een gedetailleerder overzicht. In deze samenvatting zijn de doelen geclusterd in *afgerond*, *grotendeels afgerond*, *in uitvoering* en *te starten*. De conclusie richt zich op komende prioriteiten. Het gedetailleerde overzicht is thematisch ingedeeld en om te kunnen plannen is er extra aandacht voor de punten die als voltooid kunnen worden beschouwd, maar die ofwel regelmatig/jaarlijks terugkomen of voortdurend moeten worden gecontroleerd.

## Samenvatting

Van de doelen in het Actieplan 2021-2025 zijn er 8 voltooid, 8 grotendeels voltooid, 11 in uitvoering (waarvan 1 enigszins gewijzigd) en 2 nog te starten.

De 8 doelstellingen die **afgerond** zijn, omvatten de oprichting van een D&I Office, de publicatie van een verklaring, de oprichting van en regelmatige bijeenkomsten met de interne en externe adviesraden\*<sup>1</sup>, de vertegenwoordiging\* van de RUG op nationaal en internationaal niveau, de regelmatige bijeenkomsten\* met relevante belanghebbenden binnen de universiteit (bv. vertrouwenspersoon, ombudspersoon, enz.), de (voortgezette) monitoring van het aantal vrouwelijke hoogleraren\*, de (voortgezette) bewustmaking rond privileges en vooroordelen\*, en het aanbieden en/of onderschrijven van bestaande trainingen rond D&I-kwesties\*. Sommige van deze voltooide doelstellingen komen regelmatig terug of moeten voortdurend worden gemonitord.

Een aanvullende groep van 8 doelen is **grotendeels afgerond**. Deze omvatten het opzetten van de infrastructuur op faculteitsniveau, de voltooiing van 6 van de 8 quick wins (bijv. jaarlijkse evenementen\*, stimuleringsfonds\*, Zwarte Piet\*, Pride vlag\*) en het opstellen van een plan van aanpak om de RFF fellows en AJ-leerstoelen in staat te stellen een actieve academische gemeenschap te vormen.

Nog eens 11 doelen zijn **in uitvoering**. Dit zijn onder andere de volgende:

- Met het 'D&I in de faculteiten'- team de ontwikkeling van facultaire D&I strategische plannen blijven ondersteunen, en met de werkgroep over 'data en meten' de voortgang op het gebied van dataverzameling voortzetten.
- Een universiteitsbrede inclusieve taalstijlgids (als handreiking) in het Engels is voltooid, een Nederlandstalige versie (meer dan vertaling) moet worden ontwikkeld.

---

<sup>1</sup> Deze doelen die regelmatig terugkeren of voortdurend moeten worden gemonitord, zijn zodanig opgesteld dat het monitoren of terugkeren ervan is verankerd in de reguliere taken van het D&I Office en andere betrokken partijen.

- Werken, samen met hun vertegenwoordigers, aan het ondersteunen van de LGBTQ-gemeenschap.
- Hoewel de oprichting van het inclusieve feedbackproces via de interne adviesraad als voltooid kan worden beschouwd (komt regelmatig bijeen), moet dat met het team Sociale Veiligheid verder worden ontwikkeld. Het benaderen van studenten en medewerkers binnen de universiteit die D&I-kwesties bestuderen of onderzoeken, blijft een waardevolle bron van feedback, zowel voor het D&I office als voor het project Sociale Veiligheid
- Jaarlijkse herziening van het plan voor gendergelijkheid, de *Gender Equality Plan*.
- Met HR moet nauwer worden samengewerkt om het tenure track-systeem en het onboarding-proces te kunnen monitoren, gegevens te kunnen verzamelen (over sollicitatie, werving, salaris en beoordeling van personeel) en een open wervingsprocedure met diverse BAC's te kunnen waarborgen.
- Ondersteuning van de inbedding van D&I in het curriculum, via bestaande projecten zoals International Classroom, EQUiP, de TAG-praktijkgemeenschap en het Comenius-project op dit gebied.
- Een doelstelling die nog steeds in uitvoering is, werd enigszins **gewijzigd**. In plaats van het opzetten van belangengroepen als een top-down proces, gaat het nu om het ondersteunen van bestaande groepen en initiatieven in een bottom-up proces. Deze aanpassing vond plaats op advies van de Faculteits- en Adviesraden, en is in lijn met het algemene advies van de Sociaal Economische Raad (SER). Als zodanig blijft het een doel in uitvoering.

Twee doelstellingen blijven over en zullen in 2024 worden **opgestart**: de herziening van documenten en het aanpakken van de diversiteit van commissies.

In grote lijnen liggen de komende prioriteiten, naast het handhaven van de doelen die al in uitvoering zijn, bij de doelen die gestart en afgerond moeten worden. De nadruk zal liggen op het verder verzamelen van gegevens om een bredere basis te vormen voor op feiten gebaseerd D&I-beleid (zowel het analyseren van bestaande gegevens als het putten uit nieuwe gegevensbronnen), de jaarlijkse update van het Gender Equality Plan en het werken aan gezamenlijke projecten met HR en Sociale Veiligheid. Deze doelen zijn over het algemeen in lijn met de intentie om een jaar te zijn dat zich richt op Strategische Verandering.

Mogelijke veranderingen die voor 2024 wat betreft de interne context van het D&I Office zijn gepland, positioneren het D&I Office naar een meer strategische plek, direct onder het hoofd van Universitaire Diensten (in plaats van alleen gerelateerd aan HR & Gezondheid). In de context van structurele inbedding zou Corporate Communications (opdracht in het plan van 2021), de functie van communicatieadviseur overnemen, maar zij hebben aangegeven dat zij niet de capaciteit hebben om dit te doen. Deze kwestie moet nog worden opgelost, aangezien communicatie essentieel is voor de zichtbaarheid en het functioneren van het D&I Office. We vragen de aandacht van het universiteitsbestuur voor dit punt.

Tegelijkertijd brengt de externe context waarin het D&I Office opereert nieuwe uitdagingen met zich mee. Het sociaal-politieke klimaat in Nederland gaat gepaard met een toename van gerapporteerde discriminatie, zoals blijkt uit de publicatie van 2023 van het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. De tussentijdse evaluatie van 2023 van het Nationaal Actieplan voor meer

Diversiteit en Inclusie in Hoger Onderwijs en Onderzoek vraagt om urgentie bij het voortzetten van Diversiteit en Inclusie beleid, het herijken van prioriteiten en het concretiseren van doelstellingen. Al met al brengt de professionalisering van de D&I-functie, zoals die bij alle grote universiteiten plaatsvindt, meer structuur in dit complexe en enigszins gevoelige veld.