

Voortgangrapport 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 'Opzetten', 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.'

Dit voortgangrapport geeft een overzicht van de vooruitgang die is geboekt met betrekking tot de doelstellingen in het document *Belonging in the University - University Action Plan Diversity and Inclusion 2021-2025*. Het is opgedeeld in een korte samenvatting van 1 pagina over de status van de doelen en daarna een meer gedetailleerd overzicht van de prioriteiten voor de komende periode. Het is geschreven voor het College van Bestuur en bestaat naast de jaarverslagen en actieplannen van het D&I Office (beschikbaar op verzoek).

In de samenvatting zijn de doelen geclusterd als afgerond, grotendeels afgerond, in uitvoering en te starten. Een conclusie richt zich op komende prioriteiten.

Het meer gedetailleerde overzicht is geordend per prioriteit. Voor planningsdoeleinden is er aan het einde een extra sectie over de punten die als voltooid kunnen worden beschouwd, maar die ofwel regelmatig/jaarlijks voorkomen of voortdurend moeten worden gecontroleerd.

Samenvatting

Van de doelstellingen in het actieplan 2021-2025 zijn er 8 voltooid, 8 zijn grotendeels voltooid, 11 zijn in uitvoering (waarvan 1 enigszins is gewijzigd) en 2 moeten nog worden opgestart.

De 8 **voltooide** doelstellingen 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^{*1}, de vertegenwoordiging* van de UG op nationaal en internationaal niveau, de regelmatige bijeenkomsten* met relevante belanghebbenden binnen de universiteit (bv. vertrouwenspersoon, ombudspersoon, enz.), de (voortdurende) monitoring van het aantal vrouwelijke hoogleraren*, de (voortdurende) bewustmaking rond privilege 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 verdere groep van 8 doelen is **grotendeels voltooid**. 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 het RFF en AJC in staat te stellen een actieve academische gemeenschap te vormen.

¹ *Deze doelstellingen die regelmatig terugkeren of voortdurend moeten worden gecontroleerd, zijn zodanig opgesteld dat de controle of herhaling ervan is verankerd in de reguliere taken van het D&I Office en andere betrokken partijen.

Nog eens 11 doelen zijn **in uitvoering**. Deze omvatten de volgende:

- Met het 'D&I in de Faculteiten'- team, de ontwikkeling van facultaire D&I-strategische plannen blijven ondersteunen en met de werkgroep voor 'meten D&I gegevens' de gegevensverzameling voortzetten.
- Een universiteitsbrede inclusieve taalstijlgids in het Engels is klaar, een Nederlandstalige versie (meer dan vertaling) moet worden ontwikkeld.
- In samenwerking met vertegenwoordigers de LGBTQ-gemeenschap ondersteunen.
- Hoewel het instellen van een inclusief feedbackproces via de interne adviesraad als voltooid kan worden beschouwd (komt regelmatig voor), moet dat met het team voor sociale veiligheid verder worden ontwikkeld. Het bevragen en aanspreken van studenten en medewerkers binnen de universiteit op (hun onderzoek van) D&I-kwesties blijft een waardevolle bron van feedback.
- Jaarlijkse herziening van het gendergelijkheidsplan. Dit moet niet langer worden beschouwd als een 'quick win', maar eerder als een volwaardig doel met de invoering van de noodzaak tot jaarlijkse herziening.
- Met HR moeten verdere relaties worden opgebouwd om het tenure track-systeem en het onboarding-proces te kunnen monitoren, gegevens te verzamelen (over sollicitatie, werving, salaris en beoordeling van personeel) en te zorgen voor een open wervingsprocedure met diverse BAC's.
- Ondersteuning van de inbedding van D&I in het curriculum, via bestaande projecten zoals International Classroom, EQUiiP, de TAG-praktijkgemeenschap en het helpen vormgeven van het Comenius-initiatief.
- Een doelstelling die nog steeds in uitvoering is, werd enigszins gewijzigd. In plaats van het opzetten van belangengroepen als een top-down proces, worden bestaande groepen en initiatieven ondersteund in een bottom-up procedure. Dit is aangepast op advies van de Faculteits- en Adviesraden en in lijn met het advies van de Sociaal Economische Raad (SER). Als zodanig blijft het een doel in uitvoering.

Twee doelen blijven over en zullen in 2024 worden **gestart**: het kritisch doornemen en eventueel herzien van documenten en het aanpakken van de (gebrek aan) diversiteit van commissies.

In het algemeen liggen de prioriteiten voor de toekomst bij het handhaven van de doelstellingen die op het moment in uitvoering zijn, de doelstellingen waarmee nog moet worden gestart en die welke nog moeten worden voltooid. De nadruk zal liggen op het verder verzamelen van gegevens om een bredere basis te vormen voor D&I op basis van feiten (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.

Veranderingen in de interne context van het D&I Office, gepland voor 2024, verplaatsen het office naar een meer strategische positionering binnen de Universiteit, direct onder het hoofd van

Universitaire Diensten (in plaats van alleen gerelateerd aan HR & Gezondheid.) In de context van structurele inbedding zou Corporate Communications 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 gaat gepaard met een toename van gerapporteerde discriminatie, zoals blijkt uit de publicatie in 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 de uitvoering ervan, 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.

Gedetailleerd Overzicht

In dit meer gedetailleerde overzicht worden de prioriteiten voor de komende periode besproken. Het is thematisch ingedeeld en bevat een verdere uitwerking van reeds behaalde resultaten. De volgorde weerspiegelt de prioriteit.

Over het algemeen zijn de belangrijkste prioriteiten voor de komende tijd het monitoren van diversiteit en inclusie, het ondersteunen van de facultaire ontwikkelingen, het verder ontwikkelen van strategische samenwerkingen, het herzien van het gendergelijkheidsplan, naast een aantal minder strategische prioriteiten. Voor planningsdoeleinden is er aan het einde een aanvullend overzicht van de punten die als afgerond kunnen worden beschouwd, maar die regelmatig/jaarlijks voorkomen en de punten die voortdurend moeten worden gecontroleerd.

Monitoren van Diversiteit en Inclusie

Het monitoren van diversiteit en inclusie is een brede, complexe doelstelling. In lijn met de tussentijdse evaluatie (2023) van het Nationaal Actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (NAP), krijgt het doel van het monitoren van diversiteit en inclusie de komende periode de hoogste prioriteit. De doelstelling van het NAP 2020 was om 'de monitoring van diversiteit in onderwijs en onderzoek te verbeteren en te verbreden', specifiek de longitudinale monitoring van de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel en studenten, en waar mogelijk ook andere gebieden zoals (ervaren) inclusie in de werk- en leeromgeving en de inhoud van onderzoek en onderwijs.

De tussentijdse evaluatie van het NAP voor 2023 vat de voortgang tot nu toe als volgt samen:

"Gegevensverzameling en monitoring van diversiteit is altijd een prioriteit van de adviescommissie geweest. Vanwege de complexiteit van de kwesties, de vele gevoeligheden en de privacyvereisten is de vooruitgang tot nu toe echter beperkt geweest" en wordt geconcludeerd dat dit doel de hoogste prioriteit moet krijgen. In zijn analyse stelt de commissie vast dat "als het gaat om meting, doelen en monitoring, de focus nog steeds ligt op gendergelijkheid. Daarom moeten een intersectioneel

perspectief en aandacht voor alle diversiteitsfactoren (bijv. culturele diversiteit, de lgbtq+-gemeenschap, eerstegeneratiestudenten en fysieke/mentale capaciteiten) centraal staan bij de uitvoering van het nationale actieplan".

Gegevensverzameling zoals genoemd in de doelen die zijn geformuleerd in het 2021 D&I-mandaat van de RUG richt zich op gegevensverzameling om een (ongevraagde) inventarisatie te maken van de stand van zaken op het gebied van D&I-kwesties in de hele instelling (1.iii) en om D&I-kwesties te monitoren om discriminatie te voorkomen (LT1), waarbij enkele van de gespecificeerde kwesties zijn: (voor personeel) sollicitatie, werving, salaris en beoordeling, en (voor studenten) sollicitatie, werving, voortgang, inschaling en loopbaan. Gegevens over welzijn worden verzameld in het kader van het welzijnsproject.

Op basis van zowel het NAP als het UG-mandaat van 2021 heeft het D&I Office het mandaat voor gegevensverzameling onderverdeeld in de volgende domeinen: Diversiteitsgegevens, Gegevens over (ervaren) inclusie, Overige gegevens.

Bij het verzamelen van gegevens wordt onderscheid gemaakt tussen twee benaderingen: waar mogelijk gebruikmaken van reeds verzamelde gegevens en waar nodig nieuwe gegevens genereren. In 2023, het jaar van de Quick Wins, heeft het D&I Office zich verdiept in gegevens die al elders binnen de universiteit zijn verzameld.

Diversiteitsgegevens

Aan de RUG, voor *gender* als diversiteitsdomein, met een focus op *personeel*, is het verzamelen van diversiteitsgegevens vrij geavanceerd: er worden gegevens verzameld, doelen gesteld, er is een centraal budget beschikbaar, de verantwoording is duidelijk - het D&I-Office bespreekt het regelmatig met de rector magnificus, HR ziet het als een prioriteit en verzamelt relevante gegevens, het staat regelmatig op de agenda van het Bestuurlijk Overleg tussen het College van Bestuur en de faculteitsbesturen, en de cijfers worden gerapporteerd als onderdeel van het jaarverslag van de universiteit. Op basis van de mogelijkheid om trends te monitoren, is het mogelijk om vast te stellen of de universiteit op koers ligt om haar doelstellingen te halen en om nieuwe initiatieven voor te stellen wanneer dat nodig is. In 2023 werd duidelijk dat de universiteit haar doelstellingen voor gendergelijkheid voor 2025 *niet* zou halen en HR diende een herzien voorstel in bij het College van Bestuur dat is goedgekeurd en wordt geïmplementeerd (werving Aletta Jacobs hoogleraarsposities).

Het D&I Office juicht de succesvolle inbedding van deze processen toe, ziet toe op het voortdurende succes ervan en moedigt volgende stappen aan - of het nu gaat om de vereiste monitoring van door- en uitstroom (ontwikkeling van een strategie om gegevensverzameling bij het vertrek van een faculteitslid in te voeren), een meer kwalitatieve analyse van de effectiviteit van de initiatieven die zijn genomen om de doelstellingen te halen (inclusief inzicht in de vraag waarom de universiteit ondanks inspanningen om meer vrouwelijke academici te werven haar doelstelling niet haalt en waarom er een vertrekpercentage van 34% van de Rosalind Franklin Fellows is) of om de reikwijdte van deze monitoring te verbreden van genderdiversiteit in de academische pijplijn naar vrouwen in academische managementfuncties (decanen, programmadirecteuren en/of afdelingshoofden), of om het verzamelen van gegevens over gelijke beloning tussen mannen en vrouwen aan te moedigen.

Tegelijkertijd is er aan de RUG een gebrek aan vergelijkbare verzameling en analyse van longitudinale gegevens over vrouwelijke studenten, en ook voor andere diversiteitsdomeinen (bijv. culturele diversiteit, lgbtq+ gemeenschap, eerstegeneratiestudenten, en fysieke/mentale beperkingen) is dat niet het geval. Er worden aanvullende gegevens verzameld, door het CBS over (studenten met een) migratieachtergrond, op de RUG (voor zowel medewerkers als studenten) door registratie van nationaliteit als mogelijke proxy voor culturele diversiteit, het LNVH is van plan een intersectionele monitor te gaan uitvoeren gericht op culturele diversiteit onder academici, door CIT op X als genderregistratie en registratie van voorkeursuitspraken in Brightspace (beide als proxy voor juridische/uitgedrukte genderidentiteit). De mogelijkheid om deze gegevensbronnen te gebruiken voor aanvullende analyse van diversiteitsgegevens, evenals de mogelijkheid om zelfgerapporteerde diversiteitskenmerken te verzamelen, zal verdere aandacht krijgen in 2024, het jaar van de Strategische Verandering.

Gegevens over (ervaren) inclusie

Gegevens over (ervaren) inclusie werden verzameld in de Staff Satisfaction Survey (SSS) en de National Student Enquête (NSE), beide geven aan dat er verschillen zijn tussen groepen in ervaren inclusie.

Het D&I Office heeft bijgedragen aan de formulering van de D&I-vragen in het 2023 medewerkertevredenheidsonderzoek. Voor de analyse ervan, die nuttig is voor onze doeleinden, is het mogelijk om groepen te segmenteren naar geslacht en/of nationaliteit. Momenteel worden deze gegevens op faculteitsniveau onderzocht, hoewel dit wordt bemoeilijkt door het gebrek aan toegang tot gegevens met een kleine steekproefomvang. Concluderend, met een gemiddelde lager dan 3,5 en een zeer significant verschil ($p=0,001$), hebben zowel vrouwen als internationals minder het gevoel dat er voldoende aandacht is voor diversiteit binnen de universiteit dan mannen en Nederlanders. Dit verschil is nog groter wanneer het intersectioneel wordt bekeken (internationale vrouwen vergeleken met Nederlandse mannen). Dit ondersteunt de algemene bevindingen in de diversiteitsliteratuur dat diversiteitskwesaties vaak onvoldoende worden gezien en erkend door de besluitvormers in de dominante groep.

Daarnaast liggen de gemiddelden voor 'de vrijheid om een afwijkende mening te uiten' (vrouwen) en 'het gevoel erbij te horen' (internationals) weliswaar boven de drempel van 3,5, maar ze geven wel een zeer sterk significant lagere score aan dan die van de meerderheidsgroep.

Nuttig voor onze doeleinden is dat in de NSE (Nationals Studenten Enquête) data op zo'n manier verzameld worden dat het mogelijk is om de resultaten te vergelijken naar nationaliteit (Nederlands-Internationaal). Zowel de 2022 als de 2023 jaarlijkse NSE resultaten gaven aan dat internationale studenten significant lager scoorden op veel van de items in vergelijking met Nederlandse studenten. Dit was ook zo op het specifieke item "Ik ervaar gelijke behandeling van studenten" (2022 en 2023), een onderdeel van de themascore Gelijke Behandeling, dat in zijn geheel in 2023 significant lager werd beoordeeld door internationale studenten dan door Nederlandse studenten. Dit zal verder worden aangepakt met kwalitatieve gesprekken met het Platform Internationale Studenten Groningen (GISP).

Concluderend kan worden gesteld dat de reeds verzamelde gegevens wijzen op een geringer gevoel van (ervaren) inclusie bij vrouwen en internationale medewerkers en studenten. Gegevens over de ervaren inclusie van andere diversiteitsgroepen (bijv. vrouwelijke studenten, leden van de lgbtq+-gemeenschap, eerste generatie, fysieke/mentale capaciteiten) ontbreken nog.

Overige gegevens

Er zijn twee extra domeinen van D&I-kwesties waarvoor al gegevens beschikbaar zijn, discriminatie en interculturele competentie.

Bij de midterm evaluatie van het Nationale Actieplan werd de aandacht gevestigd op de noodzaak om **discriminatie** te monitoren. Hoewel discriminatie onder sociale veiligheid valt, is het ook relevant voor Diversiteit en Inclusie omdat het een verlies van sociale veiligheid is als gevolg van het behoren tot een gemarginaliseerde groep. De cijfers van de Vertrouwenspersoon over 2022 geven aan dat 14 meldingen van discriminatie werden gedaan door studenten (op een populatie van 35k, 0,01%) en 5 door medewerkers (op een populatie van 4300, 0,1%). Het Medewerkerstevredenheidsonderzoek geeft voor de UG aan dat 3% discriminatie heeft ervaren, maar uitgesplitst naar de faculteiten blijkt dat er een aantal zijn waarbij ongeveer 10% aangeeft discriminatie te hebben ervaren. Wanneer deze informatie verder wordt uitgesplitst naar groep, ervaren vrouwen meer discriminatie dan mannen (4,2% tegenover 4%), en hoewel dit bij sommige faculteiten omgekeerd is: over het algemeen ervaren internationals meer discriminatie dan Nederlanders (5,1% tegenover 1,7%). Dit verschil is nog duidelijker wanneer het intersectioneel wordt bekeken - niet-Nederlandse vrouwen ervaren meer discriminatie dan Nederlandse mannen (4,4% vergeleken met 0,9%). Dit ondersteunt opnieuw de algemene bevindingen in de diversiteitsliteratuur dat diversiteitskwesties vaak onvoldoende worden gezien en erkend door de besluitvormers van de dominante groep.

Interculturele competentie is een ander domein waarover al gegevens beschikbaar zijn. In het kader van de interne UG-trainingen die worden gegeven om interculturele competentie te ontwikkelen, wordt een psychometrisch gevalideerd instrument (de *Intercultural Development Inventory* IDI) gebruikt om het interculturele competentieniveau van de deelnemers te bepalen. Uit de cijfers die tijdens deze trainingen zijn verzameld, blijkt dat 65% van de medewerkers van de RUG een "minimaliserings" perspectief aanhoudt (een wereldbeeld dat de complexiteit van cultuur en de invloed ervan op houdingen, interacties en prestaties onderschat, en, in plaats daarvan - ten onrechte - uitgaat van universele waarden en gedragingen) en, verontrustend genoeg, heeft 22% een "polarisatie" perspectief (gekenmerkt als een ethocentrisch, wij-zij perspectief). Slechts 5% accepteert de belangrijke rol van cultuur en heeft inzicht in de nuances waarmee cultuur interacties beïnvloedt en een nog kleiner aantal is in staat om hun gedrag structureel aan te passen wanneer dat nodig is in deze multiculturele omgevingen, om culturele misverstanden constructief aan te pakken en om een proactieve rol te spelen bij het creëren van een cultuur die openstaat voor culturele verschillen (2%).

Deze cijfers geven aan dat er nog een lange weg te gaan is om de competentie te ontwikkelen die nodig is om de complexiteit van een internationale universiteit te doorstaan. Daarnaast zijn IC-ontwikkelingstrainingen en coachingsessies een van de weinige manieren waarmee polarisatie, (die haaks staat op de strategische ambities en het beleid van de universiteit en kan leiden tot een sociaal en pedagogisch onveilige internationale omgeving) effectief wordt aangepakt op individueel niveau. Mensen met dergelijke polarisatie perspectieven worden hiervoor verantwoordelijk

gehouden in groeps- en privé 1:1-sessies, waarbij ze worden aangemoedigd en ondersteund in het ontwikkelen van hun bewustzijn en competentie tot meer constructieve perspectieven. Deze trainingen helpen ook diegenen die er al voor open staan om effectiever en gepaster met diversiteit te werken, door hen te voorzien van op onderzoek gebaseerde kaders, strategieën, hulpmiddelen en ruimtes waarin ze kunnen oefenen.

Als het D&I Office in 2023, het jaar van de Quick Wins, zich heeft verdiept in reeds verzamelde gegevens, zal het D&I Office in 2024, het jaar van de Strategische Verandering:

- doorgaan met het monitoren van de gegevens die via bestaande instrumenten zijn verzameld,
- streven naar een beter begrip van die resultaten via kwalitatieve middelen,
- bepalen welke gegevens structureel nodig zijn,
- kijken op welke manieren deze verzameld kunnen worden en waar ze nodig zijn,
- nieuwe data genereren om datagedreven D&I mogelijk te maken, bij voorkeur in lijn met de data die andere universiteiten verzamelen.

Diversiteit en Inclusie in de Faculiteiten

De tweede prioriteit is het ondersteunen van de D&I-ontwikkelingen in de faculteiten. In overeenstemming met de prestatie-indicatoren die met de faculteitsbesturen zijn afgesproken over Diversiteit en Inclusie, is er binnen alle faculteitsbesturen een D&I-contactpersoon, en vanaf begin 2023 hebben de meeste grote UG-faculiteiten (en het UMCG) hun eigen facultaire vertegenwoordigers voor diversiteit en inclusie aangesteld, en sturen enkele middelgrote faculteiten een vertegenwoordiger uit een D&I-commissie. Deze medewerkers zijn momenteel wetenschappelijke of ondersteunende stafleden die (een deel van) hun tijd besteden aan D&I-zaken binnen de faculteiten. Hun taken zijn het beoordelen van de stand van zaken op het gebied van diversiteit en inclusie binnen hun eigen faculteit, het bepalen van de D&I-behoefte en het prioriteren van wat er binnen hun faculteit of op centraal niveau moet worden aangepakt, en het implementeren van D&I-programma's die door het D&I-Office worden voorgesteld. Tijdens de maandelijkse bijeenkomsten wisselen ze best practices, ontwikkelde materialen en middelen uit en gebruiken ze de tijd om van elkaar te leren.

De onderwerpen die in 2023 aan bod kwamen, kunnen worden onderverdeeld in twee soorten: strategisch en programmatisch. *Strategische* onderwerpen hadden betrekking op vragen als domeindefinities (D&I, Sociale Veiligheid, Welzijn), ontwikkelingen bij LanDO (bijv. rolbeschrijvingen en positionering van de Facultair D&I Officer), ontwikkelen en delen van Facultaire Actieplannen, evaluatie van het Facultair D&I Office, delen van relevante vacatures voor verspreiding, instellen van werkgroepen en hun mandaten, delen van relevante middelen (de tussentijdse evaluatie van het Nationaal Actieplan, gender pay equity, YARN presentatie 'welzijn' en bijv. white paper & ervaring umcg, gastsprekers (sociale veiligheid, hr), feedback op het GEP, betrokkenheid bij 2 NWO onderzoeksprojecten (FEB over Disrupting Sameness, UMCG over quota op basis van etniciteit). *Programma* gerelateerde onderwerpen zijn o.a. gezamenlijke programmering voor de diversiteitsweek in oktober, delen van bronnen, (bijv. activiteiten georganiseerd op de ene faculteit open voor anderen, aankomende conferenties [bijv. Noorderlink, Idea], workshopactiviteiten, suggesties voor sprekers, bronnen voor studenten met verschillende beperkingen, en benaderingen (bijv. bijv. aan Keti Koti en Roze Zaterdag), gedeelde vragen en zorgen (tenure track, onboarding, voornaamwoordenbeleid,

verzoek om inventarisatie samenstelling BAC), verspreiden van initiatieven van/via het Central D&I Office (van: Echo award, Inclusive Language Style Guide, Grassroots Subsidie; via: LHBTQ-netwerk, transbuddies, CIT-studie over gender/seksregistratie, wekelijkse update over nieuws met betrekking tot D&I), het verzamelen van facultaire input over vragen die voortkomen uit/via het centrale D&I-Office (GISP, Provincie Fryslan), en het delen van faculteitsspecifieke initiatieven (bijv. Law: IC training voor faculteitsraad, FSE CLT Safe Space and Empathy Session, FSE Safe and Pleasant Working Environment, FEB Successful Scholars, Peaceful Parents, UMCG Gender pay gap analysis, FEB roll out of inclusive recruitment training (en vragen over follow-up)).

In het najaar van 2023 is D&I in de faculteiten begonnen met het verder verdelen van het werk onder werkgroepen (diversiteitsweek, meting, gendergelijkheidsplan, D&I-functie, IC-netwerk).

In 2024 ligt de focus bij D&I in de faculteiten op een volledige inventarisatie van de stand van zaken op het gebied van D&I in de instelling met behulp van een (gevalideerd) benchmarkinstrument, het ontwikkelen van een aanpak om de kleinere faculteiten (die geen D&I-vertegenwoordiger hebben) te laten profiteren van de vooruitgang op het gebied van D&I in andere faculteiten, en het blijven ondersteunen van de faculteiten bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun actieplannen. Dit alles is in lijn met de focus van 2024 op het overkoepelend doel van strategische verandering.

Ontwikkelen van Strategische Samenwerkingen

Ook in lijn met de focus op strategische verandering zal 2024 het jaar zijn om de samenwerking met aangrenzende gebieden, HR en het programma Sociale Veiligheid, verder uit te bouwen, aangezien er in het najaar van 2023 een HR-adviseur is aangesteld om samen te werken met het D&I Office en het SS-programma in het najaar van 2023 is goedgekeurd.

Veel personeelsgerelateerde D&I-processen zijn ingebed in HR. Van de doelen die in het Actieplan 2021-2025 zijn gesteld, behoren er 5 primair tot het HR-domein: personeelswerving, het inwerkproces, tenure track, beloning (inclusief het monitoren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen), beoordeling en loopbaanontwikkeling. Het doel van deze samenwerking is om een D&I-lens in te brengen in deze HR-processen, zodat de relevante HR-afdelingen de D&I-dimensies van hun processen kunnen verantwoorden, die vervolgens door het D&I Office worden gemonitord. Tot het najaar van 2023 werd de samenwerking met HR belemmerd door organisatorische veranderingen binnen HR. In het najaar van 2023 werd een strategisch beleidsadviseur HR D&I aangesteld als verbindingspersoon tussen het D&I-Office en HR. Sindsdien is het mogelijk om de HR-gerelateerde doelen beter op te nemen in de strategische planning van het D&I Office.

Op het HR domein van werving en selectie zal worden samengewerkt met de twee nieuwe HR-recruiters. Deze recruiters hebben het mandaat om de problemen aan te pakken die de universiteit tegenkomt als gevolg van tekorten op de arbeidsmarkt. Door onze wervingsprocessen vanuit een D&I-perspectief te verbeteren, krijgt de universiteit toegang tot een grotere, meer diverse arbeidsmarkt. Daarnaast zal er aandacht worden besteed aan de vereisten voor het support systeem (ATS), het verbeteren van de wervingsprocessen en het bijwerken van de wervingshandleiding om beter rekening te houden met D&I-kwesties. Soortgelijke projecten moeten nog worden ontwikkeld voor de andere HR-onderwerpen.

Sociale veiligheid is een noodzakelijk onderdeel van, maar op zichzelf niet voldoende voor, een klimaat van inclusie. Het D&I Office zal verder samenwerken met het project Sociale Veiligheid om dialoogtafels mogelijk te maken over de sociale veiligheid van de meest gemarginaliseerde, en dus meest kwetsbare, studenten en medewerkers (in het bijzonder studenten en medewerkers van kleur, met een functiebeperking of van de LGBTQIA+-gemeenschap), waardoor een extra inclusief feedbackproces ontstaat.

Gender Equality Plan

Het Gender Equality Plan (GEP) van de universiteit werd in 2021 geschreven toen de Europese Commissie (EC) GEPs als voorwaarde stelde voor Horizon-financiering. Sindsdien heeft de EC de instrumenten die zij tot haar beschikking heeft om gendergelijkheid te stimuleren verder verfijnd, en in de loop van 2023 werd de jaarlijkse herziening van de GEP's aangemoedigd. Er is een werkgroep gevormd voor de herziening van het Gender Equality Plan van de universiteit in 2024.

Communicatie

Communicatie blijft cruciaal voor de effectiviteit van het D&I Office. Communicatie wordt in het actieplan 2021-2025 expliciet genoemd als kernonderdeel van de D&I-infrastructuur ("ondersteund door een programmacoördinator en een communicatiemedewerker"). In 2023 was de communicatiemedewerker verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de *Inclusive Language Style Guide* (Engels). Een aantal doelstellingen valt direct onder communicatie (bijv. lancering en verdere ontwikkeling van de D&I-website die [een reeks] hulpmiddelen moet bevatten). De gewenste verdere ontwikkeling van de website omvat de ontwikkeling ervan als hulpmiddel om het bewustzijn te vergroten (bijv. over wat inclusief en exclusief gedrag is, wat je eraan kunt doen/hoe je je erover kunt uitspreken, hoe je uitsluitingsgedrag kunt aanpakken, je eigen uitsluitingsgedrag herkennen en oefenen in het zijn van een bondgenoot, begrip van het bereik van uitsluitingsgedrag van micro-agressies tot ernstiger ongegrond gedrag [uit Actieplan 2021-2025]). Verder is de zichtbaarheid van de meeste andere taken alleen mogelijk met behulp van communicatie. Dit zal in de nabije toekomst in het gedrang komen, aangezien Corporate Communications heeft aangegeven dat ze de toezegging om D&I-communicatietaken daar na augustus 2024 onder te brengen, niet kunnen nakomen.

Andere (minder strategische) prioriteiten

Twee doelen uit het Actieplan 2021-2025 komen samen in de Inclusive Language Style Guide (ILSG) van 2023 - het vergroten van het bewustzijn over het gebruik van inclusieve woordenschat en het ondersteunen van de LGBTQ+-gemeenschap. In 2024 wordt er een Nederlandse versie gemaakt en worden er workshops aangeboden binnen de universiteit. Verder is er door de LGBTQ-gemeenschap specifieke aandacht gevraagd voor bewustwording over het gebruik van voornaamwoorden, in de klas, in algemene communicatie en in softwareprogramma's die diversiteitsgegevens verzamelen. Dit zal in 2024 meer aandacht krijgen, voortbouwend op de *Quick Wins* van 2023. Samen met deze doelgroep zal een meer strategisch plan van aanpak worden ontwikkeld.

Twee doelen die nog niet zijn gestart, maar wel aandacht krijgen in 2024 zijn die van document review en de diversiteit van commissies. Een nieuw doel is toegevoegd, verantwoordelijkheid voor het Diversity & Inclusion Network in taak 5.3 van Enlight 2.0.

Regelmatig voorkomend

Een aantal activiteiten zijn onderdeel geworden van de reguliere taken van het D&I Office.

In de context van *programming* zijn dit onder andere: de jaarlijkse coördinatie van de ECHO-prijs, het Grassroots-stimuleringsfonds, het organiseren van de jaarlijkse Developing across Differences zomercursussen in juli en de Diversity Week in oktober; de laatste twee om trainingen aan te bieden waarmee bewustwording kan worden gecreëerd, informatie kan worden gegeven en ervaringen kunnen worden gedeeld, ook over privileges en vooroordelen.

In de context van organisatie/infrastructuur omvatten deze reguliere taken uitgebreide communicatietaken die te maken hebben met het monitoren of verspreiden van D&I-activiteiten (waaronder het doel om de website te updaten, zodat deze kan dienen als een bron van bewustwording), de wekelijkse vergaderingen van het team, de maandelijkse vergaderingen met de D&I in de faculteiten, de 6-wekelijkse bijeenkomsten met de beleidsadviseurs van IDI en de nationale bijeenkomst van universiteitsfunctionarissen diversiteit, de kwartaalbijeenkomsten met de interne adviesraad, de rector en de werkgroep D&I van Coimbra, de halfjaarlijkse bijeenkomsten met de externe adviesraad en de (liefst) jaarlijkse bijeenkomsten met de faculteitsbesturen.

Conclusie

Het D&I Office heeft een dubbel mandaat - de eigen D&I-doelstellingen realiseren en tegelijkertijd de decentrale faculteiten stimuleren om hun eigen doelstellingen te formuleren en te realiseren. Sinds de start van het D&I Office in 2022 is er al veel bereikt, en, tot het einde van het mandaat in december 2025, moet er nog veel gebeuren. Dit alles vindt plaats in een veranderende context waarin, naast de bestaande doelstellingen, steeds meer aanvullende eisen worden gesteld aan de deskundigheid op het gebied van D&I. Vooruitkijkend hoort de tussentijdse evaluatie van het D&I Office in 2024 thuis in het jaar van de 'Strategische Verandering', waarmee het zich opmaakt voor zijn laatste jaar, 2025, als een jaar van 'Structurele Inbedding'. Het D&I office is een centrale spil in een netwerk; het verbindt vele belanghebbenden, jaagt activiteiten aan en probeert een kennisbank te zijn. Daarmee biedt het D&I office veel dat (nog) niet 'in de lijn' is geborgd.