

## Gelijkheid, Diversiteit en Inclusie 2021 - 2025



### Faculteit Bètawetenschappen

Diversiteit verrijkt het academisch debat en iedereen verdient gelijke kansen. Medewerkers en studenten die verschillen in etniciteit, geslacht, gezondheid, leeftijd, seksuele aard, culturele of sociaal-economische achtergrond zijn allemaal van harte welkom. Een diverse gemeenschap draagt bij aan een groter gevoel van gelijkheid en inclusie. Hiermee ben je een prettiger en kwalitatief betere werkgever, en een sterke thuisbasis voor studenten. En dat wil de faculteit Bètawetenschappen graag zijn.

De afgelopen jaren is er veel gedaan op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie (samen Engelstalig afgekort tot *EDI: equality, diversity and inclusion*). Zowel universiteitsbreed als binnen de faculteit zelf. Daar borduren we op voort, en we zetten er nog een tandje bij om onze doelstellingen te behalen. Hierna een kort overzicht.

#### Waar we staan

De afgelopen jaren hebben we ingezet op een inclusieve arbeidsmarktcampagne, inclusieve werving en trainingen op het gebied van gender-inclusief schrijven en onbewuste vooroordelen. Maar ook op inclusieve studentwerving bij natuurkunde, active bystander trainingen, Westerdijk fellows en extra aandacht voor wetenschappelijke carrières na zwangerschap. De Westerdijk award en de campagne [I am a Scientist](#) droegen bij aan de zichtbaarheid van het onderwerp. Het departement informatica heeft een actieve WICS-commissie, Women in Information and Computing Sciences, die in 2019 de UU-diversiteitsprijs heeft gewonnen. In het kader van het sectorplan WINS (wiskunde, informatica, natuurkunde, scheikunde) is een 50/50 man-vrouw doelstelling gerealiseerd voor totaal 24 nieuwe posities. Hiervoor zijn gerichte wervingsinstrumenten ingezet.

#### *Westerdijk award*

Deze award wordt jaarlijks door de decaan op voordracht van de Diversiteitscommissie toegekend aan medewerkers die zich hebben ingezet om een meer diverse organisatie te realiseren. De winnaar ontvangt de Westerdijk trofee en een geldprijs van €1.000,- die kan worden uitgegeven aan activiteiten of middelen die diversiteit binnen de organisatie stimuleren. In 2019 is met deze prijs de campagne I am a Scientist gerealiseerd.

### Oproep voor genderdiversiteit en inclusie voorstellen

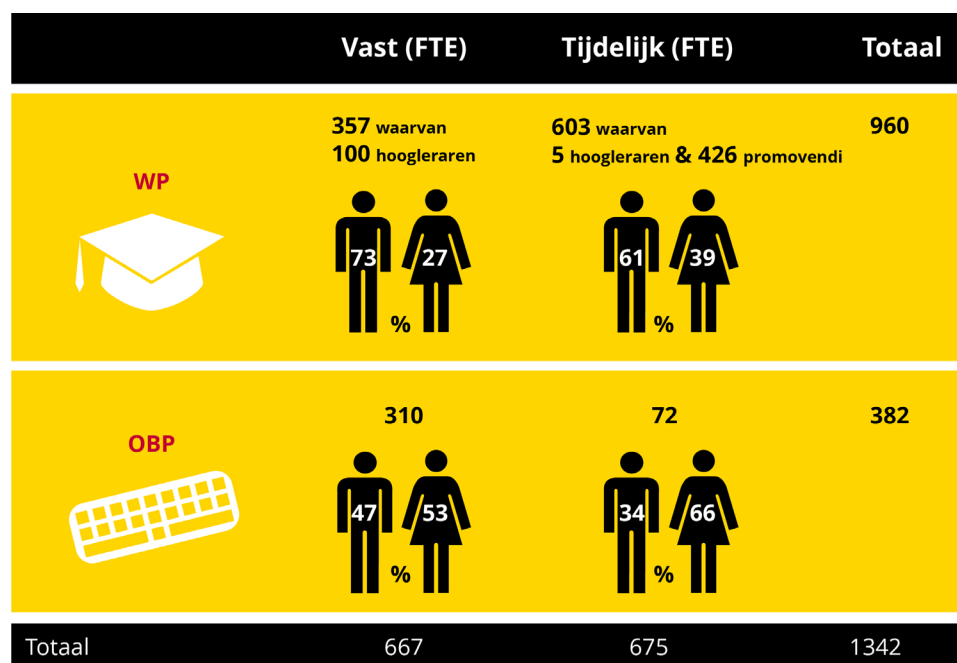
De Diversiteitscommissie doet jaarlijks een oproep voor voorstellen op het gebied van genderdiversiteit en inclusie. Hiermee kunnen initiatieven vanuit de hele faculteit worden gefinancierd. Dit geeft ruimte voor elke medewerker om actief vorm te geven aan een meer inclusieve organisatie. Het budget voor toekenningen wordt bepaald op basis van de ontvangen voorstellen. In 2020 is hier €12.000 euro voor ingezet.

Verder volgen we al een aantal jaar een tweetalig beleid. Zowel Engels als Nederlands. Dit is belangrijk voor de inclusie van onze niet-Nederlandstalige medewerkers.

### In cijfers

#### Medewerkers

Onderstaand figuur toont de genderdiversiteit van medewerkers gesplitst in vast en tijdelijk personeel met daarbij het onderscheid tussen Wetenschappelijk Personeel (WP) en Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP).



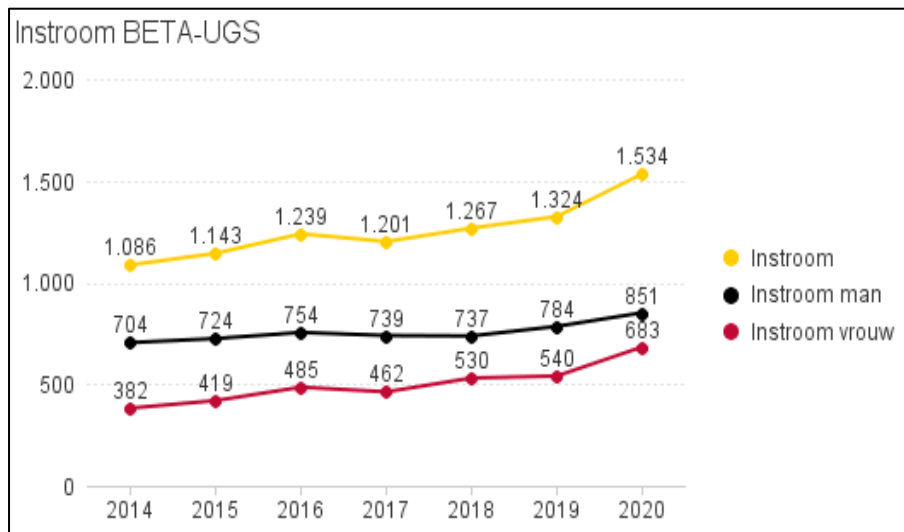
Figuur 1 Genderdiversiteit van medewerkers binnen de faculteit Bètawetenschappen

Het percentage vrouwen per functie van medewerkers binnen de faculteit Bètawetenschappen in 2020 bedroeg:

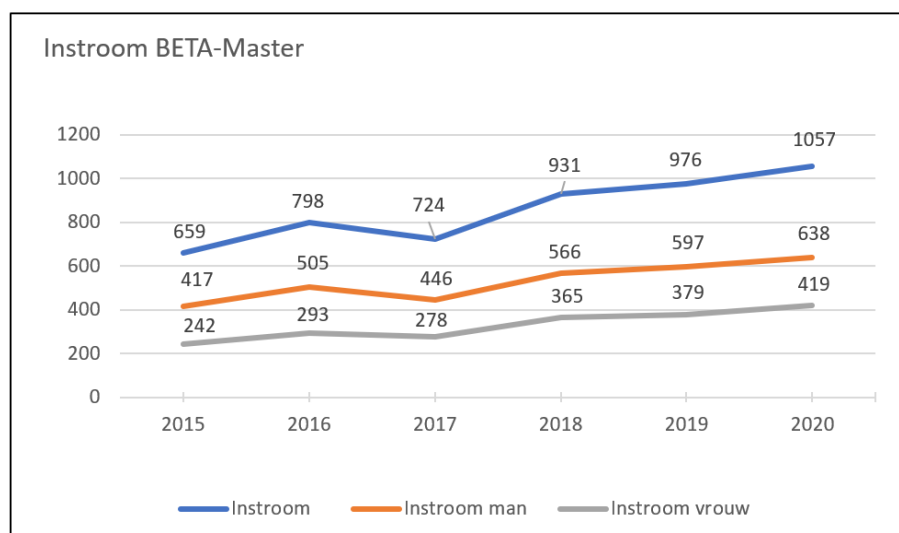
- 16% van de hoogleraren
- 25% van de Universitair hoofddocenten
- 31% van de Universitair docenten
- 42 % van de PhD's

Binnen de faculteit Bètawetenschappen werken medewerkers met 70 verschillende nationaliteiten.

## Studenten



Figuur 2 Genderdiversiteit binnen de Under Graduate Schools van de faculteit Bètawetenschappen



Figuur 3 Genderdiversiteit binnen mastersopleidingen van de faculteit Bètawetenschappen

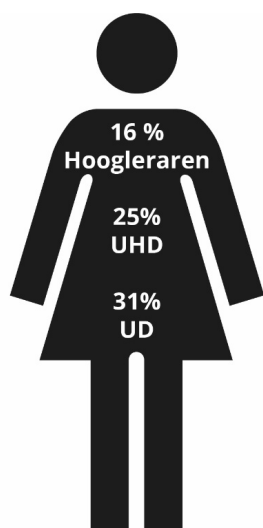
Genderdiversiteit binnen de studentpopulatie is steeds meer gelijk, 45% van de huidige populatie is vrouw. In de mastersopleidingen zien we verder dat 24% van niet-Nederlandse afkomst is.

### Wat we willen

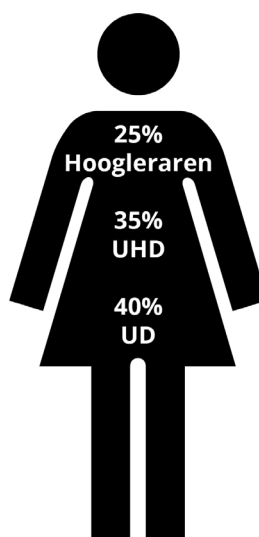
Hoewel we soms moeite hebben met SMART doelstellingen, omdat dat soms juist de nadruk legt op de verschillen tussen mensen, zien we ook dat we op een aantal vlakken nog veel te doen hebben. De streefcijfers zijn vooral gericht op genderdiversiteit. Dit betekent echter niet dat we de diversiteit en inclusiviteit op het gebied van etniciteit, leeftijd, gezondheid, seksuele aard, culturele of sociaaleconomische achtergrond minder belangrijk vinden. Ook op deze gebieden streven we naar meer diversiteit. Op die gebieden zijn we echter meer in balans, of kunnen we het niet meten.

### Streefcijfers

We hebben voor UD's (universitair docent), UHD's (universitair hoofddocent) en hoogleraren nu de streefcijfers voor genderdiversiteit vastgesteld voor 2025. Bij het vaststellen van deze streefcijfers is gekeken naar een ambitieuze en realistisch percentage op basis van zowel instroom als doorstroom. In de faculteit worden de meeste nieuwe posities op UD niveau ingevuld.



Figuur 4 Percentages vrouwen in 2021



Figuur 5 Streefpercentages vrouwen in 2025

In lijn met het UU-diversiteitsbeleid streven wij in de toekomst naar een meer diverse samenstelling van het team van departementshoofden, en de besturen van de departementen.

	2021		2025	
	vrouw	man	vrouw	man
Faculteitsbestuur (exclusief studentlid)	50%	50%	50%	50%
Hoofden departementen	0%	100%	33%	67%
Binnen departementsbestuur (exclusief studentlid)	40%	60%	40%	60%

Tabel 1 Diversiteit in besturen

### Hoe gaan we dit doen

De faculteit volgt de universiteit brede strategie op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie. We maken graag gebruik van de mogelijkheden die daaruit ontstaan, en dragen hier actief aan bij. We ontplooiën ook eigen initiatieven door alle lagen van onze faculteit, met en voor onze medewerkers en studenten. Onze webpagina's op dit gebied worden in 2021 geüpdatet, en vanuit HR wordt een actief beleid gelanceerd en gecommuniceerd voor het volgen van diversiteits- en active-bystander trainingen.

### Streefcijfers

Om onze ambities te realiseren voor de man-vrouwverdeling op UD, UHD en HgL niveau zetten wij onze kennis in op het gebied van diverse werving en selectie (zie hieronder). Voor doorstroom volgt de faculteit het persoonlijke loopbaanbeginsel. Er wordt volop ingezet op actieve loopbaanbegeleiding en TRIPLE criteria voor bevordering.

### *Werving, selectie en onboarding*

We verwachten in de komende jaren een grote groei in de faculteit, waardoor we bij goed selectiebeleid onze targets kunnen halen. Een warm welkom en een gedegen programma voor onboarding maken dit resultaat duurzaam. Het doel van ons beleid is een organisatie die optimaal gebruik maakt van het beschikbare intellectuele kapitaal. Talent is per definitie schaars en het is dus zaak om het maximum van het beschikbare talent, van allerlei verschillende mensen, aan te trekken.

Om dit te bereiken hanteert de faculteit de volgende (UU) richtlijnen:

- We gebruiken de richtlijn genderneutraal schrijven bij wervingsteksten
- De training unconscious bias is verplicht voor tenminste twee leden van BACs (benoemingsadviescommissie) en andere selectiecommissies
- In een BAC of selectiecommissie nemen ten minste twee vrouwen deel
- Bij de verspreiding van vacatures wordt optimaal ingezet op persoonlijke netwerken en netwerken van vrouwelijke en internationale vakgenoten.
- Om de impliciete vooroordelen te beperken in selectie interviews wordt geadviseerd een vaste vragenlijst en gestructureerde, individuele evaluaties te hanteren tijdens de interviews.

Met betrekking tot wervings- en selectie instrumenten hebben we een aantal suggesties om voor 2024 op facultair niveau in te voeren.

- Briefselectie: voorafgaand aan de briefselectie stelt de benoemingsadviescommissie een lijst met criteria op waarop de brieven zullen worden geselecteerd, zodat alle brieven volgens dezelfde criteria worden bekeken. Hierbij wordt het structuurrapport (bij hoogleraren) of de profieltekst (bij universitair hoofddocenten) in acht genomen.
- Bij gelijke geschiktheid tussen een mannelijke en vrouwelijke kandidaat, wordt de vrouwelijke kandidaat aangesteld.
- Eventueel headhunting of bij de werving specifiek benoemen dat diversiteit in het team heel belangrijk is en dat je gezien de huidige samenstelling zeker ook kandidaten die behoren tot wat een nu een minderheidsgroep is binnen de faculteit oproept te solliciteren;

Met betrekking tot de onboarding zijn er UU breed al verschillende initiatieven ontplooid. De doorvertaling naar de faculteit en de departementen zal in 2021-2022 plaatsvinden. O.a. wordt gedacht aan een mentor programma voor startende UD's dat faculteitsbreed kan worden opgetuigd.

### *Participatie*

Binnen de faculteit wil men de komende jaren werken aan het creëren van meer arbeidsplaatsen voor participanten. Om dit te bereiken zet de faculteit de volgende tools in.

- De functiecreatiemethode
- Het delen van best practices van geslaagde plaatsingen
- De Harrie (Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk) training voor leidinggevenden en collega's
- Inzetten van de adviseur participatiewet en/of andere begeleiding voor leidinggevenden

### *Bewustzijn*

Wij willen het bewustzijn op gebied van EDI vergroten. Hierin hebben onze diversiteitscommissie en de domeinen HR en Communicatie een centrale rol. Zij zorgen voor verdere verspreiding van

het gedachtengoed en de zichtbaarheid van de beleidsdoelen. Wij blijven als faculteit de diversiteitscommissie ondersteunen met middelen en mensen.

Onze bestuurders nemen de verantwoordelijkheid om het bewustzijn te vergroten en de beleidsdoelen te realiseren binnen de departementen, de Schools, de onderzoeksinstituten en de bedrijfsvoering. Best practices worden actief gedeeld. We houden een overzicht bij van bestaande initiatieven en maken dit zichtbaar binnen de faculteit. Elk departement heeft een eigen EDI-ambassadeur als inspirerend boegbeeld.

Het bewustzijn van de waarde van EDI komt ook met het bewustzijn dat het moed vraagt om jezelf in een nieuwe en onbekende omgeving te plaatsen. We erkennen het gevoel van persoonlijke kwetsbaarheid die diversiteit kan meebrengen en maken dit bespreekbaar. Niet alleen voor de vaste staf, maar zeker ook voor onze PhD's en postdocs.

#### *EDI in Science menu*

We streven naar een stevige en duurzame verankering van de EDI-waarden bij alle medewerkers van onze faculteit. Het *EDI in Science menu* zal een gevarieerd en laagdrempelig aanbod bieden van trainingen, workshops, interessante artikelen, en dialoogsessies met bestuurders. Deelname wordt actief gestimuleerd, en medewerkers krijgen de ruimte om een actieve rol te nemen door bijvoorbeeld een buddy te zijn voor collega's met een andere achtergrond. Het aanbod wordt minstens twee keer per jaar geactualiseerd.

#### *EDI in onderzoeksgroepen*

Naast de activiteiten op het gebied van werving, selectie en onboarding die al voor meer (gender)diversiteit binnen onderzoeksgroepen zullen zorgen zal komend jaar ook aandacht besteed worden aan beleidsmaatregelen en activiteiten specifiek gericht op diversiteit en inclusie binnen onderzoeksgroepen. Hierbij zullen we aansluiting zoeken bij het universiteit brede beleid en de vereisten van de Europese Commissie voor de Gender Equality Plans.

#### *Westerdijk fellowship*

Onze faculteit heeft in 2016 het Westerdijk Fellowship opgezet om diversiteit te stimuleren. Dit betreft een tenure track-positie voor talentvolle vrouwelijke wetenschappers. De departementen met de meest onevenredige man-vrouwverhouding worden uitgenodigd om mee te dingen naar het fellowship, waarna de decaan het fellowship toewijst aan één departement. In 2020 is er door de Covid-19 pandemie geen Westerdijk fellowship uitgezet. In 2021 zal er weer een Westerdijk fellowship uitgeschreven worden. Tevens wordt er een plan gemaakt om een tweede fellowship uit te schrijven waarmee diversiteit in bredere zin wordt gefaciliteerd.

#### *EDI in onderwijs*

Net als bij onze medewerkers omarmen we de EDI-waarden ook zichtbaar in ons onderwijs. Het bewustzijn bij onze docenten wordt actief op peil gehouden door training, workshops en dialoog. Nieuwe bestuurders van de studieverenigingen worden inmiddels uitgenodigd voor een bias-training.

Gelijkheid in ons onderwijs begint met gelijke kansen voor alle studenten. De universiteit stelt met het Utrecht Excellence Scholarship en de Bright Minds fellowship beurzen beschikbaar om talentvolle studenten van een diverse achtergrond te werven. We willen binnen de faculteit deze kansen nog beter benutten. Daarnaast willen we de mogelijkheden onderzoeken voor verdere uitbreiding van financiering om kansengelijkheid te stimuleren binnen onze bachelors en masters.

Een aantal initiatieven lopen al. Binnen de Undergraduate Schools (UGS) is er vanuit natuurkunde een project met extra aandacht voor internationale studenten die gaan starten voor Molecular and Biophysical Life Sciences (MBLS). Het docententeam heeft een training Teaching en international classroom gevolgd met veel aandacht voor intercultural awareness. Binnen de Graduate School of Life Sciences (GSLs) wordt een bias training georganiseerd voor docenten en er wordt gewerkt aan een intercultural awareness cursus voor life sciences studenten op bachelor, master en PhD niveau.

Uit onderzoek blijkt evengoed dat er nog meer gedaan kan worden om het gevoel van inclusiviteit voor niet-NL studenten en 1e generatie studenten te vergroten. Een van de overwegingen is om de workshop Studying in the Netherlands, the Dutch Approach, die wordt aangeboden in de introductieweek van de Graduate School of Natural Science (GSNS), ook aan te gaan bieden bij de Engelstalige bachelors van de UGS.

Het vergroten van onze diversiteit is ook gericht op eerste-generatie studenten. Het U-Talent programma stimuleert onder meer de talentontwikkeling van havo en vwo leerlingen in de bètavakken en wordt aangeboden vanaf eind basisschool tot en met de overgang naar het Hoger Onderwijs. U-Talent zet zich in om talentvolle leerlingen voor wie de universiteit nieuw terrein is, omdat hun ouders niet (in Nederland) aan het HBO/WO hebben gestuurd, aan boord te brengen en te houden.

#### *Invloed van Covid-19*

In het algemeen is het belangrijk om de invloed van Covid-19 in de komende tijd te volgen. We moeten de verschillende effecten op verschillende mensen erkennen (afhankelijk van zorgtaken, het al dan niet hebben van een Nederlands familienetwerk, etc.). Het is belangrijk om het ook voor 2022 als een A&D-onderwerp te houden. Veel mensen zijn uitgeput en zullen tijd/steun nodig hebben om te herstellen. Er is ook wat angst om weer terug naar "normaal" te gaan.

### **Monitoring**

De streefcijfers voor onze genderdiversiteit in 2025 worden jaarlijks gemonitord. Aan het einde van het kalenderjaar halen we de actuele stand op. Deze cijfers bespreken we in het faculteitsbestuur, in de departementsbesturen, en met de Faculteitsraad. Indien nodig zetten we concrete acties voor verdere versnelling in gang.

Diversiteit en inclusie worden ieder jaar geagendeerd in de planning- en control gesprekken (P&C) met de departementen, en de jaargesprekken met de voorzitters van de Schools en de directeuren van de onderzoeksgroepen. Op basis hiervan wordt het overzicht van EDI-initiatieven jaarlijks bijgewerkt. Ook in de jaarlijkse gesprekken tussen het faculteitsbestuur en de besturen van de studieverenigingen komen diversiteit en inclusie aan bod.

Tenslotte sluit de voorzitter van de Diversiteitscommissie jaarlijks aan bij het faculteitsbestuur om een overzicht te geven van de lopende initiatieven, en de plannen en kansen te bespreken voor de komende periode.

<b>Actie</b>	<b>Kwartaal (Q)</b>
Rapportage streefcijfers genderdiversiteit	Q1
Jaargesprekken voorzitters Schools en directeuren onderzoeksgroepen	Q1
Gesprekken met studieverenigingen	Q1 en Q2
Diversiteitscommissie bij faculteitsbestuur	Q3
P&C gesprekken departementen	Q3 en Q4

*Tabel 2 Monitoring EDI*