



Maak diversiteit vanzelfsprekend

EDI Jaaroverzicht 2019-2020



Voorwoord

6 oktober 2020, de Dag van de Diversiteit, markeerde een belangrijke mijlpaal aan de Universiteit Utrecht. Op die dag zijn we van de Taskforce Diversiteit & Inclusie overgegaan naar de Stuurgroep Equality, Diversity & Inclusion (EDI), inclusief het daarbij behorende programma. Het programma heeft ambitieuze doelen. Het gaat om een meer diverse staf- en studentenpopulatie en om een meer inclusief curriculum. Het gaat om de toegankelijkheid van gebouwen, om het versterken van ons trainingsaanbod en het faciliteren van debat. Maar het belangrijkste dat we de komende vier jaar willen bereiken is dat diversiteit vanzelfsprekend wordt. Daarbij hebben we iedereen hard nodig, want alleen samen kunnen we ervoor zorgen dat alle studenten en medewerkers zich aan onze universiteit geaccepteerd, gewaardeerd en veilig voelen. Dit beknopte overzicht geeft een indruk van enkele resultaten die we de afgelopen twee jaar hebben geboekt. Blijvende inspanning is nodig, zodat de Universiteit Utrecht een echt thuis wordt voor een steeds diversere groep van studenten en medewerkers, en ieders talent ook daadwerkelijk wordt benut.

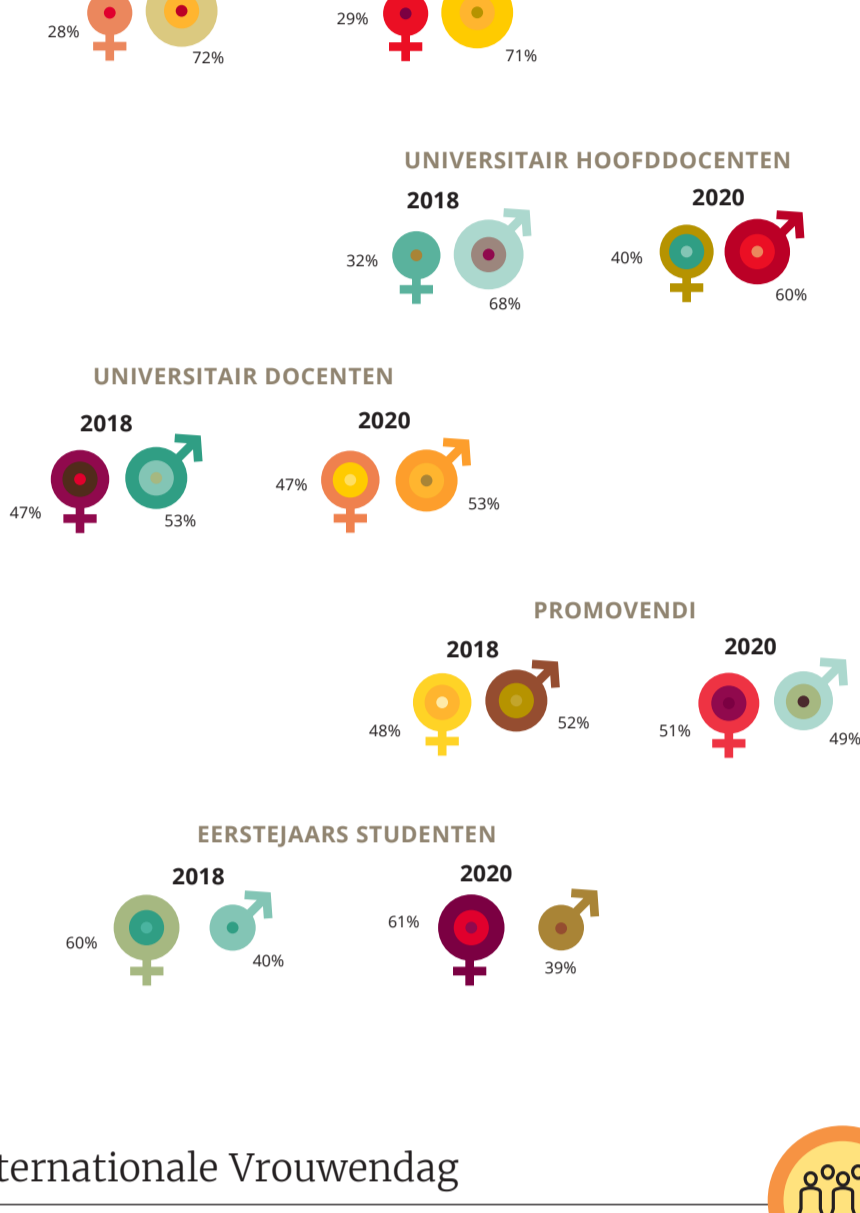
Janneke Plantenga
Diversity Dean



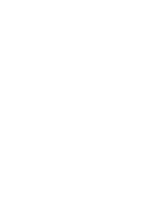
Gender @UU

In 2020 zijn de gestelde streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten behaald. Het percentage hoofddocenten ligt zelfs 4 procentpunten hoger dan het streefcijfer en is in minder dan twee jaar tijd met 8 procentpunten gestegen. Het percentage vrouwelijke hoogleraren is ten opzichte van begin 2019 licht gestegen, en het percentage vrouwelijke universitair docenten is gelijk gebleven. Nadat er in 2018 minder vrouwelijke promovendi waren dan in het jaar daarvoor, is het aandeel afgelopen jaar weer gestegen tot boven de 50 procent. De cijfers worden jaarlijks gemonitord.

Cijfers in fte. 2020: tot en met het derde kwartaal.



Internationale Vrouwendag



Begin maart 2020 vierden wij samen met 450 bezoekers de Internationale Vrouwendag met een inspirerend, interactief event, dat de sfeer ademde van optimisme en solidariteit, terwijl ook duidelijk werd gemaakt dat er nog werk te verrichten valt om gelijke kansen voor vrouwen te creëren. Tijdens het lunchgesprek 'Mind the gap' met Hester den Ruijter (UMC Utrecht) en Melissa Vink (Universiteit Utrecht, Sociale Wetenschappen) was er veel interactie met de bezoekers. Twee hoogtepunt van de dag waren de muzikale lezing van prof. dr. Rosi Braidotti over vrouwenemancipatie in de popcultuur en de beursuitreikingen aan vijf academische talenten door het ROSANNA Fonds voor vrouwelijke wetenschappers.



Black Lives Matter @UU: Creating Change

Naar aanleiding van de Black Lives Matter-beweging initieerden wij een serie evenementen om het gesprek te openen over een inclusieve universiteit, waar iedereen zich welkom en veilig kan voelen. De eerste bijeenkomst werd in samenwerking met het University College Utrecht georganiseerd, met als spreker hoogleraar Sociologie Gary Younge en had als thema 'Black Lives Matter in Europe'. De tweede bijeenkomst met als gast Stephen Small, hoogleraar Nederlands slavernijverleden en erfenis, behandelde de rol van hoger onderwijs bij de uitsluiting of inclusie van minderheden.

Toegankelijkheid gebouwen



In 2019 zijn de gebouwen en terreinen van de universiteit veel beter toegankelijk geworden voor mindervaliden. Zo zijn bijvoorbeeld entrees van onder andere het Koningsbergergebouw, het David de Wiedgebouw, Janskerkhof 3 en het collegegebouw aangepast. Er zijn rolstoelplaatsen gerealiseerd in de acadiegezalen van het Marinus Ruppertgebouw en de Bolognalaan en werden verschillende studieruimten, gangen en wc's rolstoeltoegankelijk gemaakt. Ook is besloten dat toegankelijkheid integraal deel gaat uitmaken van de ontwikkeling van nieuwe huisvestingsprojecten, en zijn de gebouwen opvatting's op uu.nl uitgebreid met informatie over toegankelijkheid.



Project Diversiteit van Instroom en Selectie

Het project richt zich op de vraag of het instroom- en toelatingstraject bij universitaire Bachelor- en Masteropleidingen geen belemmeringen kent, die leiden tot een ongewenste selectieve werking. Verschillende opleidingen werken aan het verlagen van de drempels. Ook zijn er gesprekken gevoerd met bestuursleden van studieverenigingen over inclusie. Het project wordt in 2021 uitgebreid naar andere opleidingen. In maart 2021 vindt een symposium plaats voor het uitwisselen van voorbeelden van outreach-activiteiten, ervaringen met interventies vanuit de voorhoedeopleidingen, presentaties door betrokken studieverenigingen, communicatie met aanstaande studenten en mogelijkheden bij selectieve opleidingen.

Trainingen



Sinds najaar 2019 worden er drie verschillende EDI-trainingen voor medewerkers georganiseerd. Er werden in totaal acht Unconscious Bias-trainingen georganiseerd voor hoogleraren, leidinggevenden en medewerkers over onbewuste vooroordelen bij het werven en selecteren van medewerkers en in de samenwerking met andere collega's. In totaal waren er 217 deelnemers. Zij gaven de training een hoge waardering: gemiddeld tussen de 7 en 8 (op een schaal van 1-10). Om collega's te kunnen ondersteunen als ze te maken krijgen met ongewenst gedrag, is de training Active Bystander ontwikkeld. In 2020 waren er vier trainingen met in totaal circa 140 deelnemers. Vanaf najaar 2020 is de online training Aanpak ongewenst gedrag voor leidinggevenden beschikbaar. De training geeft hen inzicht in wat ongewenst gedrag inhoudt, wat hun eigen rol is en wat de vertrouwenspersoon en klachtencommissie hierbij doen.



Internationalisering

Het aantal internationale medewerkers aan de Universiteit Utrecht groeit gestaag.



Diversity & Inclusion Award



De UU Diversity & Inclusion Award 2020 is uitgereikt aan de netwerken Young Women of Geoscience en Women in Information and Computing Sciences. Leden van de twee netwerken organiseren activiteiten om een bredere bewustwording te creëren en zetten zich in om inclusie te bevorderen zodat iedereen zich thuis kan voelen. Ook streven ze naar meer doorstroming van vrouwelijk talent, van promovendus tot hoogleraar.



Uitgelicht: netwerk USP inclusief

In 2019 is het Netwerk USP Inclusief opgericht voor medewerkers die via de banenafpraak bij de Universiteit Utrecht of het Universitair Medisch Centrum Utrecht werken. Het doel van het netwerk is de inclusie en integratie van deze medewerkers vergroten door middel van workshops en netwerkborrels. Ook krijgen zij de kans om een kijkje in de keuken bij de universiteit te nemen. Het netwerk heeft financiële steun van het Stimuleringsfonds Diversiteit en Inclusie ontvangen voor de verdere ontwikkeling van het netwerk en het vergroten van bekendheid ervan. In de toekomst staat het netwerk ook open voor participanten werkzaam bij andere organisaties op het Utrecht Science Park en in Rijnsweerd, zoals de Hogeschool Utrecht, a.s.r. verzekeringen en de Provincie Utrecht.

