

# Strategie- en actieplan 2021-2025

September 2020



## Inleiding



De Universiteit Utrecht (UU) wil een universiteit zijn waar iedereen zich thuis voelt en ziet het als haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan gelijke kansen voor iedereen. De UU gelooft ook in de kracht van diversiteit: een diverse populatie van studenten en medewerkers verrijkt de kwaliteit van het academisch debat. De Universiteit Utrecht staat, kortom, voor gelijkheid, diversiteit en inclusie (EDI).

Om dit streven te realiseren en te ondersteunen is enkele jaren geleden een diversiteitsprogramma gestart. Nadat dit programma is geëvalueerd, is in het voorjaar van 2020 een nieuw EDI strategie- en actieplan opgesteld. In dit document vindt u de visie, de missie en de strategie van de UU ten aanzien van EDI verwoord.

Dit strategie- en actieplan heeft een horizon tot 2025 en loopt daarmee gelijk aan het nieuwe strategisch plan van de UU. Tegelijkertijd willen we benadrukken dat dit geen statisch document is. Voor de universiteit is het EDI-domein betrekkelijk nieuw en we willen nadrukkelijk een lerende organisatie zijn. Het is dan ook niet uit te sluiten dat we gedurende het proces nieuwe accenten zetten.

De afgelopen maanden heeft vooral de Black Lives Matter-beweging veel teweeggebracht, ook binnen de universiteit. Het heeft ons geleerd te luisteren naar de ervaringen van mensen binnen en buiten de UU-gemeenschap als het gaat om racisme en discriminatie. We hebben als universiteit een taak in het opleiden van jonge mensen in een open gemeenschap. Wij hebben ook de taak middels onderzoek een bijdrage te leveren aan het maatschappelijke debat. En het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om te voorkomen dat studenten en medewerkers te maken krijgen met uitsluiting, vernedering, racisme en discriminatie. Deze veranderingen zullen tijd kosten, maar laten we de energie van de wereldwijde protesten gebruiken om dit proces te versnellen.

Prof.dr. Janneke Plantenga, Diversity Dean

*“Ik geloof dat de  
kwaliteit van het onderwijs  
baat heeft bij een  
diverser curriculum.”*

Fedoua Ouchan, student





### VISIE

De Universiteit Utrecht wil een zichtbare bijdrage leveren aan een inclusieve universitaire gemeenschap, aan een rechtvaardige samenleving, en gelijke rechten en gelijke kansen voor iedereen.

### MISSIE

De EDI-missie sluit aan op de missie van de Universiteit Utrecht. De Universiteit werkt aan een betere wereld en ziet EDI als een centraal uitgangspunt voor de beleidsterreinen onderwijs, onderzoek en impact. Het belang van EDI wordt weerspiegeld in ons handelen als student, leidinggevende en medewerker. Dit handelen is erop gericht een open en inspirerende gemeenschap te creëren, waar iedereen zich thuis kan voelen, met kansen voor iedereen, en met ruimte voor nieuwe vormen van denken, leren en werken.

### IMPACT

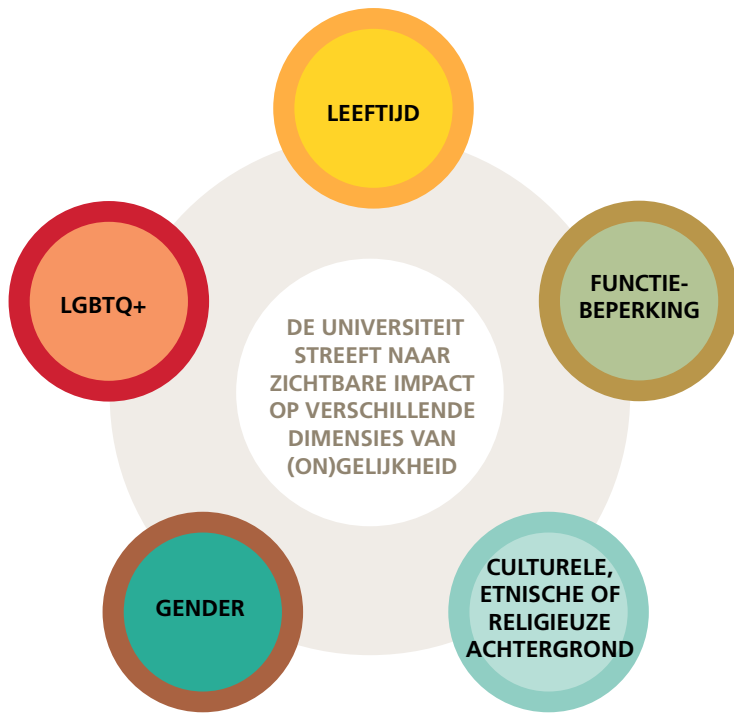
Het EDI-beleid kent verschillende dimensies. Traditioneel is er veel aandacht voor gender, leeftijd, LGBTQ+ en functiebeperking. De laatste jaren is er meer aandacht voor etnische en culturele achtergrond. Binnen de universiteit richt het EDI-beleid zich op alle relevante dimensies van (on) gelijkheid, zoals leeftijd, LGBTQ+, culturele, etnische of religieuze achtergrond, gender en functiebeperking.

### STRATEGIE

De universiteit wil door specifieke acties gericht op de onderstaande doelstellingen de universiteit meer gelijk, divers en inclusief maken.

Tegelijkertijd realiseren wij ons dat dit strategie- en actieplan geen statisch document is. Er zijn steeds nieuwe inzichten en ontwikkelingen die nopen tot aanpassing of bijsturing. De UU wil een lerende universiteit zijn; we willen leren van onze studenten, onze medewerkers, onze collega's elders. Het streven daarbij is steeds om zorg te dragen voor inclusief leer- en werkklimaat waarin iedereen zijn talenten volledig kan ontplooiën.

Dit gaat niet vanzelf. Een gelijke, diverse en inclusieve universiteit is ook niet alleen het resultaat van beleid. Het vraagt ook voortdurend debat en discussie. Daarom vragen we van alle medewerkers en studenten dat zij de verantwoordelijkheid nemen om deze doelstellingen te ondersteunen en bij te dragen aan het realiseren van een meer gelijke, diverse en inclusieve universiteit.



### DOELSTELLINGEN

De volgende doelstellingen zijn ontwikkeld in overeenstemming met het universitair strategisch plan.

1. Het **vergroten van het bewustzijn** rond EDI zowel binnen als buiten de universiteit.
2. Het actief **ondersteunen en uitdragen van de strategie** van de van de universiteit, waarin publieke waarden zoals gelijkheid, diversiteit, inclusie, toegankelijkheid en wederzijds respect als belangrijke vertrekpunten zijn geformuleerd.
3. Het bevorderen dat studenten en medewerkers met diverse achtergrond naar de universiteit komen en zich **welkom en gewaardeerd** voelen.
4. Het stimuleren van **een inclusief, open en veilig leer- en werkklimaat**, waarin sprake is van een open debat en discriminatie niet wordt geaccepteerd.
5. Het ontwikkelen van een **robuust en betrouwbaar monitoringsysteem** op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom van studenten en medewerkers, zodat vooruitgang met betrekking tot gelijkheid, diversiteit en inclusie zo objectief mogelijk kan worden vastgesteld.

### GOVERNANCE

Het belang van het van het EDI-thema vereist een heldere structuur waarin de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden goed zijn belegd.

#### Diversity Dean en stuurgroep

In het kader van dit strategie- en actieplan is een Diversity Dean benoemd. De Diversity Dean is verantwoordelijk voor het programma, voorzitter van de EDI-stuurgroep en het boegbeeld van de universiteit op dit onderwerp. De Diversity Dean legt rechtstreeks verantwoording af aan het College van Bestuur (CvB).

De EDI-stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigers van elke faculteit (incl. UCMU/GNK), de Universitaire BestuursDienst (UBD), twee jonge betrokken medewerkers en twee studentleden. De facultaire vertegenwoordiger is tevens inhoudelijk verantwoordelijk voor het facultaire EDI-programma en draagt zorg voor uitvoering en ondersteuning van het programma op facultair niveau. De stuurgroepleden worden benoemd door het CvB op voordracht van de Diversity Dean.

#### Organisatie en EDI-office

De Diversity Dean en EDI-stuurgroep worden ondersteund door het EDI-office. Het programma en het EDI-office worden gecoördineerd door een programmamanager. Het EDI-office bestaat uit de directe projectondersteuning van het programma en uit een virtueel team dat wordt gevormd door EDI experts/coördinatoren vanuit relevante UBD-directies. Het programma valt organisatorisch onder de directie HR; de directeur HR stemt regelmatig af met de Diversity Dean.



### **De vijf doelstellingen zijn hieronder nader uitgewerkt in activiteiten, doelen en resultaten. De doelstellingen zijn geformuleerd voor een periode van vier jaar tot 1 januari 2025.**

Jaarlijks wordt de voortgang gemonitord en op basis daarvan wordt een geactualiseerd jaarplan opgesteld. In het jaarplan worden de projecten opgenomen die dat jaar worden uitgevoerd.

Naast de lopende zaken die in samenwerking met anderen worden uitgevoerd, zal de focus van de EDI-organisatie in 2021 liggen op drie onderwerpen:

- Het optimaliseren van het huidige instroom- en selectiebeleid voor studenten vanuit het EDI-perspectief (doelstelling 3.1).
- Het stimuleren van een inclusief curriculum, zowel wat betreft inhoud, werkvormen en structuur (doelstelling 4.1).
- Het stimuleren van een integrale rapportage van diversiteitsdata om inzicht te krijgen in de studenten- en medewerkerspopulatie naar gender, migratieachtergrond, sociaaleconomische achtergrond, LGBTQ+ en functiebeperking (doelstelling 5.1).

De keuze voor deze onderwerpen is ook vooral ingegeven door de ervaringen van afgelopen jaren. Een diverse instroom wordt door velen nog vooral gezien als een extern gegeven; als het toevallige resultaat van het inschrijvingsproces. De vraag is echter waarom bepaalde groepen studenten minder naar de universiteit komen. Met het project Diversiteit, Inclusie en Selectie (DIS), gericht op meer diverse in- en doorstroom van studenten, willen we de instroom nadrukkelijk onderdeel van het beleid maken, door in te gaan op het voorlichtingsmateriaal, de rolmodellen, de rol van studieverenigingen etc.

Maar een meer diverse instroom is niet genoeg; studenten moeten zich ook thuis voelen. Dit impliceert dat er nagedacht moet worden over inhoud, de werkvormen en de structuur van het curriculum. Dat we het huidige lesmateriaal kritisch bevragen en onze kennis vergroten rond (verborgen) mechanismes van ondervertegenwoordiging en uitsluiting. Ook het vergroten van keuzevrijheid en het aanbieden van andere onderwijsvormen zoals bijvoorbeeld *community engaged learning* (CEL) kan een manier zijn om tegemoet te komen aan de vragen en behoeften van een meer diverse studentenpopulatie.

Beleid moet zich ook gedragen weten door kennis, bijvoorbeeld kennis over instroom, doorstroom en uitstroom. Op dit moment is vooral onze kennis over culturele, etnische en religieuze diversiteit beperkt. Dat maakt het moeilijk om bijvoorbeeld streefcijfers voor minderheden te formuleren. Samen met het CBS willen we meer zicht krijgen op de culturele, etnische en religieuze diversiteit van onze studenten alsook medewerkers. Zo mogelijk willen we dit ook toetsten aan de culturele en etnische diversiteit van vwo-leerlingen en werkzoekenden.

*“Inclusiviteit betekent dat iedereen een plek heeft aan de tafel.”*

Douglas Dorothal, student



## DOELSTELLING 1



# Het vergroten van het bewustzijn rond EDI zowel binnen als buiten de universiteit

ACTIVITEIT	DRAAGT BIJ AAN	RESULTATEN
1.1 Opstellen en uitvoeren van samenhangende communicatiestrategie om bekendheid te geven aan EDI-strategie en -activiteiten, inclusief het stimuleren van de bekendheid met en vindbaarheid van het (online) EDI Office.	Vergroten van kennis en bewustwording op het gebied van EDI van de UU-gemeenschap.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publicatie van publieksvriendelijke strategie en actieplan;</li><li>• Inrichting EDI Office;</li><li>• Communicatiestrategie is ontwikkeld en uitgevoerd.</li></ul>
1.2 Ontwikkelen van trainingen op het gebied van EDI en het geven van adviezen voor het optimaliseren van het bestaande UU- trainingsaanbod, zoals academisch leiderschap.	Het creëren van bewustwording en vergroten van draagvlak.	<p>Specifiek aanbod UU-trainingen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Unconscious bias;</li><li>• Ongewenst gedrag;</li><li>• Active bystander;</li><li>• Interculturele vaardigheden.</li></ul>
1.3 Organiseren van activiteiten op EDI-gerelateerde data, zoals de dag tegen discriminatie, International Women's Day en Coming out Day.	Verbeteren van kennis en bewustwording op het gebied van EDI van de UU-gemeenschap.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elk jaar in maart worden verschillende activiteiten georganiseerd rondom diversiteit;</li><li>• Elk jaar vindt tenminste een evenement rondom LGBTQ+ plaats in samenwerking met de relevante netwerken;</li><li>• Lezingen op het gebied van discriminatie en racisme.</li></ul>
1.4 Uitbouwen en onderhouden van contacten met bestaande netwerken en met maatschappelijke stakeholders (zoals de gemeente en Hogeschool Utrecht) bij het ontwikkelen en organiseren van EDI-activiteiten.	Samenwerking met andere organisaties op het gebied van EDI versterkt expertise, vergroot de effectiviteit en leidt tot nieuwe initiatieven om diversiteit en inclusie te bevorderen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tenminste een van de jaarlijkse activiteiten wordt samen met de Hogeschool georganiseerd;</li><li>• Op het gebied van vluchtelingen wordt samengewerkt met de gemeente.</li></ul>

## DOELSTELLING 2



Het actief ondersteunen en uitdragen van de strategie van de universiteit waarin publieke waarden als gelijkheid, diversiteit, inclusie, toegankelijkheid en wederzijds respect als belangrijke vertrekpunten zijn geformuleerd.

ACTIVITEIT	DRAAGT BIJ AAN	RESULTATEN
2.1 Adviseren bij het vergroten van toegankelijkheid van gebouwen en het standaardiseren van toegankelijkheidseisen en voorwaarden bij nieuwbouw en renovatie.	Vergroten toegankelijkheid van werk en studieomgeving.	Meer toegankelijke UU-gebouwen voor medewerkers, studenten en gasten met een functiebeperking.
2.2 Adviseren bij het vergroten van digitale toegankelijkheid bij online en blended onderwijs	Vergroten toegankelijkheid van online werk- en studieomgeving.	Meer toegankelijke online UU-faciliteiten voor medewerkers, studenten en gasten met een functiebeperking.
2.3 Verbinden en monitoren van activiteiten gericht op het primair en secundair onderwijs, zoals Meet the professor, Honourstrajectum Utrecht, Weekend school, Pouwer College, Beta programma's etc. (widening participation).	Versterken van taal-, studie- en presentatie vaardigheden en studiehouding; versterking van visie op wetenschap, loopbaanontwikkeling en studiekeuze.	Aanbieden van programma's zoals <ul style="list-style-type: none"><li>• Debuut</li><li>• Honourstrajectum Utrecht</li><li>• (IMC)Weekend school</li><li>• Stages bij UU via Pouwer college</li><li>• U-Talent UP</li><li>• U-Talent Girls club</li><li>• Speedcoaching.</li></ul>
2.4 Ontwikkelen en aanbieden van een scholingstraject en werkervaringsplaatsen voor vluchtelingen met en zonder verblijfstatus.	Hogere instroom van vluchtelingstudenten aan de universiteit, verbetering studiesucces, en vergroten diversiteit medewerkerspopulatie.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aanbieden van scholingstrajecten, waaraan ten minste 50 vluchtelingen per jaar deelnemen;</li><li>• Realiseren van ten minste 5 werkervaringsplaatsen per jaar.</li></ul>
2.5 Alumni (beter) betrekken als ambassadeurs bij het realiseren van de overall doelstelling: een gelijke, diverse en inclusieve universiteit.	Versterken belang van EDI ook buiten de universitaire gemeenschap.	<ul style="list-style-type: none"><li>• In communicatie naar alumni zal tenminste 1x per jaar aandacht zijn voor EDI;</li><li>• Alumni uit doelgroepen betrekken bij eigen activiteiten, zoals bijeenkomsten of lezingen.</li></ul>



### DOELSTELLING 3



Het bevorderen dat studenten en medewerkers met diverse achtergronden naar de universiteit komen en zich welkom en gewaardeerd voelen.

ACTIVITEIT	DRAAGT BIJ AAN	RESULTATEN
3.1 Optimaliseren van het huidige instroom- en selectiebeleid voor studenten vanuit EDI-perspectief (bijvoorbeeld m.b.t. beeldmateriaal, rolmodellen tijdens voorlichting, selectiecriteria etc.).	Het realiseren van een meer diverse in- en doorstroom van studenten; vergroten bewustzijn rond de thema's diversiteit en inclusie en het creëren van een inclusievere leeromgeving voor studenten.	Uitvoeren en afronden DIS-project gericht op meer diverse in- en doorstroom van studenten, i.h.b. studenten met een andere etnische of culturele achtergrond.
3.2 Monitoren van genderverhoudingen bij (senior) wetenschappelijke posities en bij de start van een wetenschappelijke loopbaan (PhD-posities).	Verhogen van het percentage vrouwelijke wetenschappers.	Genderstreefcijfers vastgesteld voor UHD- en HGL-posities en eventuele aanvullende maatregelen (gender quota).
3.3 Adviseren bij het optimaliseren van het wervings- en selectiebeleid voor medewerkers vanuit EDI-perspectief (bijvoorbeeld op het gebied van vacatureteksten, wervingskanalen, samenstelling/werkwijze BAC's en gericht inzetten van voorkeursbeleid).	Vergroten diversiteit van de huidige medewerkerspopulatie.	Toolbox Diverse Werving & Selectie beschikbaar en jaarlijks uitgebreid.

*“Stel je open.  
Kijk naar wat de ander  
wel kan.”*

Denise Langreder, student





## DOELSTELLING 4



Het stimuleren van een inclusief, open en veilig leer- en werkklimaat, waarin sprake is van een open debat en discriminatie niet wordt geaccepteerd.

ACTIVITEIT	DRAAGT BIJ AAN	RESULTATEN
4.1 Het stimuleren van een inclusief curriculum, zowel in inhoud en werkvormen als structuur.	Meer inclusief hoger onderwijs, waarin verschillende ervaringen en achtergronden van studenten worden (h)erkend.	<ul style="list-style-type: none"><li>• In 2020 start een tweejarig USO-project op het gebied van een inclusief curriculum. Hierbij werken drie faculteiten samen. Het resultaat is een curriculum scan en een toolbox voor alle UU-opleidingen.</li><li>• Promoten van reeds ontwikkelde Diversity Toolbox in Education.</li></ul>
4.2 Stimuleren van zichtbare rolmodellen op hogere posities, zoals (faculteits-) besturen, onderwijs- en onderzoeksdirecteuren, hoogleraren en UHD's.	Versterken van (gepercipiëerde) toegankelijkheid van de UU voor een meer diverse studenten- en medewerkerspopulatie.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onderzoeken of streefcijfers voor overige doelgroepen kunnen worden vastgesteld;</li><li>• Aanjagen van debat over discriminatie;</li><li>• Actief vormgeven van stimuleringsbeleid rond etnische en culturele diversiteit;</li><li>• Rolmodellen beter zichtbaar maken in communicatie, beelden, bijeenkomsten etc.</li></ul>
4.3 Coördineren en faciliteren van aan EDI-gerelateerde UU-netwerken voor medewerkers en studenten bij het ontwikkelen van jaarplannen/ activiteiten en het verbinden met (andere) initiatieven binnen en buiten de UU.	Bevorderen van een meer inclusieve universitaire gemeenschap middels netwerken die een veilige ontmoetings- en discussieplek creëren.	<p>Faciliteren van netwerken zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rainbow-network</li><li>• Participanten Netwerk</li><li>• Vrouwennetwerk UU</li><li>• FPUU Female professors network.</li></ul> <p>Hiervoor wordt een netwerkcoördinator binnen het programma benoemd.</p> <p>Studentennetwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Platform Onbeperkt studeren (POS).</li></ul>

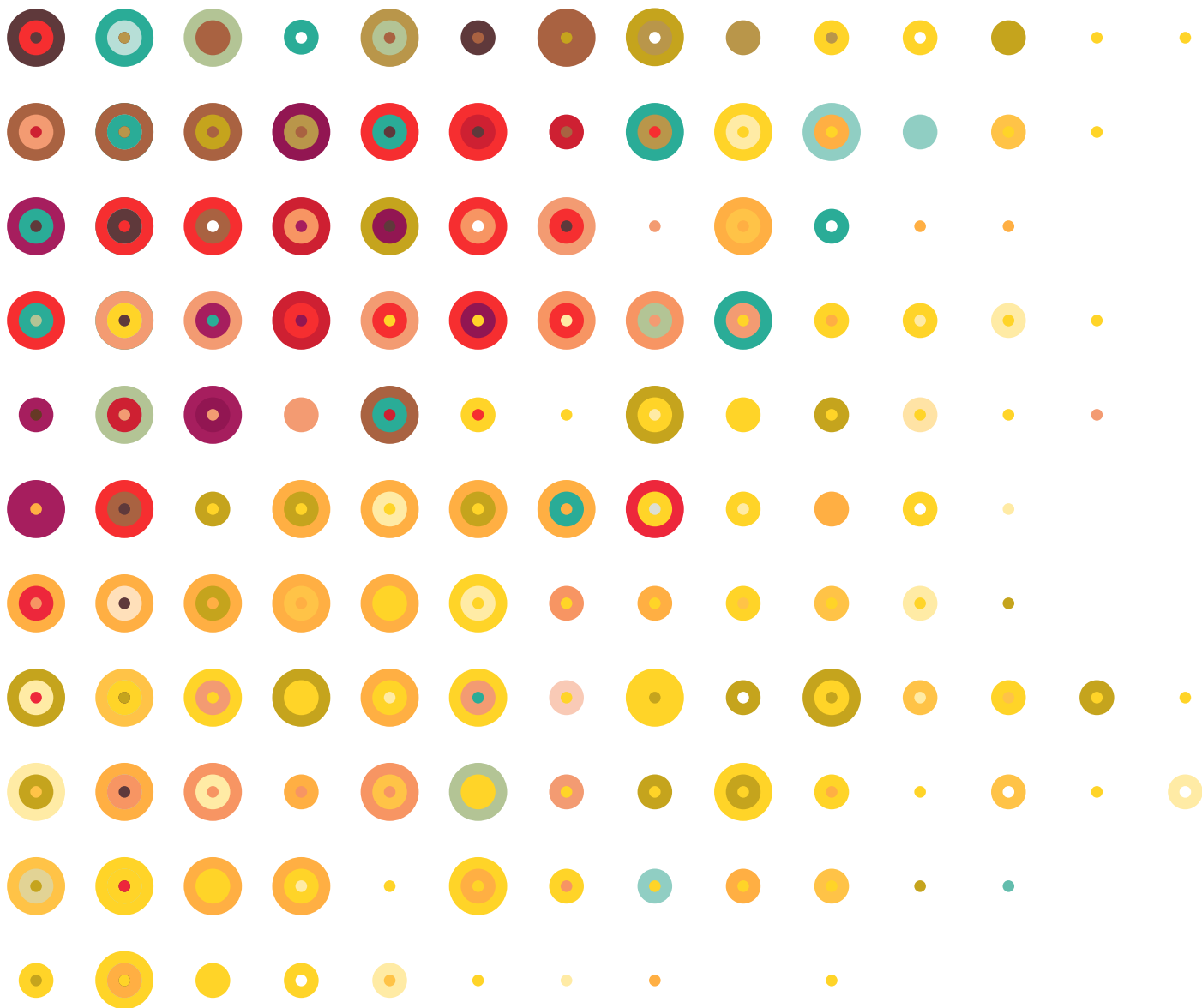
## DOELSTELLING 5



Het ontwikkelen van een robuust en betrouwbaar monitoringsysteem op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom van studenten en medewerkers, zodat vooruitgang met betrekking tot gelijkheid, diversiteit en inclusie zo objectief mogelijk kan worden vastgesteld.

ACTIVITEIT	DRAAGT BIJ AAN	RESULTATEN
5.1 Het stimuleren van een integrale rapportage van diversiteitsdata om inzicht te krijgen in de studenten- en medewerkerspopulatie naar gender, migratieachtergrond, sociaaleconomische achtergrond, LGBTQ+ en functiebeperking.	Vergroten van inzicht in de achtergronden van de huidige studenten en medewerkerspopulatie.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jaarlijks rapporteren van data rond studenten en medewerkers m.b.t. migratie achtergrond, functionele beperking, sociale klasse en LGBTQ+ (voor zover mogelijk);</li><li>• Deelname aan Barometer culturele diversiteit (SER/DBS).</li></ul>
5.2 Het jaarlijks monitoren van en rapporteren over de samenstelling van (faculteits- en departements)besturen, benoemingen van onderwijs- en onderzoeksdirecteuren, WP-posities vanuit EDI-perspectief (zie doelen bij 4.2.).	Inzicht in diversiteit van bestuurssamenstelling mede met het oog op inclusieve bestuurlijke loopbanen.	Jaarlijks rapporteren over samenstelling besturen en commissies.
5.3 Het analyseren van uitstroom van bepaalde groepen om meer zicht te krijgen op de redenen van vertrek van studenten en /of medewerkers.	Inzicht in omvang en redenen van uitstroom van UU-studenten en medewerkers. Op basis hiervan kan bepaald worden of aanvullend beleid op het gebied van diversiteit en inclusie nodig is.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyseren van uitstroomgegevens (cijfers en kwalitatieve analyse) m.b.t. aspecten van inclusie t.b.v. inclusiebeleid;</li><li>• Tweejaarlijks vindt een inclusie-onderzoek bij studenten en medewerkers plaats.</li></ul>





# We belong @UU

