23 april 2019

**Position paper rondetafelgesprek ‘Verscheidenheid in wetenschap’**

Prof. dr. Janneke Plantenga, Universiteit Utrecht

Voorzitter UU Taskforce Diversiteit & Inclusie

**Visie en doelen van de Universiteit Utrecht**

In het Strategisch plan 2016-2020 kiest de Universiteit Utrecht voor het profiel van een internationale, diverse, pluriforme en inclusieve universiteit. Een diverse gemeenschap stimuleert (wetenschappelijke) kwaliteit en innovatie, en draagt bij aan intensieve samenwerking en uitwisseling met de samenleving om ons heen. Verder wil de Universiteit Utrecht vanuit haar maatschappelijke opdracht en verantwoordelijkheid een bijdrage leveren aan het overbruggen van tegenstellingen en het creëren van gelijke kansen voor iedereen.

De Universiteit Utrecht wil de komende jaren een meer diverse studenten- en medewerkerspopulatie aantrekken dan nu het geval is. In het Strategisch Plan staan de ambities voor 2020 beschreven:

* Van 6 naar minstens 10% internationale studenten in de bachelor- en masteropleidingen;
* Van 25 naar 30% internationale medewerkers;
* Van 22% naar 27% vrouwelijke hoogleraren;
* Van 31% naar 36% vrouwelijke UHD’s.

De universiteit streeft verder naar een gemeenschap van studenten en medewerkers die een realistischer afspiegeling vormt van de samenleving en dat iedereen zich welkom voelt, ongeacht sociaaleconomische achtergrond, seksuele oriëntatie (LGBQTI+), religie, leeftijd, beperking en chronische ziekte.

De Taskforce Diversiteit concentreert zich op basis van deze speerpunten gedurende de looptijd van het Strategisch Plan 2016-2020 op vier actielijnen:

1. Gelijke behandeling en inclusie;

2. Verbreding participatie en maatschappelijke betrokkenheid;

3. Instroom en selectie van studenten;

4. Zichtbaarheid, ontmoeting en communicatie.

Meer concreet gaat het hierbij om activiteiten die variëren van het verbeteren van de toegankelijkheid van gebouwen tot het stimuleren van biastraining voor benoemingscommissies- en procedures; en van het plaatsen van vluchtelingen in het InclUUsion programma tot de doorstroom van getalenteerde vrouwelijke medewerkers naar hogere functies. Om dit te bereiken werkt de Taskforce Diversiteit nauw samen met de faculteiten, diensten, netwerken en externe partners. Een belangrijk aandachtspunt is dat het beleid duurzaam wordt ingebed in de staande organisatie.

**Visie op genoemde aandachtspunten**

1. *Wat betekent ‘verscheidenheid en diversiteit in de wetenschap’ in het algemeen en voor uw instelling?*

We leven in een pluriforme samenleving; verscheidenheid en diversiteit is een gegeven. De Universiteit Utrecht wil werken aan een diverse studentenpopulatie omdat zij staat voor gelijke kansen in het onderwijs; omdat een heterogene groep studenten kan bijdragen aan de onderwijskwaliteit, en omdat onderwijs in een diverse groep studenten beter voorbereid op een snel veranderde maatschappij, waarin het omgaan met verschillen steeds belangrijker wordt.

2. *Wat acht u uw verantwoordelijkheid als het gaat om verscheidenheid en diversiteit? Hoe is die ten opzichte van de academische vrijheid?*

Onze uitgangspunten zijn kwalitatief goed onderzoek en onderwijs. Om dit te bereiken is een open klimaat, waarin ruimte is voor een veelheid aan perspectieven, onontbeerlijk. Dit open klimaat moet worden geborgd door de universiteit. Wij vinden het ook belangrijk dat wetenschappers een bijdrage leveren aan het publieke debat door nuance en wetenschappelijk onderbouwde kennis in te brengen. En het staat anderen uiteraard weer vrij hierover de discussie aan te gaan.

3. *Wat vindt u dat er beter moet en waarom? Wie moet dat oppakken en/of realiseren?*

Vanuit mijn verantwoordelijkheid als voorzitter van de taskforce diversiteit gaat het onder andere om:

* Het stimuleren van doorstroming van vrouwelijke wetenschappers, ook in bestuurlijke functies;
* Het verbeteren van toegankelijkheid van de universiteit via het inrichten van een inclusieve leer- en werkomgeving voor medewerkers en studenten;
* Heldere communicatie naar medewerkers en studenten over ongewenst gedrag en adequate ondersteuning indien dit aan de orde is;
* Stimuleren van meer diversiteit bij instroom en selectie van studenten en medewerkers,
* Stimuleren van gelijke kansen voor vrouwen in tenure track positie ook in geval van zwangerschap;
* Bewustwording van de (masculine) onderzoekcultuur en zoeken naar mogelijkheden om deze inclusiever te maken, bijv. via inclusief leiderschap,
* Etc.

De rol van de taskforce in dit verband is vooral het aanjagen van het debat, het maken van concrete afspraken en het monitoren van ontwikkelingen.

4. *Hoe kijkt u aan tegen samenwerking met het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties wat betreft de academische vrijheid?*

De Universiteit Utrecht maakt deel uit van de samenleving en werkt samen met verschillende maatschappelijke en commerciële partners. De samenwerking kan wringen indien onafhankelijkheid door bepaalde belangen niet meer geborgd is. De UU moet in alle gevallen onafhankelijk onderzoek kunnen doen en daar bewuste keuzes in maken. 