

## Inleiding

De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen (Gender Equality Plans) verplicht voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie van de EU. Deze verplichting geldt vanaf 2022 voor o.a. alle hoger onderwijsinstellingen, waaronder de Vrije Universiteit Amsterdam.

De Vrije Universiteit Amsterdam (VU) onderschrijft het belang dat de Europese Commissie hecht aan het realiseren van gendergelijkheid in onderzoek, onderwijs, ontwikkeling, innovatie en dienstverlening. De VU erkent de waarde van een divers personeelsbestand en de cruciale rol daarvan in de innovatieve kracht van de VU. De VU zet zich daarom al gedurende lange tijd in voor een inclusieve werkomgeving waar alle werknemers van de VU, ongeacht hun afkomst, gender, seksuele geaardheid, nationaliteit, enz. dezelfde kansen krijgen, zich zoveel mogelijk kunnen ontwikkelen en – uiteraard – zichzelf kunnen zijn binnen de VU organisatie.

De term diversiteit drukt uit dat een groepering, samenleving of organisatie in één of meerdere opzichten heterogeen is samengesteld. De VU gemeenschap kenmerkt zich door toenemende diversiteit en inclusiviteit. De VU hecht er grote waarde aan om deze diversiteit in al haar dimensies verder te versterken en te benutten voor het verhogen van de kwaliteit en de impact van onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Als organisatie is de VU ervan overtuigd dat verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten binnen onze teams de kwaliteit van ons onderzoek, onderwijs en dienstverlening aan onze studenten vergroot. Daarom voert de VU actief beleid voor kansengelijkheid en voor een inclusieve organisatie waarbinnen diversiteit zodanig ruimte krijgt dat de leden van alle identiteitsgroepen kunnen excelleren en hun talent kunnen ontwikkelen.

Binnen de VU onderscheiden we als het gaat om diversiteit etnische, levensbeschouwelijke, culturele, sociaal- economische, leeftijds-, seksuele en gender, als ook diversiteit van mensen met en zonder beperking. Al deze vormen zijn relevant als het gaat om diversiteitsbeleid en inclusie. Zo is recent het actieplan Inclusief Werven, Werken en Waarderen opgesteld, gericht op het vergroten van loopbaankansen voor mensen van kleur. Dit Gender Equality Plan (GEP) is daarmee ingebed in breder D&I-beleid van de VU.

## 1. Gender Equality

### *Initiatieven tot nu toe*

Al In 2002 startte de VU met het project Equal waarin de positie van mannen en vrouwen<sup>1</sup> binnen de VU nauwkeurig op functieniveau in kaart werd gebracht. En waarmee voor het eerst heel zichtbaar werd: hoe hoger de academische functie, hoe kleiner het aantal vrouwen dat deze posities bekleedt. Ook werd zichtbaar hoe weinig wetenschappers met een niet-westerse achtergrond er waren. Daarmee werd de VU geconfronteerd met de paradox dat, juist wanneer men vindt dat gender, etniciteit of culturele achtergrond geen rol zou mogen spelen als het gaat om loopbaankansen, blijkt dat men daar extra aandacht aan moet besteden, omdat anders deze groepen onvoldoende kansen hebben en de VU talent verliest. Deze constatering vormde de start voor het ontwikkelen van beleid en maatregelen gericht op het verbeteren van loopbaankansen voor vrouwen.

---

<sup>1</sup> Overall waar het woord 'vrouw' of een afgeleide daarvan wordt genoemd, bedoelen wij iedereen die zich identificeert met deze identiteit.

In 2009 heeft de VU het Charter Talent naar de Top ondertekend, waarmee de VU zich committeerde om een inspanning te leveren om het aandeel vrouwen aan de top te vergroten. Als VU zijn wij er trots op dat, mede door het voeren van een actief genderbeleid, ons percentage vrouwelijke hoogleraren gestegen is van 11,5% in 2011 naar 29,9% in 2021. Ook heeft de VU in de Times Higher Education impact ranking op het thema Gender Equality in 2020 een 37ste plek behaald van meer dan 600 universiteiten wereldwijd. Deze ranking wordt onder andere gebaseerd op onderzoek binnen de universiteit naar gendergelijkheid, het aandeel wetenschappelijke publicaties door vrouwen, het aandeel vrouwen dat afstudeert en de maatregelen die de universiteit neemt om gendergelijkheid binnen de organisatie te bevorderen.

Het voorliggende GEP bouwt voort op eerder ingezet beleid. Genderbeleid is in de tijd echter nooit statisch. Veranderende ontwikkelingen in de samenleving als het gaat om de rol en positie van vrouwen en mannen, nieuwe (wetenschappelijke) inzichten over de betekenis van gender en de invloed van actuele maatschappelijke thema's zoals sociale veiligheid, spelen een belangrijke rol en maken het beleid dynamisch. Daarnaast vormen discussie en dialoog een belangrijke rol bij het tot stand komen van nieuw beleid binnen de VU.

### *Inhoud en opbouw plan*

Het GEP formuleert voor de periode 2022 -2025 concrete maatregelen en acties gerangschikt onder de thema's "werven, werken en waarderen".

- Bij *werven* gaat het om het aantrekken en laten doorstromen van vrouwen naar de functies waar zij nu ondervertegenwoordigd zijn, met name de functie van hoogleraar en universitair hoofddocent (UHD).
- Bij *werken* gaat het om het bevorderen van een meer inclusieve werkomgeving met oog voor een gezonde werk-privé balans en sociale veiligheid.
- Bij *waarderen* gaat het om talentontwikkeling, het creëren van kansen in een loopbaan en diversiteit in besluitvormingsprocessen bij bevorderingen en promoties.

Het plan sluit af met een overzicht van de capaciteit en middelen die binnen de organisatie worden vrijgemaakt voor het uitvoeren van het GEP en de wijze waarop de uitvoering van het plan in de tijd wordt geëvalueerd.

## **2. Werven; het aantrekken en laten doorstromen van vrouwen**

### *Inzicht als basis voor beleid*

Bij het werven en ontwikkelen van talent binnen de VU is het belangrijk om goed inzicht te hebben in de functiecategorieën waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. Als VU doen wij al enkele jaren mee aan de monitoring van het Charter Talent naar de Top. Hieruit blijkt in vrouwen in topmanagementposities goed vertegenwoordigd zijn binnen de VU: meer dan 50% van de topmanagers is vrouw. Ook in overige managementposities (posities op schaal 13 en 14) van de VU zijn vrouwen goed vertegenwoordigd.

Uit onze interne rapportages en de monitor van het Landelijk Netwerk van Vrouwelijk Hoogleraren (LNVH) kunnen we echter opmaken dat het percentage vrouwelijk talent in de functie van hoogleraar sterk achterblijft bij andere functiecategorieën. Als VU hebben wij daarom de afgelopen jaren vooral gestreefd naar een stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren. Door middel van het vaststellen van streefcijfers en verschillende stimuleringsprogramma's is het percentage vrouwelijke hoogleraren gestegen van 11.5% in 2011 naar 29,9% in 2021.

Hieruit is gebleken dat een combinatie van streefcijfers en stimuleringsprogramma's zoals een mentoraat en een leerstoel voor het aanstellen vrouwelijke hoogleraren effectief zijn in het vergroten van het percentage vrouwelijke hoogleraren. In 2020 hebben we als VU een nieuw streefcijfer vastgesteld voor vrouwelijke hoogleraren: 35% in 2025.

#### *Meer focus op werving & selectie van vrouwelijk talent op UHD en UD niveau*

Waar wij de afgelopen jaren een stabiele groei zien in het percentage vrouwelijke hoogleraren binnen de VU, zien wij niet dezelfde groei in het percentage vrouwelijke UHD's. Dit percentage ligt al enige jaren rond de 30%. Omdat de positie van UHD het voorportaal is voor een positie als hoogleraar, is het belangrijk dat het percentage vrouwelijke UHD's meestijgt met de ambitie van het percentage vrouwelijke hoogleraren.

Uit de jaarlijkse monitor van de Landelijke Vereniging Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) kunnen wij opmaken dat het percentage vrouwen vooral sterk afneemt tussen het niveau van UD en UHD. Dit geeft aan dat het belangrijk is om ook oog te hebben voor de ontwikkeling van talent op UD niveau om zo ook de doorstroom naar de functie van UHD te stimuleren. Op die manier willen wij de kweekvijver voor vrouwelijk talent binnen de VU laten groeien.

Concreet ondernemen we de volgende stappen:

- Monitoring van het percentage vrouwen op UD en UHD niveau per faculteit
- Meer aandacht voor vrouwelijk talent op UD niveau in de vlootshouw, o.a. door het creëren van bewustzijn bij faculteiten van de beperkte doorstroom op dit niveau.
- Vacatureteksten voor UHD's screenen op gender-bias
- Meer aandacht voor genderdiversiteit in benoemingsadviescommissies voor UHD posities, bv. door middel van een training gender-bias voor leden van benoemingsadviescommissies voor UHD posities

#### *Specifieke acties en maatregelen op faculteitsniveau*

Gendergelijkheid krijgt niet alleen aandacht in specifieke interventies maar is ook integraal onderdeel van regulier beleid op het gebied van onderwijs, onderzoek en valorisatie. Zo speelt in de faculteiten strategische personeelsplanning een belangrijke rol als het gaat om diversiteit en de activiteiten die de faculteit onderneemt om de diversiteit binnen het personeelsbestand te vergroten. Ook bij samenwerking in netwerken en consortia is diversiteit bij werving van onderzoekers een belangrijk aandachtspunt.

Afgelopen jaren hebben wij gemerkt dat het nodig is om op faculteitsniveau of zelfs afdelingsniveau specifieke maatregelen te nemen, omdat bepaalde vakgebieden veel meer moeite hebben met het aantrekken en behouden van vrouwen dan anderen. Hierbij dient wel gehandeld te worden conform de gelijke behandelingswetgeving.

Tegelijkertijd kunnen er ook andere dingen spelen waardoor vrouwelijk talent binnen een bepaalde faculteit minder wordt aangetrokken in bepaalde functiecategorieën. Om deze punten te adresseren kunnen faculteiten (eventueel gezamenlijk) een 'female talent committee' oprichten die zich buigt over het wervingsbeleid van de faculteit en in afstemming met HRM aanbevelingen doet voor een passend gender-sensitief wervings- en doorstroombeleid.

Concreet ondernemen we de volgende stap:

- Het oprichten van Female Talent commissies binnen faculteiten (eventueel gezamenlijk) waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in bepaalde functies.

### *Fenna Diemer Lindeboom Leerstoelprogramma*

Om het aantal vrouwelijke hoogleraren te vergroten is de VU in 2005 gestart met het Fenna Diemer Lindeboom leerstoelprogramma (FDL). Binnen dit programma krijgen faculteiten de mogelijkheid om een leerstoel open te stellen speciaal voor talentvolle vrouwelijke UHD's. In 2020 is een nieuwe ronde van het FDL gestart. In deze ronde FDL wordt ook expliciet aandacht besteed aan persoonlijke ontwikkeling en coaching van de benoemde wetenschappers op de leerstoel. Met het oog op het nieuwe streefcijfer van 35% vrouwelijke hoogleraren en omdat dit programma in het verleden zeer effectief is gebleken om vrouwelijke wetenschappers in hun carrière te stimuleren, wordt tussen nu en 2025 geïnventariseerd of er nog een extra ronde FDL nodig is.

Concreet ondernemen we de volgende stap:

- Inventariseren van behoefte aan een extra ronde Fenna Diemer Lindeboom Leerstoelprogramma tussen nu en 2025 met het oog op het behalen van het streefcijfer van 35% in 2025.

### **3. Werken: het creëren van een gezonde inclusieve organisatiecultuur**

Het doel van inclusief werken is dat er een werkomgeving ontstaat met een veilig en open klimaat met aandacht voor welzijn en gezondheid van al onze medewerkers. Als VU vinden wij het belangrijk om oog te hebben voor de persoonlijke situatie van onze medewerkers en ruimte te geven voor zaken als mantelzorg of zorg voor (jonge) kinderen. Hiermee willen wij een inclusieve werkomgeving creëren waarin iedereen, ongeacht gender, achtergrond of privé situatie, tot zijn recht komt. Dat doen wij op de volgende manieren:

#### *Een gezonde werk-privé balans*

Veel medewerkers hebben behoefte aan extra verlof op het moment dat zij te maken hebben met mantelzorg of zorg voor jonge kinderen. Om dat te faciliteren biedt de VU in overeenstemming met nationale regelgeving en afspraken verschillende vormen van betaald en onbetaald verlof aan medewerkers die hiermee te maken krijgen. Zo kunnen zij betaald ouderschapsverlof, betaald kortdurend en onbetaald langdurig zorgverlof, betaald adoptie- en pleegzorgverlof en betaald rouwverlof opnemen en kunnen partners geboorteverlof opnemen. Daarnaast hebben vrouwen die borstvoeding geven in de eerste negen maanden na de geboorte van hun kind recht om een kwart van hun werktijd te besteden aan het voeden van hun kind of kolven. Hiervoor zijn in bijna alle VU gebouwen speciale kolfruimtes ingericht.

Medewerkers kunnen de verschillende soorten verlof in overleg met hun leidinggevende aanvragen, maar als VU willen wij dit ook actiever onder de aandacht brengen van (jonge) ouders en mantelzorgers, bijvoorbeeld door middel van het toesturen van een VU-knuffeltje aan ouders bij geboorte van een kind of adoptie en door middel van een kleine attentie of kaartje voor mantelzorgers op de Dag van de Mantelzorg.

Tegelijkertijd zijn er ook andere manieren waarop wij aandacht willen besteden aan een gezonde werk-privé balans van werknemers, bv. door het als bespreekpunt mee te geven aan leidinggevend en medewerkers voor het jaargesprek en door het aanbieden van workshops die bewustzijn over het belang van een goede werk-privé balans vergroten.

Concreet ondernemen we de volgende stappen:

- Actief onder de aandacht brengen van verlofmogelijkheden voor medewerkers, bv. door berichten op VU.nl en in VU-zine en/of kleine attenties voor medewerkers.
- Organiseren van workshops over een gezonde werk-privé balans voor alle medewerkers.
- Kinderopvangmogelijkheden in nabijheid van de VU meer onder de aandacht brengen van medewerkers en waar mogelijk samenwerking aangaan met een kinderopvangorganisatie.

#### *Het WO&MEN@VU netwerk*

Om de positie vrouwen aan de VU in het algemeen te verbeteren en onderlinge solidariteit te bevorderen is in 2017 het WO&MEN@VU netwerk opgericht. Het netwerk is inclusief en beschikbaar voor alle medewerkers van de VU. Doel is om met verschillende activiteiten bewustzijn te creëren op het thema gender gelijkheid en impliciete en expliciete vooroordelen bespreekbaar te maken.

WO&MEN@VU organiseert hiervoor regelmatig workshops en evenementen. Zo zijn er eerder workshops georganiseerd over o.a. het Imposter Syndrome en een gezonde werk-privé balans, en zijn er regelmatig sprekers uitgenodigd om hun visie op gender gelijkheid binnen organisaties te delen. Daarnaast wil het WO&MEN@VU ook mannen explicieter betrekken bij de discussie over gender gelijkheid. Veranderende maatschappelijke genderrolpatronen hebben voor mannen impact op de persoonlijke en professionele omgang met studenten en collega's en het is belangrijk om dit bespreekbaar te maken. Daarom is recent gestart met een project 'Mannenpraat'.

Het WO&MEN@VU netwerk is een belangrijke partner van de VU om bewustzijn op het gebied van genderdiversiteit te vergroten en een inclusieve werkomgeving te bevorderen.

#### *Een sociaal veilige werkomgeving*

Sociale veiligheid is een randvoorwaarde voor het creëren van een gezonde en inclusieve organisatiecultuur. Uit onderzoek van FNV/VAWO blijkt dat 4 op de 10 medewerkers van universiteiten ongewenst gedrag ervaren. Vrouwen maken meer melding van ongewenst gedrag dan mannen, maar ook mannelijke universiteitsmedewerkers hebben er last van. Uit onderzoek van de LNVH blijkt dat ongewenst gedrag dat vrouwelijke wetenschappers ondervinden, verschillende vormen kent. Denk hierbij aan wetenschappelijke sabotage, seksuele intimidatie, fysieke en verbale dreiging, denigrerend gedrag, uitsluiting en het problematiseren van speciale behoeften, zoals benodigde tijd om te kolven.


Binnen de VU was er al langere tijd verscherpte aandacht voor sociale veiligheid, o.a. naar aanleiding van de aanbevelingen van de commissie Gunning, maar de recent verschenen rapporten van LNVH en FNV/VAWO hebben aangetoond dat ongewenst gedrag nog teveel voorkomt binnen de academie. Er is naar aanleiding hiervan meerdere malen aan medewerkers gecommuniceerd dat wij ons als VU hard maken voor sociale veiligheid en dat iedere casus van ongewenst gedrag er één teveel is.

Om sociale veiligheid te vergroten is er onder andere een helpmatrix ontwikkeld waarmee medewerkers in een oogopslag kunnen zien waar zij terecht kunnen met klachten op verschillende onderwerpen, zoals intimidatie, conflict met een leidinggevende, agressie, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en misstanden in het algemeen. Ook biedt de VU een training 'oog voor sociale veiligheid' aan voor leidinggevendenden. Hier nemen in kleine groepen alle faculteitsbesturen en MT's van diensten aan deel. Voor medewerkers biedt de VU een 'active bystander' training aan, waarin medewerkers concrete handvatten krijgen om te reageren als zij ongewenst gedrag ervaren of er getuige van zijn in hun omgeving. Ook zijn er de afgelopen twee jaar bij faculteiten en diensten decentrale vertrouwenspersonen aangesteld om het melden van klachten en/of ervaringen van ongewenst gedrag laagdrempeliger te maken voor medewerkers.

Tegelijkertijd merken wij dat wij er met deze maatregelen nog niet zijn. Als VU zoeken wij daarom continu naar manieren om het melden van ongewenst gedrag voor medewerkers laagdrempeliger en

veiliger te maken. Ook helpt het om het bewustzijn over ongewenst gedrag te vergroten door middel van communicatie campagnes en trainingen voor medewerkers, zoals de active bystander training en de training oog voor sociale veiligheid.


Daarnaast vinden wij het als VU ook belangrijk om ons te richten op het gedrag dat wij juist wenselijk vinden en dat bijdraagt aan het vergroten van een sociaal veilige en inclusieve werkomgeving. Hier spelen de VU Art of Engagement principes een belangrijke rol in (zie afbeelding). Om deze principes bekend en bewust te maken bij alle medewerkers en hen te helpen dit in te zetten in alledaags gedrag, worden verschillende communicatiemiddelen gebruikt en nieuwe acties voorbereid.



## THE ART OF ENGAGEMENT


### 1. DRAAG BIJ AAN HET GROTERE GEHEEL.

- Houd balans tussen je professionele en je VU-brede verantwoordelijkheid.
- Committeer je aan gezamenlijke afspraken (pas toe of leg uit).
- Breng de missie in praktijk en draag haar uit.




### 2. TOON MOED IN DUIDELIJKE KEUZES.

- Focus op heldere besluiten en concrete eigenaren.
- Draag besluiten uit en neem persoonlijke verantwoordelijkheid.
- Geef anderen vertrouwen en ruimte voor toepassing en groei.



### 3. WEES TRANSPARANT EN DUIDELIJK.

- Wees betrouwbaar en open over uiteenlopende belangen.
- Maak informatie zoveel mogelijk breed toegankelijk.
- Schrijf en spreek kort, helder en constructief.



### 4. LUISTER EN GEEF RUIMTE VOOR GROEI.

- Luister goed naar andermans intenties.
- Creëer een gezond klimaat, koester diversiteit en voorkom intimidatie en pestering.
- Organiseer regelmatige feedback in je samenwerking.

Concreet ondernemen we de volgende stappen:

- Blijven aanbieden van trainingen 'oog voor sociale veiligheid' en 'active bystander' waarbij actief nieuwe doelgroepen worden benaderd o.a. afdelingshoofden en begeleiders van promovendi.
- Medewerkers bewust maken van de verschillende mogelijkheden om ongewenst gedrag veilig en laagdrempelig te melden.
- Extra communicatie naar medewerkers en leidinggevenden over de Art of Engagement en wenselijk gedrag.



#### 4. Waarden: carrière ontwikkeling, leiderschap en besluitvorming

Het doel van inclusief waarden is het zo inrichten van beoordelings- en bevorderingsprocessen dat iedere talentvolle medewerker, ongeacht gender, achtergrond, religie, kleur of arbeidsbeperking, even gemakkelijk doorstroomt naar vervolgfuncties. Uit de glazen plafond index<sup>2</sup> van het LNVH kan worden opgemaakt dat vrouwen binnen de VU belemmering ondervinden in hun doorstroom naar posities op vrijwel alle functieniveaus (promovenda naar UD, UD naar UHD en UHD naar Hoogleraar). Hierbij valt wel op dat dit vooral geldt, zoals ook eerder in dit plan genoemd, voor de doorstroom van UD naar UHD<sup>3</sup>.

Daarnaast is de VU bezig met het implementeren van de VU visie op Erkennen en Waarden, waarbij de verschillende rollen die horen bij een wetenschappelijke loopbaan (onderwijs, onderzoek, valorisatie en leiderschap) meer gelijk gewaardeerd worden. Dit heeft een gunstig effect op de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers omdat uit LNVH-onderzoek naar verborgen beloningsverschillen<sup>4</sup> blijkt dat vrouwen minder tijd besteden aan onderzoek en ook niet dezelfde toegang krijgen tot dezelfde hulpbronnen om onderzoek te doen.

Het is daarom belangrijk om aandacht te besteden aan deze carrièreontwikkeling van vrouwelijk wetenschappelijk talent, zodat zij dezelfde kansen krijgen om zich wetenschappelijk te ontwikkelen en daarmee ook sneller in aanmerking komen voor bevordering.

Dit doen wij op de volgende manieren:

##### *Training, coaching en mentoring*

De VU biedt sinds enkele jaren de training 'female leadership' aan voor vrouwelijke medewerkers vanaf schaal 11. Dit programma is bedoeld voor vrouwen die de ambitie hebben om binnen 3 jaar door te groeien naar een hogere functie. Uit evaluaties is gebleken dat dit een succesvolle training is voor vrouwen om meer bewustzijn te creëren over wat er nodig is om daadwerkelijk in aanmerking te komen voor een hogere functie. Deze training wordt dan ook gecontinueerd binnen de VU.

Tegelijkertijd zijn er verschillende mogelijkheden voor medewerkers om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding en coaching. Deze mogelijkheden zijn voor iedere medewerker beschikbaar, maar kunnen wel extra onder de aandacht gebracht worden van vrouwelijk talent in de organisatie, met name vrouwen op een UD positie die ambitie tonen om door te groeien naar een volgende functie. Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor wetenschappelijk medewerkers die aan het begin van hun carrière staan om deel te nemen aan het VU mentor-mentee programma. Omdat rolmodellen een belangrijke rol spelen in het stellen van ambities, is de wens om meer vrouwelijke mentoren in dit programma te werven.

Concreet betekent dit dat wij het volgende doen:

- Continueren 'female leadership' training.
- Mogelijkheden voor loopbaanbegeleiding en coaching extra onder de aandacht brengen van vrouwelijk talent in de organisatie, specifiek vrouwen op UD niveau.
- Meer vrouwelijke mentoren werven voor het mentor-mentee programma van de VU met als streefpercentage 35% over de jaren 2022 t/m 2025.

---

<sup>2</sup> De Glazen Plafond Index (GPI) is een indicator voor (belemmeringen in) de doorstroom van vrouwen naar hogere functiecategorieën. De GPI is groter dan 1,0 wanneer vrouwen minder sterk zijn vertegenwoordigd op het hoger liggende niveau, in vergelijking met het niveau daaronder. Als in twee opeenvolgende functiecategorieën het aandeel vrouwen hetzelfde is, is de GPI gelijk aan 1,0.

<sup>3</sup> Zie tabel 1.4, p.15, [LNVH Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020](#)

<sup>4</sup> <https://www.scienceguide.nl/2019/03/vrouwelijke-wetenschappers-komen-minder-toe-aan-onderzoek/>

### *Diversiteit in besluitvorming*

Voor een eerlijke doorstroom van vrouwen naar vervolgposities is het van belang dat ook wordt gekeken naar de besluitvorming over benoemingen. Bij een diverse samenstelling van een sollicitatiecommissie of een benoemingsadviescommissie (BAC) is de kans groter dat er een kandidaat geselecteerd wordt met andere kenmerken of een andere achtergrond dan die van de meerderheid van de sollicitatiecommissie of de BAC. Voor het benoemen van hoogleraren geldt daarom al enkele jaren dat er minimaal twee vrouwen in de benoemingsadviescommissie moeten zitten. Op dit moment geldt dat alleen voor hoogleraarsposities, maar zoals ook eerder in het plan omschreven zou het goed zijn deze regel ook toe te passen op benoemingsadviescommissies voor de positie van UHD.

Tegelijkertijd is het van belang dat er bij het samenstellen van een sollicitatiecommissie of een BAC breder wordt gekeken naar de samenstelling dan alleen naar genderdiversiteit. Diversiteit manifesteert zich langs verschillende dimensies, zowel zichtbaar als onzichtbaar, ook binnen gender. Een sollicitatiecommissie of een BAC zou moeten streven naar met een diverse samenstelling in brede zin. Daarnaast zouden het WO&MEN@VU netwerk of de female talent committees kunnen adviseren over gelijkwaardigere besluitvorming bij benoemingen.

Concreet betekent dit:

Richtlijn opstellen voor meer genderdiversiteit in benoemingsadviescommissies voor UHD's, naar het voorbeeld van de richtlijn voor benoemingsadviescommissies voor hoogleraren.

- Waar mogelijk en nodig: advies vragen aan het WO&MEN@VU netwerk en/of een female talent commissie over besluitvormingsprocedures.

## **5. Capaciteit en Middelen**

Voor de uitvoering van het genderbeleid zijn zowel capaciteit als middelen beschikbaar. Zo is vanuit de VU talentgelden €90.000 budget per jaar gereserveerd voor de uitvoering van het Fenna Diemer Lindeboom Programma. Daarnaast wordt de training female leadership deels centraal gefinancierd met een budget van €15.000 per jaar en is er binnen bepaalde termijnen loopbaanbegeleiding en coaching beschikbaar voor medewerkers van de VU op kosten van de VU. Ook voor het creëren van meer bewustzijn over de Art of Engagement principes binnen de VU is budget beschikbaar gesteld.

Qua bemensing is er binnen de VU een actief Diversity Office voor het vormgeven van het brede VU diversiteitsbeleid. Het Diversity Office heeft een Chief Diversity Officer op strategisch niveau (lid van het College van Decanen), vier Diversity Officers met verschillende aandachtspunten (Campus en Community, Onderwijs, Onderzoek, HRM en Communicatie), twee Student Diversity Officers en twee project/beleidsmedewerkers. In totaal gaat het om 3,6 fte . Daarnaast is er binnen de dienst HRMAM een beleidsmedewerker voor 0,3 fte beschikbaar voor diversiteitsbeleid (in brede zin) en het thema sociale veiligheid. Binnen de faculteiten en diensten zijn medewerkers aangewezen als decentrale diversity officer.



## 6. Monitoring en evaluatie voortgang plan

Om goed zicht te houden op de voortgang van dit plan en het effect dat het heeft op de genderdiversiteit binnen de organisatie, rapporteren wij als VU elke vier maanden de percentages vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke UHD's aan decanen en directeuren bedrijfsvoering binnen onze organisatie en jaarlijks aan de Raad van Toezicht van de Vrije Universiteit. Daarnaast doen wij ieder jaar mee aan de Charter Talent naar de Top rapportage waarbij gekeken wordt naar genderdiversiteit in de top en subtop van de organisatie, zowel voor wetenschappelijk personeel als ondersteunend en beheerspersoneel. Ook halen wij als organisatie informatie uit de jaarlijkse LNVH-monitor vrouwelijke hoogleraren waarin ook de doorgroeimogelijkheden van vrouwen op verschillende niveaus in de organisatie goed zichtbaar worden gemaakt.

Op basis van deze bundeling aan rapportages, wordt het Gender Equality Plan tweejaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangescherpt of gewijzigd.

*Namens het College van Bestuur,*

*Prof. Dr. C. Mirjam van Praag*

*Voorzitter*