

# *Voorbeelden uit het buitenland*

*inclusie & sociale veiligheid*



Den Haag, december 2023

Robin Wisse

Julia Marthaler

Sean Stevenson

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>1</b>
<b>1. Verenigd Koninkrijk</b>	<b>4</b>
1.1.1 De universitaire sector in het Verenigd Koninkrijk	4
1.1.2 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in het Verenigd Koninkrijk	5
1.2 <i>Voorbeelden // Sector</i>	6
1.2.1 Het Chartersysteem	6
1.2.2 Landelijke statistieken over gelijkheid	7
1.2.3 Geen non-disclosure agreements bij sociale onveiligheid	8
1.2.4 Nationale klachtenprocedure voor hoger beroep	8
1.2.5 Toolkit voor bestuurders	9
1.2.6 Financiering voor meer etnische diversiteit	10
1.3 <i>Voorbeelden // Universiteiten</i>	10
1.3.1 Inclusiviteit bespreekbaar maken	10
1.3.2 Anoniem melden	11
1.3.3 Outsourcing	11
<b>2. Vlaanderen</b>	<b>12</b>
2.1.1 De universitaire sector in Vlaanderen	12
2.1.2 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in Vlaanderen	13
2.2 <i>Voorbeelden // Sector</i>	13
2.2.1 Sectorale akkoorden	13
2.2.2 Landelijk meldpunt en centraal register	14
2.2.3 Gezamenlijk begin met dekolonisering	15
2.3 <i>Voorbeelden // Universiteiten</i>	16
2.3.1 A series of more than human encounters	16
2.3.2 Hotline onaanvaardbaar gedrag	17
<b>3. Verenigde Staten</b>	<b>19</b>
3.1.1 De universitaire sector in de VS	19
3.1.2 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in de Verenigde Staten	20
3.2 <i>Voorbeelden // Sector</i>	20
3.2.1 Financiering voor systeemverandering	20
3.2.2 Onderzoeksfinanciering	21
3.3 <i>Voorbeelden // Universiteiten</i>	22
3.3.1 Onderzoeksprogramma rond diversiteit en inclusie	22
3.3.2 Team-mentoraat	23
3.3.3 Gezamenlijke besluitvorming	24
3.3.4 Informele koffiegesprekken	25
3.3.5 Aandacht voor sociale veiligheid in sollicitatieprocedure	26
<b>4. Duitsland</b>	<b>27</b>
4.1.1 De universitaire sector in Duitsland	27
4.1.2 Wet- en regelgeving	27
4.1.3 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in Duitsland	27
4.1.4 Organisaties en werkcultuur	29
4.1.5 Personen en groepen	29
<b>Bijlage: Literatuur</b>	<b>31</b>

## 1. Inleiding

De Nederlandse universiteiten zetten zich in voor het verhogen van de sociale veiligheid en streven als goed werkgever naar een inclusieve werkplek voor iedereen. Inclusiviteit en sociale veiligheid zijn niet alleen op zichzelf van waarde, maar zijn verbonden aan allerlei positieve uitkomsten op het werk, zoals meer motivatie en bevlogenheid van individuele medewerkers en het leervermogen van individuen, teams en organisaties als geheel. Ook in andere landen spelen deze twee thema's een belangrijke rol aan de universiteit. Sommige landen hebben daar wetgeving voor ontwikkeld, in andere landen gaan universiteiten op een geheel eigen wijze aan de slag met inclusie en sociale veiligheid. Deze kennis en ervaring kunnen benut worden door Nederlandse universiteiten door te leren van de manier waarop universiteiten in het buitenland de eigen structuur en cultuur van inclusiviteit en sociale veiligheid verbeteren.

### Onderzoeksopdracht

Hoe gaan universiteiten in het buitenland om met inclusiviteit en sociale veiligheid, en wat kunnen we daarvan leren in Nederland?

#### a) Deskresearch

Allereerst is in kaart gebracht of er **vergelijkende literatuur** beschikbaar is over de aanpak van inclusie of sociale veiligheid aan buitenlandse universiteiten. Daarnaast is gezocht naar specifieke **beleidsstukken** en **praktijkvoorbeelden** van buitenlandse universiteiten die inclusie en sociale veiligheid adresseren. Er is gezocht naar universiteiten die aansluiten bij de Nederlandse context, die een andere aanpak of focus hebben dan Nederlandse universiteiten, die in principe ook in Nederland toegepast kunnen worden. Het onderzoek gaat in op de voordelen en de leerpunten van de buitenlandse aanpakken, als de aanpak is geëvalueerd.

De deskresearch is beperkt tot literatuur in de talen Nederlands, Engels en Duits.

#### b) Gesprekken

Op basis van de literatuuranalyse is een keuze gemaakt voor **vier verschillende landen**: het Verenigd Koninkrijk, België (Vlaanderen), de Verenigde Staten en Duitsland. Van elk land zijn een aantal **experts** via Teams geïnterviewd om een actueel beeld op te halen en concrete voorbeelden uit de praktijk te verzamelen.

### Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen die ten grondslag liggen aan dit onderzoek zijn als volgt:

- Hoe gaan universiteiten in het buitenland om met inclusiviteit en sociale veiligheid?
- Wat kunnen we daarvan leren in Nederland?

### Leeswijzer

Uit de interviews blijkt dat de institutionele context van invloed is op de maatregelen rondom inclusie en sociale veiligheid. Als medewerkers bijvoorbeeld vaste contracten worden geboden en/of als ze hun zorgverzekering verliezen bij ontslag, beïnvloedt dat de bereidheid om uitsluiting of sociale onveiligheid te melden. Daardoor is het minder eenvoudig dan het in eerste instantie lijkt om landen te vergelijken en praktijkvoorbeelden over te nemen. Tegelijkertijd blijkt ook uit de interviews dat er veel naar andere landen wordt gekeken en er ook steeds meer afstemming en samenwerking is tussen universiteiten onderling en overheden onderling.

## Definities

In Nederland is het begrip *sociale veiligheid* gangbaar. Dit begrip komt het meest overeen met het internationaal gangbare begrip *psychological safety*, van prof. dr. Amy Edmondson.<sup>1</sup>

### Sociale veiligheid

Psychological safety = Sociale veiligheid: de mate waarin mensen zich vrij voelen en beschermd weten, zodat zij zichzelf kunnen zijn en zichzelf kunnen uitspreken.

*Sociale veiligheid* en *psychological safety* zijn ruimer dan alleen 'het beschermd zijn tegen ongewenste omgangsvormen of een dreiging van gevaar'. Beide begrippen gaan verder dan dat en zien ook *je op je gemak voelen, jezelf kunnen zijn en jezelf kunnen uiten* als basisvoorwaarden. Alleen zo kunnen medewerkers zich optimaal ontwikkelen en vrij met elkaar spreken over gewenst en ongewenst gedrag.

In een sociaal veilige werkomgeving kunnen collega's zichzelf zijn, waarbij ze hun vakmanschap optimaal kunnen inbrengen en open zijn over hun fouten, op gelijkwaardige wijze met elkaar omgaan, tegenspraak kunnen geven, daarbij van elkaar kunnen leren, op elkaar kunnen vertrouwen en onveilige situaties op een professionele en veilige manier bespreekbaar kunnen maken.

### Inclusieve cultuur

Inclusivity = Inclusieve cultuur: een cultuur waarin iedereen (1) erbij hoort, en (2) zichzelf kan zijn, ongeacht verschillen of overeenkomsten.<sup>2</sup>

Inclusiviteit kan worden vertaald als *inclusivity* en diversiteit kan worden vertaald als *diversity*. Deze begrippen worden vaak samen gebruikt, soms als synoniemen. Maar ze hebben een eigen betekenis: diversiteit/*diversity* gaat over *wie we zijn*. Inclusiviteit/*inclusivity* gaat over *hoe we met elkaar omgaan*.

*Diversiteit* gaat over 'alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen.' Diversiteitsbeleid richt zich op het creëren van een diverse werkomgeving, waar verschillende groepen vertegenwoordigd zijn en gelijkwaardig worden behandeld. Bijvoorbeeld door specifieke groepen die nog niet vertegenwoordigd worden binnen de universiteit, uit te nodigen om te solliciteren of vacatures expliciet bij hen onder de aandacht te brengen. Het doel is meestal om als universiteit een afspiegeling te zijn van de samenleving, die immers zelf ook divers is.

*Inclusie* bouwt voort op diversiteit, maar gaat nog een stap verder, omdat het zich richt op het *proces* tussen alle collega's, waarbij 'iedereen zich gerespecteerd en geaccepteerd voelt, ongeacht verschillen'. Beide begrippen, diversiteit en inclusie, zijn gelijktijdig van belang om effectief te zijn. Beleid moet zich daarom niet alleen richten op het vergroten van de diversiteit van het personeelsbestand (focus op *verschillen* en de formele *structuur*), maar ook op het creëren van een inclusief werkklimaat (focus op *overeenkomsten* en de informele *cultuur: hoe we met elkaar omgaan*).

Binnen de onderzochte universiteiten wordt ook vaak het woord *equity* gebruikt, *gelijkwaardigheid*. Dit is een kernbegrip: bij *gelijkheid* (*equality*) wordt iedereen gelijk behandeld zónder oog voor onderlinge verschillen, maar *gelijkwaardigheid* (*equity*) vraagt juist om wél oog te hebben voor onderlinge verschillen zodat daar rekening mee gehouden kan worden. Want de een heeft soms wat anders/meer nodig dan de ander. *Equity* is gericht op de uitkomst, waarbij iedereen gelijkwaardig deel kan nemen.

<sup>1</sup> Edmondson, A.C. (2020). *De onbevreesde organisatie*. Business Bibliotheek.

<sup>2</sup> Shore et al., 2010

## Podcasts

Beluister de tweede aflevering van de SoFoKleS podcastreeks 'Hete hangijzers: brandende kwesties op de academische arbeidsmarkt' getiteld: **Werken aan meer diversiteit & inclusiviteit in de universitaire werkomgeving.**

Universiteiten zetten zich steeds meer in voor een diverse en inclusieve werkomgeving. De praktijk is soms weerbarstig: het kost tijd om vaste patronen en structuren te doorbreken en tot een cultuurverandering te komen. In deze podcast gaan we in gesprek met hoogleraar en Chief Diversity Officer Evangelia Demerouti en universitair docent Wiebren Jansen. Scan de QR-code hiernaast of zoek naar SoFoKleS op:

- Spotify
- Apple
- Soundcloud



SCAN ME

Beluister de vijfde aflevering van de SoFoKleS-podcastreeks 'Hete hangijzers' in het teken van het thema: **Sociale veiligheid & ongewenst gedrag.**

Ongewenst gedrag en grensoverschrijdend gedrag: ook universiteiten hebben er de afgelopen jaren mee te maken gehad. Hoe kunnen universiteiten zich inzetten voor meer sociale veiligheid? Wat maakt een situatie nou onveilig? En welke rol kun je daar zelf, als medewerker van een universiteit, in hebben? In deze podcast gaan Susanne Täuber en Leonie Heres hierover met elkaar in gesprek. Scan de QR-code hiernaast of zoek naar SoFoKleS op:

- Spotify
- Apple
- Soundcloud

SCAN ME





## 1. Verenigd Koninkrijk

Aantal universiteiten in het Verenigd Koninkrijk: 130, waarvan in Engeland: 106<sup>3</sup>  
Aantal medewerkers in de universitaire sector: 224.530 in het hoger onderwijs<sup>4</sup>

### 1.1.1 De universitaire sector in het Verenigd Koninkrijk

**Academisch klimaat.** De academische wereld in het Verenigd Koninkrijk (VK) lijkt sterk op die van Nederland, en er zijn relatief veel Nederlandse onderzoekers die een deel van hun carrière in het VK doorbrengen.<sup>5</sup> Het VK kent veel vooraanstaande universiteiten en is een uitdagende omgeving voor wetenschappers. Er is een onderscheid tussen docenten die enkel lesgeven en universitair docenten die ook onderzoekstijd binnen hun aanstelling hebben. De universiteiten zijn publieke instellingen. Net als in Nederland kenmerkt de universitaire sector zich als een competitieve werkomgeving waar sprake is van een formele hiërarchie, leiderschapsposities op basis van onderzoekverdiensten, een relatief hoge werkdruk vergeleken met andere sectoren, en veel carrièremogelijkheden. Een verschil is dat PhD-kandidaten vaak geen arbeidsovereenkomst hebben, maar als student worden gezien.

**Werkgevers.** *Universities UK* (UUK) vertegenwoordigt de 130 universiteiten in het VK. UUK ondersteunt haar leden bij een breed scala aan onderwerpen, waaronder sociale veiligheid. Dit doet ze onder andere door middel van toolkits voor bestuurders, evenementen, casestudies, het geven van advies, het monitoren van de voortgang en het stimuleren van onderzoek naar inclusie en sociale veiligheid. UUK werkt hiervoor onder andere samen met het ministerie van Onderwijs, gespecialiseerde organisaties en academische experts. In de aanpak van UUK wordt beschreven dat de ervaring van mensen die te maken hebben met ongewenst gedrag (*survivors*) centraal wordt gesteld. Formeel zijn de bestuurders (*vice-chancellors*) lid van UUK. Volgens UUK hebben zij een belangrijke rol in de cultuur van de instelling, en UUK zet zich er dan ook voor in om bestuurders bewust te maken van *knowledge gaps* door hen te voorzien van expertise en kennis. Net als in Nederland is de autonomie van universiteiten belangrijk en geven universiteiten de voorkeur aan zelfregulering boven interventie vanuit de overheid.

**Regulering en wetgeving.** Een regulerende partij is de *Office For Students*, die op dit moment onderzoekt of er regels moeten komen om seksueel wangedrag richting studenten te voorkomen of aan te pakken.

**Bonden.** Britse universiteiten kennen geen landelijke cao. Wel erkennen de meeste universiteiten de lokale afdelingen van vakbonden en maken zij afspraken met hen, met als uitzondering bijvoorbeeld de Universiteit van Cambridge. De grootste vakbond voor academici is de University and College Union (UCU). Andere vakbonden zijn Unite the Union en UNISON; die vertegenwoordigen het ondersteunend personeel en het technisch personeel. Academische medewerkers staken de laatste jaren regelmatig voor betere arbeidsvoorwaarden, en kleinere vakbonden als de Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) organiseren stakingen om het beveiligingspersoneel 'in-house' te krijgen (dat wil zeggen dat ze onder de arbeidsvoorwaarden van de universiteit willen vallen, in plaats van onder die van een externe partij).

**Studenten.** Studenten organiseren zich in lokale vakbonden en de landelijke *National Union of Students* (NUS) rond ervaren onrechtvaardigheid en discriminatie en leggen daarmee druk op universiteiten. Studenten hebben hiermee een agenderende functie binnen de universitaire sector van het VK.

<sup>3</sup>Afhankelijk van de telmethode: [https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_universities\\_in\\_England](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_universities_in_England)

<sup>4</sup> <https://www.hesa.ac.uk/news/01-02-2022/sb261-higher-education-staff-statistics>

<sup>5</sup> <https://www.nuffic.nl/onderwijssystemen/verenigd-koninkrijk-engeland-wales-en-noord-ierland/hoger-onderwijs>

### 1.1.2 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in het Verenigd Koninkrijk

**Diversiteit en inclusie.** Britse universiteiten werken door middel van *charters* aan gendergelijkheid (sinds 2005) en etnische gelijkheid (sinds 2016). De focus van deze *charters* is diversiteit: het toewerken naar gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mensen van kleur in de wetenschap. De laatste jaren is ook inclusiviteit steeds meer op de kaart komen te staan: het toewerken naar een situatie waarin iedereen het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn en erbij te horen.

**Sociale veiligheid.** Britse universiteiten zijn pas relatief kort gezamenlijk bezig met het thema sociale veiligheid (*psychological safety*). Net als in Nederland zijn in het VK sociale veiligheid en inclusie de laatste jaren veel in het nieuws.<sup>6</sup> In 2016 nam een prominente professor ontslag uit protest tegen de manier waarop wordt omgegaan met seksueel wangedrag.<sup>7</sup> In hetzelfde jaar publiceerde UUK het rapport *Changing the Culture*.<sup>8</sup> Dit rapport biedt een strategisch kader dat universiteiten ondersteunt bij het aanpakken van geweld tegen vrouwen, intimidatie en *hate incidents*. Dit beleid richt zich voornamelijk op studenten. Andere onderwerpen die hoog op de nationale agenda staan, zijn drogeren (van studenten) en antisemitisme. Er is minder aandacht voor andere vormen van discriminatie, bijvoorbeeld op basis van etniciteit, homofobie en islamofobie. Bepaalde vormen van discriminatie hebben een grotere urgentie en worden eerder collectief aangepakt. Een andere ontwikkeling is de toename van het aantal mensen die na het doorlopen van een klachtenprocedure aan de universiteit een **civiele rechtszaak** starten, omdat hun klacht volgens hen niet goed is behandeld.

**Etniciteit.** Er is in het VK een discussie over hoe instellingen het beste om kunnen gaan met etnische pluriformiteit.<sup>9</sup> Een werkgroep van de etnisch diverse universiteit School of Oriental and African Studies (SOAS) University of London onderscheidt drie manieren.

- o **Assimilatiemodel.** De aanname is dat kleurenblindheid, dus het niet in kaart brengen en 'zien' van kleurverschillen, de beste weg is naar een gelijkwaardige universiteit voor iedereen waarin racisme geen plaats heeft. Om te zorgen dat iedereen gelijk wordt behandeld moet je zelf iedereen gelijk behandelen en geen verschillen tussen mensen erkennen of registreren.
- o **Multiculturalismemodel.** Dit model neemt aan dat westerse cultuur en kennis fundamenteel anders zijn dan niet-westerse cultuur en kennis, zoals de Afrikaanse, Aziatische of Arabische. Om te zorgen dat iedereen gelijk wordt behandeld, moet je juist de verschillen herkennen en ook bewust de 'traditionele' of 'authentieke' vormen van kennis behandelen en waarderen.
- o **Transformatiemodel.** Dit model gaat ervan uit dat hoger onderwijs een politieke omgeving is waarin studenten en werknemers worden gezien als behorend tot een bepaalde etniciteit. Het model gaat ervan uit dat cultuur en kennis van verschillende culturen onderling verbonden zijn. Om iedereen gelijk te behandelen moet je verschillen en de ongelijkheidspraktijken<sup>10</sup> die voor die verschillen zorgen, identificeren om zo de ongelijkheidspraktijken aan te kunnen pakken.

**Expertise.** Een belangrijke expertisegroep op het gebied van sociale veiligheid in het VK is **The 1752 Group**.<sup>11</sup> The 1752 Group doet onderzoek, consultancy en lobby op het gebied van seksueel wangedrag en ondersteunt verschillende partijen, waaronder UUK, met hun expertise. De focus van hun onderzoek is *staff-student-wangedrag*, waaronder PhD-studenten, omdat deze groep in de Engelse context doorgaans niet als medewerkers, maar als studenten wordt gezien. Veel onderzoek van The 1752 Group is echter ook van toepassing op medewerkers. Ze doen zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek en

<sup>6</sup> Bijvoorbeeld <https://interactive.aljazeera.com/aie/2021/degrees-of-abuse/index.html> en #MeToo

<sup>7</sup> <https://feministkilljoys.com/2016/05/30/resignation>

<sup>8</sup> <https://www.universitiesuk.ac.uk/what-we-do/policy-and-research/publications/changing-culture>

<sup>9</sup> <https://blogs.soas.ac.uk/decolonisingsoas/learning-teaching/toolkit-for-programme-and-module-convenors>

<sup>10</sup> Zie Essanhaji en Naezer (2022) voor Nederlandse ongelijkheidspraktijken in hoger onderwijs.

<sup>11</sup> <https://1752group.com/research/>



publiceren bijvoorbeeld de *Sector Guidance* klachtenprocedures, waarin gedetailleerd wordt beschreven waaraan een goede, eerlijke klachtenprocedure zou moeten voldoen. Verder is het boek *Complaint!* van Sarah Ahmed een toonaangevende tekst over sociale veiligheid.<sup>12</sup>

## 1.2 Voorbeelden // Sector

De Britse universitaire sector organiseert zowel diversiteit en inclusie als sociale veiligheid anders dan in Nederland. Hier lichten we enkele voorbeelden uit die mogelijk ook in de Nederlandse context passen en Nederlands beleid kunnen inspireren.

### 1.2.1 Het Chartersysteem

Universiteiten en onderzoeksinstituten in het VK werken aan gendergelijkheid en etnische gelijkheid door middel van de *Athena Swan/Transformed Charter*<sup>13</sup> en *Race Equality Charter*<sup>14</sup>. Door zich aan te melden bij een charter committeren universiteiten zichzelf vrijwillig aan het implementeren van diversiteits- en inclusiebeleid. Het chartersysteem is zelfregulerend en competitief. Partners van universiteiten, zoals fondsenverstrekkers, kunnen eisen dat de universiteiten waarmee zij samenwerken, de charter hebben onderschreven. De fondsenverstrekker NIHR eist bijvoorbeeld sinds 2016 dat partners minimaal een zilveren *award* hebben.



**Het proces in meer detail.** Universiteiten melden zich aan voor een charter met een intentieverklaring. Ze zijn vervolgens zelf verantwoordelijk voor het verzamelen van informatie en het opstellen van actieplannen. Deze gebruiken ze om een *award* aan te vragen: brons, zilver of goud. Een aanvraag wordt beoordeeld door een gemengd panel dat bestaat uit werknemers van andere universiteiten. In de praktijk hebben de meeste Britse universiteiten een bronzen award voor gendergelijkheid: zij hebben zicht op de huidige stand van zaken en hebben een solide verbeterplan. Voor een zilveren award moeten er plannen geïmplementeerd zijn die enige impact hebben; voor een gouden award moet de gendergelijkheid duurzaam verbeterd zijn. Hierbij moet er aandacht zijn voor de intersectie tussen gender en etniciteit.

**Voorbeelden van acties.** Universiteiten in het VK zijn bijvoorbeeld bezig met monitoring, een reporting tool, het ondersteunen van anti-racismeactiviteiten die door medewerkers of studenten worden georganiseerd, en leiderschapsprogramma's voor vrouwen en/of mensen van kleur.

#### Charters in Nederland

Een aantal Nederlandse universiteiten is aangesloten bij het Charter Diversiteit van SER Diversiteit in Bedrijf, dat samen met 26 charters is aangesloten bij het Europees platform van Diversity Charters (gefinancierd met hulp van de Europese Commissie). Onder de ondertekenaars zijn 250 Nederlandse en 12.000 Europese organisaties. Het richt zich dus niet specifiek op universiteiten. Het Charter Diversiteit richt zich op meerdere dimensies van diversiteit: arbeidsvermogen, etnisch-culturele diversiteit, gender, leeftijd en lhbt+. Organisaties bepalen zelf de eigen focus.

<sup>12</sup> Ahmed (2021)

<sup>13</sup> <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>

<sup>14</sup> <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/race-equality-charter>



**Evaluatie.** Het *Athena Swan Charter* is kritisch geëvalueerd en onderzocht. Er worden enkele successen gemeten. Zo zijn academici in departementen met een zilveren *award* meer tevreden over hun loopbaanontwikkeling en geven ze hun universiteit een hogere score voor het promoten van gelijkheid en diversiteit.<sup>15</sup> Ook is er een positief verband tussen het stellen van *award*-voorwaarden aan onderzoeksfinanciering door het National Institute for Health and Care Research (NIHR) aan de ene kant en een toename in het aantal vrouwen in middenmanagement én een toename in het aandeel financiering voor vrouwelijke onderzoekers aan de andere kant.<sup>16</sup> Tegelijkertijd wordt er op andere vlakken geen verbetering gemeten. Zo hebben universiteiten met een gouden *award* nauwelijks meer vrouwen in middel- en hoger management,<sup>17</sup> en heeft het als voorwaarde stellen van een zilveren *award* nog geen effect gehad op de loopbanen van vrouwen in klinische geneeskunde.<sup>18</sup> Ook presteren rijkere universiteiten beter, terwijl zij niet per se inclusiever zijn.<sup>19</sup>

**Aanbevelingen.** De effectiviteit van een chartersysteem zal grotendeels afhangen van hoe dit systeem is ingericht. Zo concludeert een onderzoek op basis van een evaluatie dat het *Athena Swan Charter* niet optimaal is ingericht.<sup>20</sup> Er wordt bijvoorbeeld vooral gekeken naar diversiteit in aantallen en minder naar een inclusieve cultuur. Ook is de taal algemeen en worden specifieke ongelijkheidspraktijken niet genoemd, en daardoor ook niet aangepakt.<sup>21</sup> Verder voeren vrouwen een groot deel van het werk uit, terwijl dit werk niet wordt erkend in hun loopbaan. Ook is er geen aandacht voor klasse en migratie, en zijn de panels vaak erg wit. Een medewerker noemt het *Athena Swan Charter* zelfs een ‘*box ticking exercise*’ en een manier om bestaande ongelijkheden te verbergen.

### 1.2.2 Landelijke statistieken over gelijkheid

**Wie werken er in het hoger onderwijs?** Overheidsinstanties, waaronder universiteiten, zijn volgens de Gelijkheidswet uit 2010 verplicht om toezicht te houden op gelijkheid. Het Britse *Higher Education Staff Statistics Agency* publiceert jaarlijks cijfers over het hoger onderwijs en zijn medewerkers, waarin de medewerkers onder andere vragen naar hun leeftijd, etniciteit, nationaliteit, het wel of niet hebben van een beperking en hun gender.<sup>22</sup> <sup>23</sup> Deze worden uitgesplitst naar wetenschappelijk en ondersteunend beroepspersoneel, management- en bestuursfuncties, docent, universitair docent of onderzoeker, parttimer/fulltimer en tijdelijk/vast contract.

#### Cijfers in Nederland.

In Nederland publiceert het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) jaarlijks de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. Hierin rapporteren zij onder andere het aantal vrouwen in verschillende functielagen van de Nederlandse universiteiten. Sinds 2022 rapporteren zij ook over herkomst (NL, Europese Economische Ruimte (EER), Europees niet-EER, en niet-Europees).

**Een stap verder.** De universiteit van Cambridge gaat een stap verder in het inzichtelijk maken van de samenhang tussen etniciteit, nationaliteit en succeskansen. Zo brengen zij als enige universiteit in het VK de dalende succeskansen van mensen van kleur (*Black, Asian and minority ethnic*) en mensen van niet-Britse nationaliteiten in kaart.<sup>24</sup> Hiernaast publiceert de universiteit informatie van de Londense

<sup>15</sup> Munir et al (2014)

<sup>16</sup> Ovseiko et al (2020)

<sup>17</sup> Barnard (2017)

<sup>18</sup> Gregory-Smith (2015)

<sup>19</sup> Tsouroufli (2019)

<sup>20</sup> Tsouroufli (2019)

<sup>21</sup> Zie Essanhaji en Van den Brink (2021) voor een overzicht van ongelijkheidspraktijken aan Nederlandse universiteiten.

<sup>22</sup> <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis>

<sup>23</sup> Zie ook [www.theguardian.com/education/2020/feb/27/fewer-than-1-of-uk-university-professors-are-black-figures-show](http://www.theguardian.com/education/2020/feb/27/fewer-than-1-of-uk-university-professors-are-black-figures-show)

<sup>24</sup> Vinkenburg et al (2019)

SOAS-universiteit over de loonkloof.<sup>25</sup> Ook fondsenverstrekker UKRI rapporteert de succesansen van aanvragen voor PhD-funding uitgesplitst naar etniciteit.<sup>26</sup> Zij onderscheiden *White, Black, Asian* en *Minority Ethnic* aanvragers.

**Geen discussie.** Het VK kent geen publieke discussie over het opvragen en publiceren van deze informatie. Medewerkers zijn overigens nooit verplicht om informatie te geven over hun etniciteit, nationaliteit of beperking.

**Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).** Juridisch gezien zijn etniciteit en nationaliteit in deze context bijzondere persoonsgegevens (SER Diversiteit in Bedrijf, 2021). De verwerking van nationaliteit is in deze context verboden, *tenzij* de werkgever zich kan beroepen op een uitzondering zoals vastgelegd in artikel 9 van de AVG. De relevante uitzonderingen zijn *uitdrukkelijke toestemming* en mogelijk een zwaarwegend algemeen belang, bijvoorbeeld om te kunnen voldoen aan de *Algemene wet gelijke behandeling*. De verwerking van etnische afkomst mag worden geregistreerd en gebruikt in het kader van een voorkeursbeleid voor etnische minderheidsgroepen, mits de betrokkene geen bezwaar maakt.

### 1.2.3 Geen non-disclosure agreements bij sociale onveiligheid

**Geen vaststellingsovereenkomst met zwijgclausule.** Begin 2022 kondigde de Britse staatssecretaris voor hoger onderwijs aan dat universiteiten niet langer gebruik zouden moeten maken van *non-disclosure agreements* (NDA) bij klachten over seksuele intimidatie, pesten en ander grensoverschrijdend gedrag. Als eerste stap vraagt de minister universiteiten om vrijwillig de *Can't Buy My Silence*-afpraak te ondertekenen.<sup>27</sup> Op het moment van schrijven hebben 75 van de 132 instellingen voor hoger onderwijs de afspraak ondertekend. Naar verwachting wordt het gebruik van NDA's door universiteiten in 2024 verboden.

**Informatie.** De website geeft meer informatie over *non-disclosure agreements* (NDA's), onder andere over soorten NDA's, hoe je een NDA kunt herkennen, en waar je op kunt letten als je bent gevraagd om een NDA te tekenen.<sup>28</sup> Ook bespreken ze de nadelen en mythes over het gebruik van NDA's. Volgens hen zorgt het niet gebruiken van NDA's ervoor dat mensen die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag, open kunnen spreken over wat er met hen is gebeurd. De toegenomen transparantie zorgt ervoor dat het gedrag in de toekomst vermeden kan worden. Ook helpt dit tegen het fenomeen '*pass the harasser*', waarbij structureel grensoverschrijdend gedrag van academici niet bekend wordt en ze van de ene naar de andere instelling kunnen bewegen zonder dat het gedrag wordt aangepakt of benoemd.

### 1.2.4 Nationale klachtenprocedure voor hoger beroep

**Hoger beroep.** Ook op het gebied van sociale veiligheid heeft het VK andere structuren dan Nederland. Net als in Nederland zijn universiteiten autonoom en pakken ze meldingen of klachten zelf op, en is er geen centraal punt om meldingen bij te houden. Wel kunnen (oud-)studenten, inclusief PhD-kandidaten, na het doorlopen van een klachtenprocedure aan een universiteit in 'hoger beroep' bij een nationale instelling: de *Office of the Independent Adjudicator (OIA)*.<sup>29</sup> Dit moet binnen 12 maanden na

<sup>25</sup> <https://www.soas.ac.uk/about/news/soas-and-soas-ucu-branch-reach-agreement-and-conclude-no-marking-and-assessment-boycott>

<sup>26</sup> <https://www.ukri.org/blog/access-and-success-for-bame-groups-in-postgraduate-research-study/>

<sup>27</sup> <https://www.cantbuymysilence.com/uni-pledge>

<sup>28</sup> <https://www.cantbuymysilence.com/nda-info>

<sup>29</sup> <https://www.oiahe.org.uk/>

het afronden van de procedure gebeuren bij de eigen instelling. De OIA bemiddelt en mediëert (informeel) en doet verder onderzoek (formeel). De uitkomst van een bemiddelingstraject kan bijvoorbeeld zijn dat de universiteit de procedure opnieuw doorloopt of de klager iets anders aanbiedt in de vorm van bijvoorbeeld geld of een nieuwe kans om iets te doen. Als de OIA onderzoek doet, kijken ze of de universiteit de eigen procedures en beleid goed heeft toegepast, of de procedures redelijk zijn en of de beslissing die de universiteit heeft genomen redelijk is. De OIA verklaart de klacht vervolgens terecht, deels terecht of onterecht. Als een klacht (deels) terecht is, doen ze aanbevelingen voor vervolg. Beide partijen – de klager en de universiteit – mogen hierop reageren, en de OIA past de aanbevelingen eventueel nog aan.

**Aanbevelingen.** Ook de nationale klachtenprocedure is kritisch onderzocht.<sup>30</sup> Uit onderzoek blijkt dat weinig mensen hun weg erheen weten te vinden. Hier worden drie redenen voor gevonden. Ten eerste halen veel mensen het einde van hun klachtenprocedure niet, terwijl dit een voorwaarde is voor doorprocederen bij de OIA. Ten tweede kan de OIA ze niet geven wat ze nodig hebben, namelijk dat ze zichzelf kunnen beschermen tegen intimidatie en verdere victimisatie. Ten derde biedt de OIA in de praktijk niet de stappen die hierboven zijn beschreven.

## 1.6 Aannamebeleid

**Aannamebeleid.** Een veel besproken probleem in de Britse context is ‘*pass the harasser*’, waarbij mensen die structureel grensoverschrijdend gedrag vertonen, van de ene naar de andere instelling bewegen zonder verantwoording of onderzoek. Om dit probleem tegen te gaan vraagt de Universiteit van Birmingham standaard tijdens sollicitatieprocedures of de kandidaat onderwerp is van een lopend onderzoek of disciplinair proces.<sup>31</sup> Door deze vraag consequent te stellen proberen zij het onderwerp te benoemen en de sollicitant in de gelegenheid te bieden hier open over te zijn of hier op te reflecteren.

### 1.2.5 Toolkit voor bestuurders

**Bestuurders als sleutelfiguren.** De vereniging van Britse universiteiten (UUK) heeft een toolkit *#CombatMisconduct* voor bestuurders ontwikkeld.<sup>32</sup> Volgens hen kunnen bestuurders veel invloed hebben op de cultuur en is het dan ook belangrijk dat deze groep investeert in het opbouwen van kennis over sociale veiligheid.

**Toolkit.** In de toolkit werkt UUK negen praktische stappen voor bestuurders uit. In het kort zijn die stappen:

1. Erken publiekelijk dat seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag bestaat in universiteiten.
2. Zet de toon voor verandering.
3. Adopt a whole university approach.
4. Zie anderen aan boord te krijgen.
5. Vraag ondersteuning van een toezichthouder.
6. Investeer in leren en professionele ontwikkeling.
7. Verzamel en publiceer data en bewijs.
8. Beoefen inclusief leiderschap en creëer een veilige omgeving.
9. Erken de impact op mentale gezondheid.

<sup>30</sup> <https://socialandlegalstudies.wordpress.com/2022/04/25/uni-complaints-processes-inadequate-sexual-misconduct>

<sup>31</sup> Dit werd genoemd in een gesprek, maar ze hebben niet gereageerd op herhaalde verzoeken tot verificatie.

<sup>32</sup> <https://www.universitiesuk.ac.uk/what-we-do/policy-and-research/publications/combatisconduct-toolkit-vice>

### 1.2.6 Financiering voor meer etnische diversiteit

**Financiering.** UKRI, een grote fondsenverstrekker voor promotieonderzoek in het VK, signaleert een aanhoudende achterstand van ‘*Black, Asian and minority ethnic*’ PhD-kandidaten. Om deelname van deze groep te bevorderen en barrières weg te nemen stellen zij fondsen beschikbaar voor onderzoekers en onderzoeksprojecten.<sup>33</sup> De projecten die ze financieren, verschillen en zijn te bekijken op de website.

## 1.3 Voorbeelden // Universiteiten

Naast het werk dat wordt gedaan op sectorniveau zijn Britse universiteiten ook zelf bezig met sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. Hier lichten we enkele voorbeelden uit die mogelijk ook in de Nederlandse context passen en Nederlands beleid kunnen inspireren.

### 1.3.1 Inclusiviteit bespreekbaar maken

**Uitgangspunten.** De Londense universiteit SOAS is succesvol in het bespreekbaar maken van inclusiviteit, en in het bijzonder in het bespreekbaar maken van hoe etniciteit en nationaliteit de ervaring van medewerkers en studenten kleuren. Dit doen ze op basis van twee uitgangspunten, geformuleerd door de werkgroep *Decolonising SOAS*. Een eerste vertrekpunt van de werkgroep is de aanname dat de Britse koloniale geschiedenis nog steeds effect heeft op wat op de universiteit als kennis wordt beschouwd. Deze geschiedenis bepaalt wat we zien als kennis, wie als *kenner* erkend wordt, welke onderwerpen er worden besproken en hoe die worden besproken. Een tweede vertrekpunt zijn de ongelijkheidspraktijken in het hoger onderwijs, waardoor mensen van verschillende etniciteit verschillende ervaringen opdoen. De universiteit heeft deze uitgangspunten overgenomen.

**Concrete acties.** SOAS richt zich op verschillende aspecten van de universiteit. Zo streven ze naar **personeelsbeleid** dat actief probeert om ongelijkheden in beloning (salaris én awards/grants), status, werkdruk en loopbaanpaden te herstellen. Hiervoor publiceert SOAS informatie over de loonkloof. De genderloonkloof is op dit moment 7%, en de etnische loonkloof is 12,2%.<sup>34</sup>

Ook zetten ze in op **debat en kennisdeling** over hoe kolonialisme, imperialisme, eurocentrisme en racisme de ervaring van mensen op de universiteit vormgeeft, zowel binnen de universiteit als in *public engagement*. Dit debat wordt aangejaagd door de *Decolonising SOAS hub*, voornamelijk in de vorm van evenementen. SOAS geeft ook jaarlijks een prijs van 4.000 pond aan een initiatief dat werkt aan *public engagement* en *outreach*.<sup>35</sup>

Hiernaast richten ze zich op een **onderzoeksagenda** die vooruitgang boekt op vraagstukken rondom dekolonisatie, en waarin op gelijkwaardig niveau wordt samengewerkt met instellingen en onderzoekers uit het mondiale zuiden. De universiteit ontwikkelt kennis en neemt hierin een leiderschapsrol in het internationale veld.

---

<sup>33</sup> <https://www.ukri.org/about-us/research-england/research-excellence/widening-participation-in-postgraduate-research/improving-black-asian-and-minority-ethnic-students-access-to-postgraduate-research-projects>

<sup>34</sup> <https://www.soas.ac.uk/about/news/soas-and-soas-ucu-branch-reach-agreement-and-conclude-no-marking-and-assessment-boycott>

<sup>35</sup> <https://blogs.soas.ac.uk/decolonisingsoas/public-engagement-and-outreach-fund>

Ook werken ze aan het **dekoloniseren van onderwijs**, met aandacht voor het curriculum en pedagogiek.<sup>36</sup> Om personeel te ondersteunen biedt de werkgroep een toolkit<sup>37</sup> aan waarmee docenten en departementshoofden hun lesmaterialen en pedagogiek kritisch en genuanceerd kunnen evalueren. Deze toolkit is in eerste instantie gericht op het inclusiever maken van het *onderwijs*, maar leent zich ook als basis voor een inhoudelijk gesprek binnen onderzoeksgroepen en departementen.

### 1.3.2 Anoniem melden

**Anoniem melden.** Verschillende universiteiten, zoals UCL en SOAS, maken gebruik van de Report-Supporttool. Een onderdeel hiervan is het anoniem melden van incidenten of andere situaties.<sup>38</sup> Bij het anoniem melden is zowel de melder als degene over wie de melding gaat geanonimiseerd, en informatie die herleidbaar is tot een persoon wordt verwijderd. Volgens UCL is het belangrijk om anoniem melden aan te bieden omdat de drempel voor het melden hoog kan zijn. De universiteit krijgt met anoniem melden een vollediger beeld van ervaringen van medewerkers en studenten en past haar preventieaanpak hierop aan. De universiteit benadrukt geen formele actie te ondernemen op basis van een anonieme melding. Ook vindt ze het belangrijk dat ze melderders kan doorverwijzen naar hulp.

**Gebruik.** Aan UCL was een aanzienlijk deel van de meldingen anoniem.<sup>39</sup> Anonieme melderders is gevraagd waarom zij de melding anoniem doen. Veelgenoemde redenen zijn dat zij zich zorgen maken om het effect op hun loopbaan, dat zij gezien worden als ‘trouble maker’, of dat de dader wraak neemt. Ook zijn ze er vaak niet van overtuigd dat er iets zou veranderen als zij een niet-geanonimiseerde melding of klacht zouden indienen.

### 1.3.3 Outsourcing

**Verschillende arbeidsvoorwaarden.** In Britse universiteiten werken medewerkers onder de arbeidsvoorwaarden van de universiteit of werken medewerkers formeel voor een andere organisatie. Vaak gaat het in het tweede geval om medewerkers in de catering, schoonmakers, beveiligers en portiers. Vaak heeft deze tweede groep minder goede arbeidsvoorwaarden en een minder goed salaris. Ook is deze groep vaak etnisch diverser: er werken meer mensen van kleur en meer mensen met een migratieachtergrond. Volgens Britse vakbonden ontstaat hier een situatie waarin overwegend mensen van kleur andere arbeidsvoorwaarden hebben dan de directe medewerkers van de universiteit. Deze vakbonden organiseren campagnes om outsourcing te stoppen en mensen *in-house* te laten werken.<sup>40</sup> Met enig succes: University of Londen heeft zo’n 10% van de mensen weer *in-house* gebracht.

---

<sup>36</sup> De laatste twee punten zijn ook aanbevelingen van Vinkenburg et al (2019) op basis van vergelijkend landenonderzoek. Zij adviseren: maak diversiteit deel van onderwijs/onderzoek en beoordeel onderzoeksvoorstellen, programma’s, curricula erop.

<sup>37</sup> <https://blogs.soas.ac.uk/decolonisingsoas/learning-teaching/>

<sup>38</sup> Zie bijvoorbeeld <https://report-support.ucl.ac.uk/report/anonymous>

<sup>39</sup> UCL (2020). Bullying, Harassment and Sexual Misconduct Annual Report 2019-20.

<sup>40</sup> Zie <https://iwgb-universityoflondon.org/>



## 2. Vlaanderen

België kent twaalf universiteiten, waarvan vijf in Vlaanderen.<sup>41</sup> Er werken 37.572 medewerkers aan de Vlaamse universiteiten.<sup>42</sup>

### 2.1.1 De universitaire sector in Vlaanderen

**Academisch klimaat.** De academische wereld in Vlaanderen lijkt sterk op die van Nederland. Net als in Nederland kenmerkt de universitaire sector zich als een werkomgeving waar sprake is van een formele hiërarchie, leiderschapsposities op basis van onderzoekverdiensten, uitdagende werkomgeving en een relatief hoge werkdruk. Doctoraalstudenten zijn in België sterker afhankelijk van hun promotor; deze beslist bijvoorbeeld jaarlijks of het contract wel of niet wordt verlengd. Wel wordt in België het promotierecht breder toegekend dan in Nederland.<sup>43</sup>

**Werkgevers.** De Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) vertegenwoordigt de vijf Vlaamse universiteiten en het Conseil des Recteurs (CRef) vertegenwoordigt zes Waalse universiteiten. De VLIR ondersteunt deze universiteiten op het gebied van sociale veiligheid. Dit doen ze bijvoorbeeld door middel van leernetwerken en handreikingen. Net als Nederland kent Vlaanderen een sterke overlegcultuur met collectieve arbeidsovereenkomsten. Ook is de autonomie van universiteiten belangrijk en geven universiteiten de voorkeur aan zelfregulering boven interventie vanuit de overheid.

**Bonden en andere organisaties.** De Vlaamse universiteiten kennen verschillende vakbonden, waaronder ABVV, VSOA/ACLVB, en LBC-NVK.ACV. Zij onderhandelen met de werkgevers over cao's, personeelsreglementen, en arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in de 'syndicale onderhandelingen'. Hiernaast is De Jonge Academie betrokken bij het landelijke gesprek over inclusie en sociale veiligheid. Ze bestaat uit een vijftigtal jonge wetenschappers en kunstenaars die zich willen inzetten voor maatschappelijk relevante thema's buiten hun werkveld in de strikte zin van het woord.

**Regulering en wetgeving.** Het Comité voor preventie en bescherming op het werk brengt adviezen uit en formuleert voorstellen over welzijn op het werk. Daarbij kijkt het comité naar het welzijn van de medewerkers in allerlei omstandigheden, zoals veiligheid en gezondheid, psychosociale risico's en ergonomie. Het welzijn van medewerkers is wettelijk vastgelegd in de Welzijnswet. De onderwijsministers hebben met de sector afgesproken dat er vergelijkbare wetgeving komt gericht op studenten in relatie tot sociale veiligheid.<sup>44</sup>

**Studenten.** De Vlaamse Vereniging van Studenten (VVS) is ook betrokken bij het landelijke gesprek over inclusie en sociale veiligheid. Zo zijn zij medeondertekenaars van een akkoord tussen de sector en de minister waarin onder andere afspraken worden gemaakt over wetgeving voor studentenwelzijn en de omgang met meldingen.

<sup>41</sup> [https://nl.wikipedia.org/wiki/Lijst\\_van\\_hogeronderwijsinstellingen\\_in\\_Belgi%C3%AB](https://nl.wikipedia.org/wiki/Lijst_van_hogeronderwijsinstellingen_in_Belgi%C3%AB)

<sup>42</sup> <https://vlir.be/nieuws/personielsstatistieken-2022/>

<sup>43</sup> Ook de Nederlandse Jonge Academie pleit voor dit systeem met de frase 'iedereen professor'. Zie <https://www.dejongeakademie.nl/projecten/2438054.aspx>

<sup>44</sup> [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220602\\_92305035](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220602_92305035)

### 2.1.2 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in Vlaanderen

**Diversiteit en inclusie.** Vlaamse universiteiten werken onder andere aan diversiteit en inclusie door middel van het charter gendergelijkheid (2019). De VLIR produceert regelmatig rapporten over het gelijkheidsbeleid van de Vlaamse universiteiten<sup>45</sup>. Hiernaast zetten de VLIR en het CRef samen de Interuniversitaire Werkgroep Koloniaal Verleden op, om te reflecteren op de rol die universiteiten in het dekoloniseringsdebat kunnen spelen.<sup>46</sup> Dit gebeurde naar aanleiding van de *Black Lives Matter*-protesten en maatschappelijke discussies over zwarte piet, de standbeelden van Leopold II en het geschiedenisonderwijs. Ook organiseert de VLIR lerende netwerken voor communicatiemedewerkers, beleidsmedewerkers, externe experts en studentenvertegenwoordigers. Het doel van deze netwerken en bijeenkomsten is interne reflectie op de omgang en het spreken over diversiteit en inclusie.

**Sociale veiligheid.** Net als in Nederland zijn sociale veiligheid en inclusie in Vlaanderen de laatste jaren veel in het nieuws. Vooral een reportage van het VRT-programma Pano<sup>47</sup> genereerde aandacht voor dit onderwerp, waarin meer dan dertig doctoraalstudenten getuigden over jarenlang machtsmisbruik en pesterijen. Met de toegenomen media-aandacht ontstaat ook een gesprek over de rol van de landelijke politiek. Zo sloot de minister van Onderwijs een akkoord met de sector over een centraal meldpunt, over een wet voor studentenwelzijn waarin onder andere de rol van de vertrouwenspersoon verankerd wordt, en over het bijhouden van meldingen in een register<sup>48</sup>. Dit moet onder andere patronen sneller zichtbaar maken. Ook is er het charter grensoverschrijdend gedrag (2018).

Een uitdaging waar universiteiten tegen aanlopen op dit gebied, zijn de beperkingen rondom privacy en het verwerken van persoonlijke informatie. Zo is het niet (altijd) mogelijk om meerdere meldingen te bundelen en worstelen universiteiten met de vraag hoe ze moeten omgaan met anonieme meldingen. Ook wordt melders soms beperkingen opgelegd, wat kan inhouden dat zij niet (meer) mogen communiceren over de melding, ook niet als er later nog een groepsactie ontstaat rondom dezelfde beklagde. Hiernaast worstelen Vlaamse universiteiten en de minister met de vraag wie de regie heeft over de acties op dit onderwerp.

## 2.2 Voorbeelden // Sector

De Vlaamse universitaire sector organiseert zowel diversiteit en inclusie als sociale veiligheid anders dan in Nederland. Hier lichten we enkele voorbeelden uit die mogelijk ook in de Nederlandse context passen en Nederlands beleid kunnen inspireren.

### 2.2.1 Sectorale akkoorden

**Sectorale akkoorden.** Vlaanderen maakt – net als het Verenigd Koninkrijk – gebruik van charters, in dit geval over grensoverschrijdend gedrag en gender. Vlaamse charters kunnen het best worden begrepen als sectorale akkoorden tussen enerzijds de minister van Onderwijs en anderzijds de universitaire sector.

**Charter Gender in Academia.** De rectoren van de vijf Vlaamse universiteiten ondertekenden op 26 juni 2019 een charter *Gender in Academia*.<sup>49</sup> Dit charter bouwt voort op de lopende inspanningen van de

---

<sup>45</sup> <https://vlir.be/publicaties/gelijkheidsrapport/>

<sup>46</sup> <https://vlir.be/publicaties/koloniaal-verleden/>

<sup>47</sup> <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/03/15/pano-machtsmisbruik/>

<sup>48</sup> [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220602\\_92305035](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220602_92305035)

<sup>49</sup> <https://vlir.be/publicaties/gender-in-academia/>



universiteiten en beoogt een snellere transitie naar gendergelijkheid in de academische wereld. Het Vlaamse interuniversitaire actieplan inzake gendergelijkheid dateert van 2013. De vijf universiteiten boekten de voorbije jaren vooruitgang op dit vlak in de verschillende personeelsgeledingen. Wanneer de huidige koers behouden blijft, duurt het echter nog minstens tot 2050 voor er sprake kan zijn van daadwerkelijk genderevenwicht onder het academisch personeel in onze universiteiten.

**Concrete acties.** Het charter Gender in Academia werd opgesteld in samenwerking met de Jonge Academie. Dit sluit aan bij hun campagne Wetenschap= M+V+X dat zich richt op onbewuste vooroordelen (*implicit bias*), een van de belangrijkste oorzaken voor het gebrek aan doorstroming van vrouwelijk en non-binair talent. Het charter omvat vijf concrete actielijnen die zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Deze zijn gericht op het creëren van **bewustzijn**, bijvoorbeeld op het gebied van genderdiversiteit, loopbaanhindernissen en onbewuste vooroordelen, **bevorderings- en aanwervingsprocedures**, **monitoren van de genderbalans**, **gelijke vertegenwoordiging in raden en commissies**, en op een **werkbare werkcultuur** voor iedereen, bijvoorbeeld door werk beter af te stemmen met zorg- en privétaken.

**Charter Grensoverschrijdend gedrag.** Op initiatief van de Vlaamse minister van Onderwijs hebben de VLIR en de Vlaamse Hogescholenraad op 21 maart 2018 een charter ondertekend over grensoverschrijdend gedrag.<sup>50</sup> Met het charter committeren zij zich aan duurzaam beleid over grensoverschrijdend gedrag. Actiepunten zijn bijvoorbeeld het **beter bekend maken van meldpunten** en **meldprocedures verbeteren**, en interuniversitaire afspraken over meer **uniforme registratie van meldingen**.

**Akkoord grensoverschrijdend gedrag.** Rond de zomer van 2022 bereikten de Vlaamse minister van Onderwijs en hogescholen, universiteiten en studenten een akkoord over de aanpak van grensoverschrijdend gedrag. Verschillende elementen uit het akkoord worden hieronder apart uitgelicht.

### 2.2.2 Landelijk meldpunt en centraal register

In dit akkoord wordt onder andere afgesproken dat er een **centraal, nationaal meldpunt** komt. Mensen die met ongewenst gedrag te maken hebben, kunnen hier terecht als de mogelijkheden van de instellingen zelf onvoldoende zijn, maar ze kunnen zich ook rechtstreeks melden bij het centrale meldpunt.

Hiernaast spraken de sector en de onderwijsminister af dat elke hogeschool en universiteit een **centraal register van meldingen** bijhoudt. Ook de meldingen bij het centrale externe meldpunt die betrekking hebben op een specifieke universiteit, worden in hun eigen register bijgehouden. Op deze manier moeten patronen sneller zichtbaar worden. Hiernaast wordt iemand verantwoordelijk voor het actief opvolgen van meldingen.

Ook wordt de **bescherming van studenten wettelijk geregeld**, net zoals die voor medewerkers is vastgelegd in de Welzijnswet. Hierin wordt onder andere de positie van de vertrouwenspersoon versterkt. Er komen bijvoorbeeld eisen rondom een professionele opleiding en eisen aan onafhankelijkheid en beroepsgeheim. Ook wordt beschreven hoe studenten geïnformeerd worden over hun rechten en welke procedures zij kunnen doorlopen.

---

<sup>50</sup> <https://vlir.be/nieuws/charter-grensoverschrijdend-gedrag/> en <https://vlir.be/nieuws/grensoverschrijdend-gedrag/>

### 2.2.3 Gezamenlijk begin met dekolonisering

**Rapport.** Naar aanleiding van het Belgische koloniale verleden en de Black Lives Matter-protesten reflecteerde een werkgroep van de VLIR en het CRef op de rol die universiteiten kunnen nemen. Dit resulteerde in het rapport *Belgische universiteiten en de omgang met het koloniale verleden*.<sup>51</sup> Dit rapport brengt initiatieven in kaart, onderzoekt wat dekolonisatie betekent in deze universitaire context en doet voorstellen en aanbevelingen.

**Wat is dekolonisatie?** Een uitgangspunt van de werkgroep is dat de koloniale periode nog niet volledig achter ons ligt als het gaat om economie en de mentaliteit van België. **Dekolonisatie van de geest** richt zich op specifieke denkkaders en attitudes met wortels of banden in het koloniale verleden. Hiernaast is er de **dekolonisering van de academische wereld**. Die richt zich volgens de werkgroep op ten minste zes aspecten: **reflectie op en onderzoek naar** de rol van universiteiten in het koloniale verleden en de hedendaagse impact daarvan, bewust omgaan met **koloniaal erfgoed**, het bevragen van de positie van het Westen in de wereld waar het gaat om kennis en internationale betrekkingen (bijvoorbeeld door **samenwerking met niet-Europese universiteiten**), en **diversiteit en inclusie** op alle niveaus.

Hiernaast heeft de universiteit de publieke taak om **kennis aan te leveren** over de manieren waarop koloniale denkwijzen en structuren doorwerken in onze huidige manier van denken en handelen (bv. systemisch racisme, structurele discriminatie, de reproductie van ongelijkheid, white privilege, dominante geschiedbeelden, etc.), en over de percepties van verschillende bevolkingsgroepen. Dit beperkt zich niet enkel tot de geesteswetenschappen.<sup>52</sup> Deze kennis moeten zij vervolgens ook **verspreiden** in de samenleving, waarbij bijvoorbeeld lerarenopleidingen bijzondere aandacht verdienen. Hiermee kunnen universiteiten helpen om het gepolariseerde en gepolitiseerde debat vooruit te helpen.

**Initiatieven.** Het rapport beschrijft van elke universiteit in België in detail welke initiatieven ze onderneemt op het gebied van dekolonisatie. Verschillende universiteiten benadrukken hierbij wel dat het onderwerp dekolonisatie nog niet aan bod komt in grote delen van de universiteit. Zo zijn er grote verschillen tussen wetenschapsdisciplines. Ook wordt het thema vaak door enkele individuen gedragen, maar ontbreekt de inbedding in bredere geledingen en/of de systematische bevraging van curricula, onderzoekspraktijken en het eurocentrische kennisregime.

Voorbeelden die genoemd worden door Vlaamse universiteiten zijn collecties en tentoonstellingen over het koloniaal verleden<sup>53</sup>, het plaatsen of verwijderen van standbeelden, het (her)noemen van zalen en gebouwen, wetenschappelijke projecten en publicaties, beleidsdocumenten en adviezen rondom koloniaal erfgoed, en het niet inzetten van zwarte pietten.

Enkele universiteiten hebben een breder programma rond dekolonisatie en racisme, zoals *Blindspots*<sup>54</sup> van de Katholieke Universiteit Leuven. Ook zijn er initiatieven gericht op uitwisseling, zoals het *Africa Platform*<sup>55</sup> en *Silent voices from the field*<sup>56</sup> van de Universiteit van Gent. Hiernaast worden er op verschillende universiteiten leesgroepen<sup>57</sup>, werkgroepen, lunchseminars, workshops, publieke

---

<sup>51</sup> <https://vlir.be/publicaties/koloniaal-verleden/>

<sup>52</sup> Zo is in de gezichtsherkenning van witte mensen verder gevorderd; worden ziektebeelden bij patiënten met een donkere huidskleur minder snel herkend; en wordt het belang van ontdekkingen van niet-westerse wetenschappers niet altijd erkend.

<sup>53</sup> Zie bijvoorbeeld <https://middelheimmuseum.be/nl/congouville>

<sup>54</sup> <https://www.kuleuven.be/diversiteit/blindspots>; <https://www.deconversaties.be/>

<sup>55</sup> <https://www.africaplatform.ugent.be/>

<sup>56</sup> <https://www.gicnetwork.be/silent-voices-about/>

<sup>57</sup> Zie bijvoorbeeld <https://www.universiteitleiden.nl/en/humanities/centre-for-the-arts-in-society/pocoplatform>

gesprekken, lezingenreeksen en conferenties<sup>58</sup> georganiseerd over dit onderwerp en kennen universiteiten eredocoraten toe. Ook worden voorbeelden genoemd van financiering van opleidingen en van onderzoek en onderzoekssamenwerking. Zo zijn er het *Marc Vervenne-fonds*<sup>59</sup> voor Congoleze studenten en verschillende samenwerkingsakkoorden met Centraal-Afrikaanse landen<sup>60</sup> van de KU Leuven. Als laatste kennen sommige universiteiten bottom-uporganisaties over verschillende aspecten van diversiteit en inclusie, zoals de intersectionele studentenvereniging *UNDIVIDED*<sup>61</sup>. Deze organisaties richten zich onder andere op het zichtbaar maken van diversiteit en beleidsbeïnvloeding. Enkele van deze initiatieven worden hieronder verder uitgewerkt bij voorbeelden van universiteiten.

## 2.3 Voorbeelden // Universiteiten

Naast het werk dat wordt gedaan op sectorniveau en in samenwerking met elkaar, zijn Vlaamse universiteiten ook zelf bezig met sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. Hier lichten we enkele voorbeelden uit die mogelijk ook in de Nederlandse context passen en Nederlands beleid kunnen inspireren.

### Rapport Gelijke kansen 2018

De VLIR-werkgroep *Gelijke kansen* stelt op regelmatige basis een stand van zaken op van het gelijkekansenbeleid aan de Vlaamse universiteiten. De Vlaamse universiteiten ontwikkelden de voorbije jaren een brede waaier aan initiatieven om hun diversiteitsbeleid om te zetten in concrete acties.

Het rapport leest ook als een uitnodiging om op Vlaams niveau blijvend na te denken over een (gezamenlijk) gelijkekansenbeleid. Het formuleert een aantal aanbevelingen om te komen tot een duurzame verankering van het diversiteitsbeleid. De edities 2002, 2005, 2010, 2011-2013 kunnen worden opgevraagd bij het VLIR-secretariaat: administratie [at] vlir.be.

### Koloniaal verleden

In juni 2020 hebben VLIR en CRef (de Waalse VLIR) de krachten gebundeld en de opdracht gegeven aan de *Interuniversitaire Werkgroep Koloniaal Verleden* om te reflecteren op de rol die universiteiten in het dekoloniseringdebat kunnen spelen. De werkgroep heeft een eindrapport gemaakt en een inventaris van bestaande initiatieven aan de instellingen. De rectoren van VLIR en CRef beschouwen het eindrapport als een zeer bruikbaar inspiratie- en reflectiedocument, waarmee elke universiteit verder aan de slag kan gaan, rekening houdend met de eigen institutionele context en geschiedenis.

#### 2.3.1 A series of more than human encounters

**Project.** De Vrije Universiteit Brussel (VUB, Université Libre de Bruxelles) ondersteunt een reeks van ‘meer-dan-menselijke’ ontmoetingen.<sup>62</sup> Het project onderzoekt de relaties tussen mensen en de wereld om hen heen. Het biedt inzichten van toonaangevende internationale sprekers in de strijd voor een wereld gebaseerd op inclusiviteit. Meer concreet laat de serie zien hoe een wereld gevormd in een context van imperialisme, patriërchaat en kapitalisme leidt tot uitsluiting en machtsmisbruik. Het project maakt het dus mogelijk voor de VUB-medewerker om de kennis en vaardigheden te verwerven

---

<sup>58</sup> Zie bijvoorbeeld <https://www.afroEuropeans2022.com/en/>

<sup>59</sup> <https://www.kuleuven.be/mecenaat/fondsen/faculteitsoverkoepelend/marc-vervenne-fonds-voor-duurzame-capaciteitsopbouw-in-het-zuiden>

<sup>60</sup> <https://www.kuleuven.be/iia/?lang=n&instid=50000050#view=card>

<sup>61</sup> <https://www.kuleuven.be/diversiteit/archief/undivided/ontdek-meer-over-undivided>

<sup>62</sup> <https://www.vub.be/nl/over-de-vub/de-vub-universiteit-van-de-toekomst/de-wereld-heeft-je-nodig/series-more-than-hum-project-de-wereld-heeft-je-nodig>

die nodig zijn om duurzame ontwikkeling op hun eigen vakgebied te bevorderen. Via de online lezingen kunnen ze kennismaken met een zeer breed scala aan onderwerpen, zoals mensenrechten, gendergelijkheid, de bevordering van een cultuur van vrede en geweldloosheid, wereldburgerschap, de waardering van culturele diversiteit, etc. Bovendien dragen ze ook bij aan drie belangrijke pijlers: vrijheid, gelijkwaardigheid en verbondenheid. Vrijheid komt in de serie tot uiting omdat het zich niet laat leiden door westerse denkpatronen. Ook andere vormen van kennis komen aan bod. In de serie staat gelijkheid voor gelijkheid en erkenning van diversiteit. Ten slotte is verbondenheid te vinden via thema's als gelijkwaardigheid en diversiteit en onze zorg voor een respectvolle relatie met de medemens en met de wereld.

### 2.3.2 Hotline onaanvaardbaar gedrag

Studenten en medewerkers van de VUB kunnen ongewenst grensoverschrijdend gedrag discreet melden bij de hotline. Of het nu gaat om verbaal of fysiek geweld, pesten, ongewenste seksuele handelingen, intimidatie, racisme of discriminatie, een VUB-medewerker die gebonden is aan het beroepsgeheim en een mandaat heeft als onafhankelijk vertrouwenspersoon, ondersteunt en informeert de melder over mogelijke vervolgstappen. Het logo heeft de tekst "Een melding kan een eerste stap zijn naar een oplossing. U bepaalt zelf wat u wel of niet wilt doen".

De VUB biedt ook specifieke ondersteuning aan studenten en medewerkers via een meldpunt voor: medische en psychosociale diensten, zoals fysiotherapie, sporters die professioneel advies zoeken, sportmedisch onderzoek of inspanningstesten, (on)geplande zwangerschap, psychologische eerstelijns hulp en andere welzijnsvragen.

### Diversiteit in het curriculum

Diversiteit in academische curricula wordt tegenwoordig besproken in veel onderwijsinstellingen, zowel nationaal als internationaal. Huidige academische curricula zijn vaak onevenredig gericht op uitsluitend westerse perspectieven en thema's die (onbewust) specifieke groepen uitsluiten. De VUB mengt zich in dit debat over inclusieve curricula en onderwijspraktijken en dekolonisatie van de universiteiten met haar project 'Diversiteit in het curriculum'.<sup>63</sup> Het doel van dit project is om een reflexief bewustwordingsproces op gang te brengen over hoe de curricula diversiteitsverhogend te maken. Het Equality Team ontwikkelde dit project en stimuleerde studenten en wetenschappelijk personeel om samen na te denken over manieren om de aanwezigheid van verschillende thema's en stemmen in het curriculum te vergroten en het curriculum beter te laten aansluiten bij de referentiekaders van de verschillende studentenpopulaties. De resultaten van dit onderzoek werden gepresenteerd tijdens een online event op 19 november 2022. Ook werd gediscussieerd over de vraag hoe de VUB hier een vervolg aan kan geven.

### Dekolonisering van onderwijs, onderzoek en maatschappij

**Aanpak.** De KU Leuven is een van de Vlaamse universiteiten met een brede aanpak rond dekolonisering. Dit doen zij door middel van het [Blindspots-project en bijbehorende website](#).<sup>64</sup> De centrale vraag van het project is: hoe moeten we omgaan met de erfenis van het koloniale verleden, om samen verder te kunnen? De vraagstelling richt zich op drie pijlers: onderwijs, onderzoek, en maatschappij. Een belangrijk uitgangspunt van Blindspots is dat een antwoord op deze vraag breed gedragen moet worden. Dit is belangrijk, omdat gesprekken in het publieke debat over dit onderwerp moeizaam verlopen en tot sociale verdeeldheid leiden.

---

<sup>63</sup> <https://www.vub.be/nl/over-de-vub/de-vub-universiteit-van-de-toekomst/de-wereld-heeft-je-nodig/diversiteit-in-het-curric-project-de-wereld-heeft-je-nodig>

<sup>64</sup> <https://www.kuleuven.be/diversiteit/blindspots>

**Maatschappij.** Een manier waarop Blindspots het publieke debat over dekolonisering wil vormgeven, is door middel van democratische gesprekken. Het project ‘Conversaties over verleden, heden en toekomst’<sup>65</sup> wil zo’n democratisch en verbindend gesprek mogelijk maken. Concreet wil het project met verschillende ervaringen en met verschillende visies op het koloniale verleden (kinderen van ex-kolonialen, mensen met Congolese roots, studenten, ex-missionarissen, mensen met een sterke interesse in Afrika, gewone burgers, leerkrachten geschiedenis, etc.) met elkaar in gesprek laten gaan. Het doel hierbij is niet om het eens te worden, maar om ruimte te creëren waarin mensen met verschillende visies en ervaringen met elkaar spreken. Andere voorbeelden van maatschappelijk engagement zijn het ontwikkelen van lesmodules over de Congolese geschiedenis voor lerarenopleidingen<sup>66</sup>, een handreiking omgaan met koloniale verwijzingen in de publieke ruimte voor lokale besturen<sup>67</sup>, en samenwerking met kunstenaars.<sup>68</sup>

**Onderwijs.** Diversiteit in academische curricula wordt tegenwoordig besproken in veel onderwijsinstellingen, zowel nationaal als internationaal. Huidige academische curricula zijn vaak onevenredig gericht op uitsluitend westerse perspectieven en thema's die (onbewust) specifieke groepen uitsluiten. Ook zijn er fondsen beschikbaar voor evenementen die de ‘Global Citizenship’ van KU Leuven promoten.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> <https://www.deconversaties.be/achtergrond>

<sup>66</sup> <https://www.arts.kuleuven.be/outreach/geschiedenis/congo>

<sup>67</sup> <https://www.integratie-inburgering.be/koloniale-verwijzingen>

<sup>68</sup> [https://kadoc.kuleuven.be/3\\_onderzoek/31\\_onsonderzoek/angles/angles\\_index](https://kadoc.kuleuven.be/3_onderzoek/31_onsonderzoek/angles/angles_index)

<sup>69</sup> <https://www.kuleuven.be/global/global-development/funding-possibilities/education-possibilities/shout-it-out>



### 3. Verenigde Staten

De Verenigde Staten (VS) kennen 290 onderzoeksuniversiteiten<sup>70</sup> en ruim 4.000 instelling voor hoger onderwijs. In de universitaire sector werken zo'n 350.000 medewerkers.

#### 3.1.1 De universitaire sector in de VS

**Universitair systeem.** Het Amerikaanse hogeronderwijssysteem is ontwikkeld vanuit de gedachte dat vrijwel iedereen met een middelbareschooldiploma een opleiding in het hoger onderwijs moet kunnen volgen.<sup>71</sup> Er is geen onderscheid tussen hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Vaak kunnen studenten beide soorten onderwijs aan dezelfde instelling volgen. Er zijn meer dan 4.000 instellingen voor hoger onderwijs in de VS. De 290 onderzoeksuniversiteiten waar onderwijs en onderzoek aan elkaar zijn gekoppeld, zijn het meest vergelijkbaar met de Nederlandse universiteiten.

Er zijn veel verschillen tussen de onderzoeksuniversiteiten. Zo zijn ze openbaar (*public*) of particulier (*private*). Of een instelling openbaar of particulier is, zegt niets over de kwaliteit of het niveau van de instelling. Ook variëren ze sterk in grootte: de grootste heeft bijvoorbeeld 60.000 studenten; de kleinste slechts 4.500. Er zijn zowel brede universiteiten als gespecialiseerde instellingen voor technische of juist geesteswetenschappelijke richtingen. Sommige universiteiten zijn vrij toegankelijk, andere zijn zeer selectief.

**Academisch klimaat.** In het algemeen is de organisatie van deze universiteiten vergelijkbaar met de Nederlandse context en is er relatief veel uitwisseling tussen Nederlandse universiteiten en universiteiten in de VS. De universiteiten zijn vrij hiërarchisch georganiseerd. Er zijn professoren met een vast contract en aanzien, maar er zijn ook veel wetenschappelijke medewerkers met een tijdelijk contract. In de VS wordt meer nadruk gelegd op de beoordelingscyclus. Wetenschappelijk personeel wordt jaarlijks beoordeeld op hun output, vaak door een groep collega's door middel van peer-reviewcommissies. Ook de beslissing of iemand een vast contract (*tenure*) krijgt of niet, wordt genomen door deze wetenschappelijke commissies bestaand uit collega's. HR speelt dus een minder grote rol in het bevorderingstraject dan in Nederland. Ook op het gebied van wetten bestaan er verschillen tussen de VS en de Nederlandse context. Zo is de wetgeving rond vrijheid van meningsuiting over het algemeen erg ruim, al verschilt die vervolgens ook nog per staat.

**Bonden.** De sociale zekerheid is in de VS minder sterk en de invloed van de vakbond wisselt sterk per universiteit. Hierdoor is er vaak veel ruimte om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden.

**Wie werken er in het hoger onderwijs.** In de VS is 36% van de hoogleraren en 30% van de rectoren vrouw.<sup>72</sup> Anders dan in Nederland is het in de VS gebruikelijk om gegevens over etniciteit van medewerkers te verzamelen en publiceren. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat mensen van kleur sterk ondervertegenwoordigd zijn in deze functies in vergelijking met zowel de studentenpopulatie als de algemene populatie. Dit is niet het geval in de zestien historisch zwarte universiteiten.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Gebaseerd op aantal instellingen die PhD's aanbieden.

<https://nces.ed.gov/ipeds/TrendGenerator/app/answer/5/30?f=58%3D12%3B2%3D1>

<sup>71</sup> <https://www.nuffic.nl/onderwijssystemen/verenigde-staten/hoger-onderwijs>

<sup>72</sup> <https://www.aauw.org/resources/article/fast-facts-academia/>

<sup>73</sup> <https://nces.ed.gov/ipeds/TrendGenerator/app/answer/5/30?f=58%3D12%3B2%3D1%3B59%3D1>

### 3.1.2 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in de Verenigde Staten

**Sociale veiligheid en inclusie.** Seksuele intimidatie (#MeToo, TimesUp) en racisme (#BlackLivesMatter) zijn onderwerp van gesprek in het publieke debat. Sommige universiteiten maken hier specifiek beleid op, al is dat beleid voornamelijk gericht op studenten. Die worden vaak gezien als betalende klanten die daar bepaalde rechten aan ontlenen. Sommige universiteiten vragen potentiële medewerkers bij sollicitaties om een statement waarin wordt ingegaan op ervaringen en bijdragen aan gelijkheid, diversiteit en inclusie.<sup>74</sup> Voortrekkers zijn breder aan het nadenken over gewenst en ongewenst gedrag en proberen literatuur over seksuele intimidatie, pesten, management en conflictoplossingen aan elkaar te linken. *Psychological safety* is hierbij een belangrijk begrip, vergelijkbaar met *Sociale veiligheid* in Nederland.

**Rol van studenten.** Studenten organiseren zich rond ervaren onrechtvaardigheid en leggen daarmee druk op universiteiten. Dit doen zij bijvoorbeeld met behulp van sociale media.

**Rol van fondsenverstrekkers.** Fondsenverstrekkers zijn bezig met de vraag hoe ze een gezond werkklimaat kunnen bevorderen. Organisaties als de National Academy of Sciences (NAS) willen een voortrekkers zijn op het gebied van tegengaan van seksuele intimidatie.

**Intimidatie.** Een recente ontwikkeling is pesten en intimidatie van wetenschappers door mensen van buiten de universiteit. Het gaat vaak om gecoördineerde en gerichte actie van een platform als Campus Reform.

**Expertise.** De Academic Parity Movement is een stichting die zich richt op ongewenst gedrag in de vorm van pesten, discriminatie en geweld binnen de wetenschap. Onderzoekers van de stichting publiceren onderzoek over pesten in de academische context<sup>75</sup> en beargumenteren dat het tegengaan van pesten, discriminatie en geweld binnen de wetenschap een onderdeel is van academische integriteit. Een recent artikel in het toonaangevende tijdschrift *Nature* beschrijft hoe pesten in de wetenschap als carrière tool kan worden gebruikt.<sup>76</sup> De Academic Parity Movement is Amerikaans, maar richt zich op en heeft adviseur-onderzoekers in Nederland, Zwitserland, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Frankrijk en Canada.

## 3.2 Voorbeelden // Sector

De universitaire sector in de VS organiseert de aanpak van zowel diversiteit en inclusie als sociale veiligheid anders dan in Nederland. Hieronder lichten we enkele voorbeelden uit die mogelijk ook in de Nederlandse context passen en Nederlands beleid kunnen inspireren.

### 3.2.1 Financiering voor systeemverandering

**Fondsenverstrekkers.** De onafhankelijke nationale fondsenverstrekker *National Science Foundation*<sup>77</sup> (NSF) is verantwoordelijk voor ongeveer een kwart van het publiek gefinancierde onderzoek aan Amerikaanse universiteiten. De organisatie richt zich vooral op natuurwetenschappen, technologie, techniek en wiskunde. De NSF speelt in deze vakgebieden een belangrijke rol op het gebied van gelijkheid en inclusie van vrouwen en vrouwen van kleur, waarbij ze zich in het bijzonder richten op

<sup>74</sup> <https://www.aauw.org/resources/article/fast-facts-academia/>

<sup>75</sup> <https://paritymovement.org/publications/>

<sup>76</sup> Täuber and Mahmoudi (2022)

<sup>77</sup> <https://www.nsf.gov/crssprgm/advance/>



stelselverandering. Dit doet ze onder andere door middel van het NSF ADVANCE-programma, dat zich richt op gelijkheid onder medewerkers.<sup>78</sup> Door middel van grote meerjarige *grants* kan een universiteit zich vier jaar lang inzetten voor systeemverandering binnen de eigen organisatie. In de 2020 *call for funding* konden instellingen een aanvraag indienen voor maximaal \$ 3 miljoen, in te zetten over vijf jaar.<sup>79</sup> De aanpak is *evidence based* en draagt tegelijk bij aan het ontwikkelen van meer onderzoek op dit gebied.

### 3.2.2 Onderzoeksfinanciering

**Fondsenverstrekkers.** Verschillende Amerikaanse fondsenverstrekkers, zoals de *National Science Foundation* (NSF) en het *National Institute of Health* (NIH), zoeken manieren om wetenschapsfinanciering afhankelijk te maken van inzet op het gebied van sociale veiligheid.<sup>80</sup> Zo willen ze veilig gedrag belonen en de kosten van onveilig gedrag verhogen. Fondsenverstrekkers doen dit op verschillende manieren.

**Eisen.** Zo onderzoekt een speciaal team binnen het NSF of aanvragende organisaties, programma's en projecten voldoen aan bepaalde standaarden.<sup>81</sup> Er zijn bijvoorbeeld eisen aan procedures rondom ongewenst gedrag. Ook eist het NSF sinds 2022 dat ontvangende organisaties uitkomsten van onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag van een aanvrager en eventuele sancties melden. Het gaat er dan om of de aanvrager de gedragscode van het NSF voor (seksuele) intimidatie en seksueel geweld naleeft. Ook kan iedereen een klacht indienen over of melding maken van discriminatie, intimidatie en wraakgedrag. Afhankelijk van de situatie kan een aanvrager van een beurs af worden gehaald, waarbij onder andere wordt gekeken naar de veiligheid van de medewerkers die worden betaald vanuit de beurs. Dit wordt altijd gedaan in overleg met de ontvangende organisatie. Hiernaast eist het NSF dat organisaties die conferenties aanvragen, beleid hebben op het gebied van tegengaan van intimidatie, seksuele intimidatie en seksueel geweld.<sup>82</sup> Verplichte onderdelen zijn een gedragscode en een meldroute.

Ook het NIH voelt zich verantwoordelijk voor de sociale veiligheid binnen ontvangende instellingen.<sup>83</sup> Het NIH vraagt van aanvragers dat ze beleid en gebruiken hebben op het gebied van sociale veiligheid, heldere gedragscodes hebben, en medewerkers op de hoogte stellen van gedragscodes en wetten. Ook wil het NIH bewijs zien van toegankelijke, effectieve en gemakkelijke meld- en klachtenprocedures waarbij melders worden beschermd tegen vergelding. NIH wil verder tijdige actie bij beschuldigingen (zowel actie op het gebied van de veiligheid van betrokkenen als passende sancties). Hiernaast moet een universiteit het NIH informeren als belangrijke medewerkers met NIH-financiering gedisciplineerd worden omdat er zorgen zijn over hun aandeel in intimidatie, pesten, vergelding of een vijandige werkomgeving. Ook moeten instellingen die een andere hoofdaanvrager willen, expliciet melden of dat gebeurt omdat er zorgen zijn om de sociale veiligheid.

De NIH zegt bij een gegronde melding eerst samen te werken met de ontvangende organisatie om een wetenschapper van het project af te halen of om het organisatiebeleid te verbeteren. Mocht dit niet werken, dan kan het NIH bepaalde voorwaarden stellen of de financiering stopzetten.

---

<sup>78</sup> <https://beta.nsf.gov/funding/opportunities/advance-organizational-change-gender-equity-stem>

<sup>79</sup> <https://www.nsf.gov/pubs/2020/nsf20554/nsf20554.htm>

<sup>80</sup> Ook het Britse Wellcome Trust werkt hieraan.

<sup>81</sup> <https://www.nsf.gov/od/oecr/index.jsp>

<sup>82</sup> <https://www.nsf.gov/od/oecr/index.jsp>

<sup>83</sup> <https://www.nih.gov/anti-sexual-harassment>

**Effectiviteit.** De effectiviteit van deze maatregelen is niet onderzocht. In de eerste helft van 2020 heeft de NIH veertien hoofdaanvragers van projecten verwijderd.<sup>84</sup> Volgens de NIH is een van de uitdagingen dat ontvangende organisaties soms niet meewerken en erop staan dat een hoofdaanvrager met een gegronde klacht kan aanblijven. De niet-meewerkende instellingen zijn bereid om aanvragers beperkingen op te leggen wat betreft lesgeven en het begeleiden van mensen, omdat dit niet veilig kan, maar niet om in te grijpen in het onderzoek van de aanvrager. NIH noemt dit “*protecting the rain makers*”. Een andere uitdaging is “*pass the harasser*”: een hoofdaanvrager die is betrokken bij sociale onveiligheid zegt de baan op, gaat bij een andere instelling werken en neemt de financiering mee naar de nieuwe werkgever. Ook een uitdaging is dat het zowel bij het NIH als de NSF niet duidelijk is welke actie wordt ondernomen en of een hoofdaanvrager altijd wordt verwijderd bij een gegronde klacht.

### 3.3 Voorbeelden // Universiteiten

Naast het werk dat wordt gedaan op sectorniveau zijn universiteiten in de VS ook zelf bezig met sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. Hier lichten we enkele voorbeelden uit die mogelijk ook in de Nederlandse context passen en Nederlands beleid kunnen inspireren.

#### 3.3.1 Onderzoeksprogramma rond diversiteit en inclusie

Verschillende universiteiten kennen een groot opgezet onderzoeksprogramma rondom diversiteit en inclusie. Een goed voorbeeld hiervan is het ADVANCE-programma van de University of Massachusetts (UMass). Dit programma werkt vanuit het idee dat alle medewerkers toegang nodig hebben tot drie dingen:

- middelen (*resources*);
- netwerk en steun van collega's (*relationships*);
- erkenning en waardering van hun werk (*recognition*).

Als alle medewerkers hier toegang toe hebben, dan is de universiteit inclusiever en gelijkwaardiger.

**Concrete doelen.** Concrete doelen van Umass ADVANCE zijn het **behouden van 'diverse' medewerkers**, d.w.z. diversiteit van medewerkers naar gender, ras/etniciteit, nationaliteit en andere achtergronden, **duidelijke routes naar promotie**, *tenure* (vast contract) en leiderschapsposities voor alle medewerkers, **steun en mentoraat** voor alle medewerkers, en het ontwikkelen van best practices-modellen voor **gedeelde besluitvorming en leiderschapsontwikkeling**. Ook creëert het programma een gunstig klimaat voor het **opbouwen van relaties en gemeenschappen** en ondersteunt het medewerkers bij **het vinden van samenwerkingspartners en teamonderzoek** en het erkennen en waarderen van teamonderzoek. Het programma streeft naar een universiteit waar alle medewerkers zich tevreden, gerespecteerd en betrokken voelen, en hun carrièredoelen effectief kunnen nastreven.

Aanpak:

- Duidelijke routes naar promotie, vast contract en leiderschapsposities voor alle medewerkers.
- Medewerkers ondersteunen bij het vinden van samenwerkingspartners, teamonderzoek en erkenning en waardering krijgen voor teamonderzoek.
- Gunstig klimaat creëren voor medewerkers voor het opbouwen van relaties en gemeenschappen.
- Ervoor zorgen dat alle medewerkers steun en mentoraat ontvangen in hun loopbaanontwikkeling.
- Ontwikkelen van best practices-modellen voor gedeelde besluitvorming en leiderschapsontwikkeling

<sup>84</sup> <https://www.jdsupra.com/legalnews/institutions-pushing-back-against-22419/>

Hoe doen ze dit? Een onderdeel van de aanpak is het doen en financieren van onderzoek en het verzamelen van data. Academisch onderzoek gepubliceerd door UMass ADVANCE gaat bijvoorbeeld over hoe de universiteit gendergelijkheid kan bevorderen door zich meer te richten op collaboratief onderzoek, en de invloed van de samenstelling van een departement op de cultuur en het risico om medewerkers kwijt te raken.<sup>85</sup> Hiernaast publiceren ze data over samenwerking en gelijkwaardigheid onder medewerkers.<sup>86</sup> Die zijn gebaseerd op een vragenlijstonderzoek rond drie thema's: inclusie, onderzoekssamenwerking, en hoe beslissingen worden genomen in departementen. De onderzoekers noemen de aanpak intersectioneel, waarmee ze bedoelen dat de manier waarop mensen de universiteit ervaren, wordt ingegeven door hoe gender en bijvoorbeeld etniciteit samen iemands ervaring structureren. Een vrouw van kleur kan de universiteit bijvoorbeeld anders ervaren dan een witte vrouw. Ze splitsen die data in toegankelijke rapporten van twee pagina's uit naar etniciteit en gender, nationaliteit en gender, seksualiteit en gender, positie en gender, zorgtaken en gender, en STEM en niet-STEM. Dit gaat om de *exacte* disciplines: science, technology, engineering, mathematics.

**Concrete producten.** Een andere belangrijke pijler van het programma is het produceren van concrete workshops en tools voor medewerkers en departementen om mee aan de slag te gaan. Zo is er de UMass ADVANCE toolkit.<sup>87</sup> In de toolkit zit onder andere een lijst met best practices voor inclusieve departementen,<sup>88</sup> gebaseerd op onderzoek. Hierin staan bijvoorbeeld adviezen en checklists voor:

- **Mentorprogramma.** Creëer een sterk departementaal mentorplan met input van medewerkers en met aandacht voor de verschillende loopbaanfasen. Vertrouwen op informeel mentorschap of vriendschappen versterkt bestaande ongelijkheden in departementen.
- **Gezamenlijke besluitvorming.** Jonge wetenschappers en wetenschappers van ondervertegenwoordigde groepen hebben vaak minder invloed in departementen. Met deze checklist<sup>89</sup> en best practices<sup>90</sup> kan er voor gezorgd worden dat ook zij mee kunnen beslissen.
- **Check-ins.** Departementshoofden zouden medewerkers regelmatig moeten spreken, al is het in een korte check-in. Groepsbijeenkomsten zoals lunch met docenten of medewerkers met tijdelijke contracten of gezamenlijke koffiepauzes helpen, maar er moeten ook kansen zijn voor een-op-een-interactie. Dit stelt het departementshoofd in staat om het departement mee te krijgen vanuit verschillende invalshoeken en om medewerkers te ondersteunen.
- **Academic service.** Commissie- en servicetaken zijn een manier voor medewerkers om te integreren in het departement en om relaties met elkaar te vormen. Deze taken kunnen het best gerouleerd worden. Alle medewerkers krijgen zo kansen om te netwerken en om het departement te leren kennen. Transparantie over taken en de tijdsinvestering die daarbij hoort, leidt ook tot meer gelijkheid.

Twee concrete programma's waar Nederlandse universiteiten inspiratie uit kunnen putten worden hieronder verder toegelicht: teammentoraat en gezamenlijke besluitvorming.

### 3.3.2 Teammentoraat

**Departementaal mentorplan.** Hoe ziet goed academisch mentorschap eruit? Volgens onderzoekers van het UMass ADVANCE-programma zijn een netwerk en steun van collega's belangrijke dingen die wetenschappers nodig hebben. Tegelijkertijd laat onderzoek zien dat er significante verschillen zijn in

---

<sup>85</sup> <https://www.umass.edu/advance/research>

<sup>86</sup> <https://www.umass.edu/advance/faculty-survey-report>

<sup>87</sup> <https://www.umass.edu/advance/resources-and-tools>

<sup>88</sup> <https://www.umass.edu/advance/resources-and-tools/inclusive-departments-best-practices>

<sup>89</sup> <https://www.umass.edu/advance/Chairs-Decision-Making-Check-List>

<sup>90</sup> <https://www.umass.edu/advance/shared-decision-making>

de hoeveelheid steun en feedback die medewerkers ontvangen.<sup>91</sup> Medewerkers die wat betreft hun gender, genderidentiteit, etniciteit, seksualiteit, eerstegeneratiestatus, nationaliteit en andere factoren ondervertegenwoordigd zijn, hebben bijvoorbeeld minder vaak een betrokken mentor.<sup>92</sup> Vertrouwen op informeel mentorschap en vriendschappen versterkt hierdoor bestaande ongelijkheden in departementen. Het devies: creëer een sterk departementaal mentorplan met input van medewerkers, met aandacht voor de verschillende loopbaanfasen en achtergronden.

**Individueel mentorschap.** Op de website<sup>93</sup> biedt het programma *evidence informed* advies over hoe goed mentorschap eruitziet. In de meeste universiteiten wordt mentorschap vormgegeven via het individuele 'goeroe'-model. Jonge wetenschappers worden gekoppeld of koppelen zichzelf aan een begeleider of senior onderzoeker. Deze denkt gedurende een aantal jaren mee over het werk en de carrière van de medewerker. Deze vorm van mentorschap heeft echter beperkingen. Medewerkers hebben verschillende behoeften op verschillende momenten in hun loopbaan, die één persoon niet altijd waar kan maken. Ook versterkt dit mentormodel de afhankelijkheid van één persoon.

**Teamentorschap.** Meer succesvol is het teamentorschapmodel waarbij een groep mensen samen het mentorschap van een medewerker op zich neemt.<sup>94</sup> Het team sluit beter aan bij de verschillende behoeften van medewerkers en medewerkers zijn minder afhankelijk van één persoon. Ook verdelen teams de werklust beter en heeft het mentorschap voordelen voor alle mensen in het team. Teamentoraat is ook een goede manier om samenwerking in een departement te bevorderen: binnen het competitieve academische klimaat zorgt teamentoraat ervoor dat collega's elkaar steunen en helpen. Medewerkers hebben dan een belang bij het succes van collega's, voelen zich meer betrokken bij het team en er ontstaat nieuwe samenwerking. Dit draagt bij aan een beeld van de universiteit als aantrekkelijke werkgever.

**In de praktijk.** Een goed moment om een mentorteam samen te stellen is bij het aannemen van een nieuwe medewerker. De onderzoekers suggereren dat het belangrijk is dat jonge onderzoekers zelf een rol spelen in het samenstellen van het mentorteam. Mentorteam kunnen door de tijd heen wisselen van samenstelling, maar bestaan bijvoorbeeld uit een collega die dezelfde vakken geeft, een collega die dezelfde onderzoeksinteresse heeft of een collega die zojuist een beurs of vast contract heeft gekregen. Het delen van dezelfde identiteit, zoals gender en etniciteit, kan helpen bij inclusief mentorschap, maar is niet noodzakelijk voor succesvol mentoraat.

### 3.3.3 Gezamenlijke besluitvorming

**Belangrijke beslissingen.** Jonge wetenschappers en wetenschappers in ondervertegenwoordigde groepen hebben vaak minder invloed in departementen. Met deze checklist<sup>95</sup> en best practices<sup>96</sup> kunnen departementen de besluitvorming gelijkwaardiger maken. Enkele adviezen zijn bindend voor de hele universiteit. Zo moet elk departement op papier zetten hoe belangrijke beslissingen genomen worden. Dit proces rondom beslissingen moet democratisch worden vastgesteld: mensen in het departement moeten hierover kunnen stemmen. Hoe meer betrokken zij hierbij zijn, hoe breder deze procedures worden gedragen. De checklist biedt een lijst van belangrijke beslissingen waar in ieder geval een procedure voor moet zijn, zoals beslissingen rondom het aannemen van nieuwe medewerkers, bevorderen van medewerkers, verdelen van kantoor- en labruimte, aanstellen van commissies en departementshoofden, en wijzigingen in het curriculum.

<sup>91</sup> <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167220916622>

<sup>92</sup> [www.insidehighered.com/advice/2020/06/05/advice-department-chairs-how-foster-inclusion-among-faculty-opinion](http://www.insidehighered.com/advice/2020/06/05/advice-department-chairs-how-foster-inclusion-among-faculty-opinion)

<sup>93</sup> <https://www.umass.edu/advance/Mentoring-Plan-Template>

<sup>94</sup> Sorcinelli en Yun (2010)

<sup>95</sup> <https://www.umass.edu/advance/Chairs-Decision-Making-Check-List>

<sup>96</sup> <https://www.umass.edu/advance/shared-decision-making>

**Consensus.** Ook geeft de website advies over welk model van consensus in welke situatie gebruikt kan worden: wanneer is een meerderheid genoeg en wanneer kun je beter een anders stelsysteem gebruiken, en welk dan? Zo raadt de website aan om bij belangrijke beslissingen anoniem te stemmen en een grotere meerderheid te eisen.

### 3.3.4 Informele koffiegesprekken

**Collega's als bystanders.** Ongewenst en grensoverschrijdend gedrag is geen professioneel gedrag en past niet bij de waarden van de organisatie en het beroep. Collega's zijn de meest aangewezen personen om in te grijpen bij onprofessioneel gedrag. Zij zien het gebeuren, ze zijn erbij, en kunnen zo vroeg ingrijpen. Ook hebben collega's een zekere autoriteit en is een gesprek tussen collega's laagdrempelig. Dit geeft mensen de kans om een andere keuze te maken en hun gedrag te veranderen, voordat er 'van boven' moet worden ingegrepen. Dit voorkomt (vaak langdurige) schade aan mensen. Dit is het uitgangspunt van de 'koffiegesprekken' die zijn ontwikkeld door de Vanderbilt University School of Medicine.<sup>97</sup>

**Koffiegesprekken.** In een koffiegesprek wordt een medewerker door een collega aangesproken op waargenomen onveilig gedrag. Een koffiegesprek is kort (het liefst 3 minuten), volgt niet te lang na het vertoonde gedrag en wordt gevoerd op een neutrale, besloten plek. Het doel van het gesprek is niet om te oordelen of in te grijpen. In plaats hiervan is het doel om de collega een spiegel voor te houden: zo ziet diens gedrag er van buiten uit. Hiermee krijgt de collega een aanleiding tot zelfreflectie. In onderzoek onder artsen past twee derde van aangesproken medewerkers na zo'n gesprek het gedrag aan.<sup>98</sup> Onderzoek onder wetenschappers of ondersteunend personeel is niet bekend.

**Cultuur.** Volgens de universiteit is het voeren van zulke gesprekken met collega's onderdeel van werken in een organisatie. Een dergelijk gesprek niet voeren suggereert goedkeuring van het gedrag en kan leiden tot herhaling. Daarmee kan het de sociale veiligheid en het functioneren van het team in de weg staan. Ook passen de koffiegesprekken goed bij de wetenschappelijke peer-reviewcultuur. Toch is het succesvol voeren van zo'n gesprek ook een vaardigheid die enige voorbereiding vergt. Het is bijvoorbeeld belangrijk dat de aangesproken collega wordt gerespecteerd en niet wordt veroordeeld.

De universiteit ontwikkelt hiertoe enkele tips.

- Bereid het gesprek voor, blijf kalm, en blijf bij de kernboodschap: 'ik heb iets gezien wat niet bij de waarden van onze organisatie past'.
- Beginnen met een zin als 'misschien begreep ik het verkeerd' kan voorkomen dat de collega zich aangevallen voelt. Zeg om dezelfde reden ook liever 'ik hoorde dat dit werd gezegd', in plaats van 'jij zei dit'.
- Volgens onderzoek reageren de meeste professionals goed op dergelijke feedback.<sup>99</sup> Soms wordt het gedrag echter goedgepraat, wordt er van het onderwerp afgeweken of wordt de feedback niet serieus genomen. In dit geval kan het behulpzaam zijn om iemand eraan te herinneren waarom het belangrijk is, dat het fijn kan zijn om te weten hoe iemands gedrag wordt gezien en dat de collega waardevol is in het team, en dit gedrag niet besproken zou worden als het niet zo was. Blijf weg van advies geven en vertrouw op het probleemoplossend vermogen van de collega. Bedank de collega voor de tijd bij het afronden van het gesprek.

<sup>97</sup> <https://www.myamericannurse.com/wp-content/uploads/2017/05/ant5-Coffee-417b.pdf>;

[https://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2007/11000/A\\_Complementary\\_Approach\\_to\\_Promoting.7.aspx](https://journals.lww.com/academicmedicine/Fulltext/2007/11000/A_Complementary_Approach_to_Promoting.7.aspx)

<sup>98</sup> Moore et al (2006)

<sup>99</sup> Moore et al (2006)

**Informeel of formeel.** Een uitdaging van het koffiegesprek is dat het waargenomen gedrag en de interventie niet altijd worden gedocumenteerd of gerapporteerd, terwijl documentatie in een later stadium, zoals bij een formeel of juridisch onderzoek naar het gedrag, cruciaal is. Sommige universiteiten lossen deze uitdaging op door hun medewerkers te vragen een ‘debriefing report’ in te vullen.<sup>100</sup>

Deze informele aanpak is alleen gepast als het gaat om eenmalig waargenomen ongewenst gedrag. Het is cruciaal om ernstig of herhaald gedrag via meer officiële kanalen te benoemen. Ook is het belangrijk dat de organisatie duidelijk normeert wat grensoverschrijdend gedrag is en hier het gesprek over faciliteert. Bij welk gedrag is het koffiegesprek geschikt? Wat doe je bijvoorbeeld als een collega een ongepaste grap maakt? En wat als die grap discriminerend is? Als een collega het werk van een andere onderzoeker presenteert als diens eigen werk? Of als je een collega hoort schreeuwen tegen een andere collega? De drie laatste voorbeelden vallen volgens de meeste universiteiten onder grensoverschrijdend en soms strafbaar gedrag (te weten discriminatie, fraude en wetenschappelijke sabotage, en intimidatie), en vragen daarmee om een meer formele interventie van bijvoorbeeld een leidinggevende.

### 3.3.5 Aandacht voor sociale veiligheid in sollicitatieprocedure

**Pass the harasser.** Een van de uitdagingen die Amerikaanse universiteiten hebben bij het creëren van sociale veiligheid is het fenomeen “pass the harasser”.<sup>101</sup> Een wetenschapper creëert sociale onveiligheid, neemt ontslag en vertrekt naar een andere instelling. Hierdoor is er geen verantwoording over het onveilige gedrag en kan het onveilige gedrag op de nieuwe instelling doorgaan. Soms gebeurt dit voordat er een formele klachtenprocedure is gestart en vertrekt een wetenschapper uit eigen initiatief; in andere gevallen vertrekt de wetenschapper na een gegrond verklaarde klacht in overleg met de instelling, waarbij de reden van vertrek vertrouwelijk blijft. Vaak weet de nieuwe universiteit niet wat iemands geschiedenis is op het gebied van sociale veiligheid en is er geen officiële manier om dit te weten te komen. Wanneer de informatie de universiteit via een informele route toch bereikt, kan die vaak niet op een eerlijke manier worden meegenomen in de sollicitatieprocedure.

**Beleid.** De University of Wisconsin System heeft sinds 2018 beleid om “pass the harasser” tegen te gaan.<sup>102</sup> De universiteiten houden bij of medewerkers gegrond beschuldigd zijn van seksuele intimidatie en seksueel geweld. Ze delen deze informatie met de andere publieke instellingen binnen de staat tijdens de sollicitatie als onderdeel van het referentieproces. Met dit beleid worden de medewerkersbestanden gestandaardiseerd en wordt duidelijk gemaakt wanneer en met wie informatie wordt gedeeld. Ook is de universiteit beleid aan het ontwikkelen om ervoor te zorgen dat binnen de eigen sollicitatieprocedure altijd wordt gevraagd naar een referentie over eventueel gedrag van seksuele intimidatie en seksueel geweld. Dit beleid wordt geëvalueerd.

---

<sup>100</sup> [https://medicine.arizona.edu/sites/medicine/files/cup\\_of\\_coffee\\_general\\_faculty\\_meeting\\_aug\\_9\\_2017.pdf](https://medicine.arizona.edu/sites/medicine/files/cup_of_coffee_general_faculty_meeting_aug_9_2017.pdf)

<sup>101</sup> <https://www.insidehighered.com/news/2018/09/25/u-wisconsin-system-proceeds-plan-disclose-misconduct-findings-against-employees>

<sup>102</sup> <https://web.archive.org/web/20181211001853/https://www.wisconsin.edu/news/archive/uw-system-to-recommend-more-robust-hiring-reference-check-policies/>



## 4. Duitsland

Duitsland heeft 108 universiteiten.<sup>103</sup>

Er werken 781.182 medewerkers in het hoger onderwijs.<sup>104</sup>

### 4.1.1 De universitaire sector in Duitsland

**Universitair systeem.** Het Duitse hoger onderwijs is net als het Nederlandse verdeeld in twee soorten: het wetenschappelijk onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Voor deze twee soorten hoger onderwijs zijn er ook aparte onderwijsinstellingen. Wetenschappelijk onderwijs wordt gevolgd aan een ‘*Universität*’ en hoger beroepsonderwijs aan een ‘*Fachhochschule*’, ook wel bekend als een University of Applied Sciences.<sup>105</sup>

**Regionaal georganiseerd.** Er zijn geen nationale wetten voor zaken in het hoger onderwijs in Duitsland, alles wordt op het niveau van de provincie besloten. Ook bieden de huidige wetten geen bescherming voor studenten en stelt ze niet aansprakelijk. Echter, veel decentrale wetten rondom discriminatie en sociale veiligheid worden momenteel herzien.

### 4.1.2 Wet- en regelgeving

In Duitsland is er om historische redenen voor gekozen om veel wetgeving op provinciaal niveau te organiseren, waardoor alle federale overheden de wetgeving rondom onderwijs, inclusiviteit en sociale veiligheid zelf kunnen invullen. Op het moment worden veel federale wetten op dit thema herschreven. De wetten zijn momenteel niet gericht op studenten, maar dit gaat veranderen. De Duitse wetgeving laat een gat vallen tussen de sociale steun die wordt geboden en de behoeften van werknemers. Organisaties zoals de *Deutsche Forschungsgemeinschaft* (DFG) kunnen hier soms bij helpen. Er is weinig tot geen weerstand vanuit de Duitse politiek om diversiteit en inclusiviteit op de kaart te zetten; erkend wordt dat dit hoog op de agenda moet komen.

In 2006 is de *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) in werking getreden, een nationale wet over discriminatie en gelijke behandeling. Zie de [website van de Federal Anti-Discrimination Agency](#).

### 4.1.3 Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in Duitsland

**Meldpunten bij overheden, niet bij universiteiten.** Universiteiten in Duitsland hebben geen speciaal centraal meldpunt voor zaken gerelateerd aan sociale veiligheid en discriminatie; de (federale) overheidsinstellingen hebben dit zelf ingericht. Omdat deze meldpunten voor alle personen en sectoren zijn, is er weinig tot geen specifieke focus op universiteiten. In de Duitse wet staat dat elke onderwijsinstelling verplicht is om een “Equal Opportunity Officer” aan te stellen. Grotere organisaties zijn verplicht om dit met een vertrouwenspersoon te doen. Elke werkgever, waaronder de universiteiten, is verplicht om klachten te monitoren en te rapporteren.

<sup>103</sup> Anzahl der Hochschulen in Deutschland (...) nach Hochschulart, Statista.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/247238/umfrage/hochschulen-in-deutschland-nach-hochschulart/>

<sup>104</sup> Personal an deutschen Hochschulen nach Personalgruppen 2021, Statista.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/248211/umfrage/personal-an-deutschen-hochschulen-nach-personalgruppen/>

<sup>105</sup> Hoger onderwijs in Duitsland, Nuffic. <https://www.nuffic.nl/onderwijssystemen/duitsland/hoger-onderwijs>



**Wet- en regelgeving rond sociale veiligheid.** Volgens de Europese en Duitse wetgeving vallen (het werken aan) sociale veiligheid en beleid om pesten op de werkvloer tegen te gaan onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. De DFG geeft informatie over richtlijnen en procedures, maar de zaken moeten op instellingsniveau worden aangepakt. Preventie is zeer belangrijk; universiteiten in Duitsland zijn verplicht om intimidatie te voorkomen. “You don’t need a problem for prevention”. Een verschil met de Nederlandse regelgeving is dat een werkgever of leidinggevende verplicht is om in actie te komen bij een melding over een sociaal onveilige situatie of intimidatie. Dit heeft soms als gevolg dat de personen in een leidinggevende positie er niet over willen horen: “Don’t tell me, because I will have to act.” In Duitsland mag er procedureel niets gestart worden zonder expliciete goedkeuring van de melder.

**Uitdagingen.** Vaak stopt een (straf)procedure tegen de vermeende dader wanneer diegene **ontslag** neemt. Die kan vaak probleemloos op een andere universiteit werken. Het zou daarom mogelijk moeten worden om een gebeurtenis te onderzoeken op het moment dat de betrokkenen niet langer op de universiteit werken en/of studeerden. Een tweede uitdaging is het concept van **ruimte**. Inclusiviteit en sociale veiligheid zijn niet alleen nodig in een fysieke collegezaal, het gaat om de ruimte die een universiteit als geheel biedt. Ook een online omgeving gaan of een locatie buiten de campus moeten inclusief zijn en sociale veiligheid bieden. Online intimidatie is in Duitsland ook de verantwoordelijkheid van de universiteit. Een derde uitdaging is **privacy**. Net zoals in Nederland is er een privacywet over het registreren van persoonskenmerken. Informatie over de sociale of migratieachtergrond, sekse, leeftijd, religie, lichamelijke of verstandelijke beperking mag nauwelijks geregistreerd worden. Dit vormt vaak een struikelblok in het opstellen en implementeren van beleid over inclusiviteit en sociale veiligheid.

**Expertise.** De website van *Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen*, de organisatie voor de gelijke behandeling en kansen van vrouwen en andere groepen aan hogescholen, bevat veel informatie over de aanpak van gelijke kansen binnen het Duitse hoger onderwijs. Het Stiftverband voert Diversity Audits uit voor universiteiten en veel Duitse universiteiten hebben dit al gedaan. Dit is een gezamenlijk initiatief van bedrijven en stichtingen die onder andere advies aanbieden op het gebied van onderwijs, wetenschap en innovatie.

**Richtlijnen.** Duitse universiteiten werken aan richtlijnen over omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag. In 2016 was er een conferentie voor **vrouwen en gender officers** en in 2018 hebben Duitse rectoren een statement uitgebracht om universiteiten te motiveren om richtlijnen op te stellen. Deze richtlijnen waren nog niet bindend voor universiteiten. Een van de respondenten heeft alle opgestelde richtlijnen onderzocht en vergeleken. Zij ziet dat veel richtlijnen direct worden overgenomen zonder dat ze specifiek worden aangepast aan de kenmerken van de eigen instelling. Onderwijsinstellingen in het hoger onderwijs kunnen een focus hebben, bijvoorbeeld een technische of creatieve richting, waar verschillende onderwijsvormen plaatsvinden. Om de richtlijnen effectief te laten zijn moet hier goed op gelet worden.

Een advies voor de Nederlandse organisatie is om het opstellen en implementeren van richtlijnen verplicht te maken. Ook zou er op verschillende niveaus meer aandacht en tijd kunnen worden gestoken in bewustwording van het onderwerp. Het is (ook) voor onderwijsinstellingen niet altijd makkelijk om verplichte workshops te realiseren, maar dit zou wel helpen. Ook is het belangrijk om leidinggevend mee te nemen: zij zetten de toon, maar zijn ook vaak degenen die grensoverschrijdend gedrag vertonen.

Andere manieren om bewustzijn te creëren is het opstellen van regels over manieren van communicatie. De universiteit kan bijvoorbeeld bij het aannemen en inwerken van een nieuwe medewerker delen welke afspraken er gelden en waar een medewerker voor tekent. Hierbij wordt het voorbeeld van een “code of conduct” of Gedragscode genoemd. Daarbij moeten de consequenties van grensoverschrijdend gedrag duidelijk benoemd worden. Ook bij medewerkers die al langer op de

universiteit werken, kan een opfriscursus helpen. De taal in campagnes is vaak niet passend. Zo kunnen mensen met een klacht beter geen slachtoffers genoemd worden, maar bijvoorbeeld *melder*, en degene die zich grensoverschrijdend gedraagt geen dader maar bijvoorbeeld *beklaagde*.

Mensen die anderen lastigvallen, weten vaak dat ze dat doen en ze doen het omdat ze denken dat ze er mee weg kunnen komen. Om deze onderwerpen aan te pakken moet duidelijk zijn dat seksistisch gedrag ook onderdeel van het probleem is. Seksisme wordt momenteel te veel genormaliseerd.

Iedereen zou over de onderwerpen moeten kunnen praten. Geheimhoudingsverklaringen dragen bij aan het probleem. De grootste groep zijn de omstanders, niet degenen die grensoverschrijdend gedrag vertonen of degenen die lastiggevallen worden. Het is niet alleen het probleem van de betrokken individuen, maar van de universiteit als geheel. Het moet meer zichtbaar en bespreekbaar worden.

#### 4.1.4 Organisaties en werkcultuur

Er heeft zich een ontwikkeling voltrokken de afgelopen jaren. Het is niet meer mogelijk om hetzelfde te zeggen als 30 jaar geleden. Maar wanneer het op actie aankomt, zit men vast. Om structuren te veranderen is meer nodig dan verbale openheid. We moeten kritisch nadenken over privileges van bepaalde groepen binnen de universiteit, wat vaak ongemakkelijk is. Het is erg moeilijk om het huidige systeem te veranderen. Het zou eigenlijk helemaal opnieuw ontworpen en opgebouwd moeten worden.

De inschatting is dat bestuursleden te weinig kennis over en te weinig belangstelling voor het onderwerp hebben. De focus ligt op geld en reputatie. In Duitsland nemen ook professoren zitting in het bestuur, maar zij voelen niet altijd de verantwoordelijkheid die hoort bij hun leiderschapspositie. Medewerkers worden in leidinggevende posities aangesteld wanneer ze goede onderzoekers zijn, niet omdat ze bewezen hebben goede leiders te zijn. Universiteiten moeten beter kijken naar deze aanstellingen. Professoren hebben naast hun positie in het bestuur ook in de dagelijkse werkzaamheden veel macht. Voor een PhD-kandidaat is de professor zowel de supervisor als de leidinggevende. Als het niet goed loopt, kan de PhD-kandidaat niet altijd openlijk uitspreken wat die nodig heeft. Er zouden meer regels moeten komen voor de universiteiten betreft de verhoudingen tussen werkgever en werknemer/PhD-kandidaat.

Qua reputatie zouden universiteiten niet alle slechte zaken moeten verbloemen of verstoppen. Het zou goed zijn als de universiteiten problemen zouden erkennen, om vervolgens te beschrijven wat ze eraan hebben gedaan om het aan te pakken. Dat er geen meldingen zijn op een universiteit, betekent niet dat de universiteit het goed doet. Dit betekent dat veel in het geheim gebeurt. Het eerlijke gesprek over dit onderwerp is erg belangrijk. De angst rondom inclusiviteit en sociale veiligheid legt veel blokkades op, onder andere in de werkcultuur.

*“As a scientific system we are still in the early stages, but we are getting momentum, it just takes time.”*

#### 4.1.5 Personen en groepen

In Duitsland zijn er geen ombudspersonen, er is geen functionaris om bij te rapporteren. Het zou wel goed zijn om een onafhankelijk iemand aan te stellen in zo'n functie, want studenten vertrouwen personen binnen de universiteit namelijk niet altijd, omdat ze die zien als onderdeel van de instelling.

Soms zijn er juridische adviseurs met een onafhankelijke relatie tot de universiteit, maar deze constructie werkt niet goed. Er zijn vice-presidenten en officers die diversity als onderwerpen in hun takenpakket hebben, maar daarover is op instellingsniveau bijna nooit iets vastgelegd.

In Duitsland hebben ze “*Fürsorgers*”, personen die een verzorgende rol hebben. De universiteit is als werkgever verplicht om te zorgen voor de medewerkers. In de praktijk betekent dit dat de leidinggevende de rol van *Fürsorger* heeft.

Extra aandacht moet er komen voor de medewerkers in de gemarginaliseerde groepen, want zij zijn kwetsbaarder. Dit is een belangrijk vraagstuk voor de Duitse universiteiten.

## Bijlage: Literatuur

- Ahmed, S. 2021. Complaint! Duke University Press, Durham (US).
- Barnard, S. (2017). The Athena SWAN Charter: Promoting Commitment to Gender Equality in Higher Education Institutions in the UK. Gendered Success in Higher Education. In: White, K., O'Connor, P. (eds) Gendered Success in Higher Education. Palgrave Macmillan, London.
- Essanhaji, Z. en van den Brink, M. (2022). "Naar Het Inclusiever (Her)Maken van Het Hoger Onderwijs: Een Review Naar Ongelijkheidspraktijken." Tijdschrift Sociologie 2 (January): 173–212.
- Gregory-Smith, I. (2015). "The impact of Athena SWAN in UK medical schools." Working Papers 2015010, The University of Sheffield, Department of Economics.
- Moore I, Pichert J, Hickson G, Federspiel C. Rethinking Peer Review: Detecting and Addressing Medical Malpractice Claims Risk. Vanderbilt law review. 2006.
- Munir F, Mason C, McDermott H, Morris J, Bagilhole B, en Nevill M. (2013). "Advancing Women's Careers in STEMM: Evaluating the Effectiveness and Impact of the Athena SWAN Charter." Loughborough: School of Sport, Exercise and Health Sciences and School of Social Sciences, Loughborough University.
- Ovseiko P V, Taylor M, Gilligan R E, Birks J, Elhussein L, Rogers M et al. (2020) Effect of Athena SWAN funding incentives on women's research leadership. BMJ 2020;371.
- Sorcinelli, M. D., Yun, J. (2007). From Mentor to Mentoring Networks: Mentoring in the New Academy, Change: The Magazine of Higher Learning, 39:6, 58-61.
- SER Diversiteit in Bedrijf. (2021). Meten is weten. Zicht op de effecten van diversiteits- en inclusiebeleid. Charterdocument. SER Diversiteit in Bedrijf.
- Täuber, S., Mahmoudi, M. (2022). How bullying becomes a career tool. Nature Human Behaviour 6, 475.
- Tsouroufli, M. (2019) 'An examination of the Athena SWAN initiative: critical reflections' In Gail Crimmins (Eds) 'Strategies for resisting sexism in the academy: Higher Education, Gender and Neoliberalism' Palgrave MacMillan', in Grimmins, G. (ed.) Strategies for resisting sexism in the academy: Higher Education, Gender and Neoliberalism. Palgrave.
- Vinkenburg, C., de Blank, M., Bouma, S. (2019). Nationaal Actieplan: Diversiteit in de Wetenschap. Verkennend onderzoek naar internationale voorbeelden. Atria, Amsterdam.