

Gender Action Plan 2.0, 2017-2019

Activiteiten voor de toekomst en verantwoording

Wageningen
University & Research

DATUM
17 mei 2017

AUTEUR
A.M. Leemans

Inhoudsopgave

- I. Gender Action Plan 2.0 (GAP2.0), 2017-2019: Transitie van de verantwoordelijkheid voor genderbeleid van c-HR naar de Kenniseenheden.
- II. Verantwoording Gender Action Plan (GAP): fase 2014 - 2016

I. Gender Action Plan 2.0 (GAP2.0), 2017-2019: transitie van de verantwoordelijkheid voor genderbeleid van c-HR naar de kenniseenheden.

Aanleiding:

De afgelopen jaren is het thema Gender en diversiteit goed op de agenda gezet, mede door middel van de uitvoering van het Gender Action Plan 2014-2016 en de aanjaag- en coördinatierol bij corporate HR. We maken nu de stap van awareness naar actie en hebben ervoor gekozen de verantwoordelijkheid voor het genderbeleid in de lijn te leggen met de reguliere ondersteuning vanuit de HR-kolom. De in GAP2.0 voorgestelde interventies hebben een doorlooptijd van 2017 tot 2019. In 2018 zal worden geëvalueerd of de streefcijfers per Kenniseenheid en voor de WUR als geheel zullen worden behaald. Het proces is primair de verantwoordelijkheid van de kenniseenheden en wordt begeleid door de Monitoring group en c-HR.

Het Gender Action Plan 2.0 2017-2019 ondersteunt de transitie naar de lijn, zodat deze succesvol en duurzaam kan zijn. Dit GAP 2.0 is tot stand gekomen in overleg met Monitoring group en een aantal van de ASPASIA-laureates.

Als streefcijfer is door de RvB 25% vrouwelijke hoogleraren in 2020 vastgesteld. In de LNVH monitor worden de ambities van de Nederlandse Universiteiten gemonitord. In de LNVH monitor worden alleen reguliere hoogleraren (leerstoelhouders, gebaseerd op WOPI cijfers; alleen hoogleraren met een aanstelling HAY-code 105) geteld. Bij het vaststellen van de ambitie voor heel Wageningen University wordt gerekend met het percentage reguliere hoogleraren plus persoonlijk hoogleraren (UHD+). In de cijfers van de LNVH monitor worden de persoonlijk hoogleraren niet meegeteld, omdat er verschil is in functieomschrijving regulier hoogleraar en persoonlijk hoogleraar en daarmee in bevoegdheden en besluitvorming. Het streefcijfer dat landelijk gemonitord wordt valt daardoor lager uit dan in de ambitie van de RvB bedoeld. Dit aandachtspunt is bekend bij de LNVH, maar roept regelmatig discussie op.

De RvB is in december 2016 akkoord gegaan met de door de werkgroep Inclusion geformuleerde visie, met het advies om KPI's op het niveau van de kenniseenheden vast te stellen en met de geformuleerde randvoorwaarden voor Inclusion en de consequenties daarvan (o.a. managementverantwoordelijkheid, langdurige en integrale aandacht en monitoring). Dit Gender Action Plan 2.0 beschrijft de acties op het gebied van gender om te komen tot een gender inclusieve corporate culture door de gehele organisatie. Naast de KPI 25 % vrouwelijke hoogleraren in 2020 formuleert de WUR ook een groeidoelstelling voor het % vrouwen in leidinggevende functies.

Structurele begeleiding van Hoogleraar BAC's en training van BAC-leden om gender aware te werven en te selecteren is een belangrijk middel om daadwerkelijk meer vrouwelijke hoogleraren te benoemen. Eigenaarschap van de streefcijfers is een belangrijk uitgangspunt bij de te ondernemen acties in het kader van het GAP2.0. Het vaststellen van de streefcijfers per kenniseenheid moet de verantwoordelijkheid van de kenniseenheid zelf zijn. Corporate HR zal hierbij ondersteunen. De KPI's per KE zullen tezamen de ambitie voor geheel WUR bewerkstelligen. Met de voorgestelde Group Model Building methode worden de KPI's per KE opgesteld en de benodigde acties om die KPI's te bereiken. De methode genereert commitment voor de gestelde doelen en voor het proces daar naar toe.

Voorgestelde acties:

1. Werving en selectie Hoogleraren en begeleiding HL- BAC's

De begeleiding van hoogleraar BAC's bij de gehele werving – en selectieprocedure krijgt hernieuwde aandacht. Er worden nieuwe externe deskundigen gezocht die dit proces goed kunnen begeleiden en die flexibel beschikbaar kunnen zijn.

Noodzakelijke training van secretarissen, voorzitters en hoofden HR om het proces van werving en selectie goed te begeleiden, wordt geborgd door de aangeboden training "van Awareness naar Actie".

2. Begeleiding van Tenure Track BAC's

Begeleiding van Tenure Track BAC's verdient tevens aandacht en moet uitgewerkt worden. Het valt te overwegen om nogmaals een speciale "van Awareness naar Actie training" aan te bieden ook voor TT BAC's.

3. Training "van Awareness naar Actie"

Met de uitvoering van het gender action plan is veel aandacht besteed aan de awareness ten aanzien van (gender) diversiteit. Het is nu zaak om awareness om te zetten naar actie.

De deelnemers aan de awareness sessies benoemen een positief effect op de awareness over eigen onbewuste stereotypen. De directe impact van de sessies op de doorstroom van vrouwen naar hogere functies en op het behalen van de door de RvB vastgestelde ambitie is niet meetbaar in deze vorm.

Omdat de transitie naar de lijn het speerpunt van 2017-2019 is, zal een "van Awareness naar Actie" training van twee dagdelen georganiseerd worden voor HR-hoofden en secretarissen en voorzitters van hoogleraar BAC's en voor alle HR-adviseurs om hen meer tools ter beschikking te stellen om de facilitering van het proces van werving, selectie en aanstelling gender aware te laten verlopen. De training zal worden verzorgd in samenwerking met een externe supplier.

4. Korte training "Schrijven van wervende vacature teksten"

Managers en HR-adviseurs hebben behoefte aan praktische tools om in te zetten bij lopende werving- en selectieprocedures. Dit wordt aangeboden in de vorm van schriftelijke informatie en in de vorm van een korte workshop van 2,5 uur.

5. Group Model Building

Aan de TUD, Tilburg University en de RU is de methode Group Model Building succesvol ingezet om het proces naar gender diverse teams te versnellen. Group Model Building is een methode die wetenschappelijk onderbouwd is en zich in academia bewezen heeft om tot commitment van het management en andere key spelers te komen, om de genderdoelstellingen vast te stellen en om de acties te bepalen hoe deze doelstellingen behaald kunnen worden. Onder leiding van externe deskundigen wordt een groep van stakeholders per kenniseenheid (in ieder geval management en HR) begeleid om actief te participeren in het bouwen van het model. Met het model wordt een maatwerk analyse voor het organisatieonderdeel opgesteld, worden KPI's vastgesteld, worden mogelijke oorzaken voor genderongelijkheid in kaart gebracht en worden de effecten van voorgestelde acties bepaald. Door dit proces samen met de stakeholders te doorlopen wordt de communicatie over het onderwerp op gang gebracht, krijgen de stakeholders inzicht in de betrokken feedbackprocessen, is er consensus over de analyse en commitment bij de aanbevelingen. De tijdsinvestering per groep is 8 uur in 2 sessies (exclusief voorbereiding en implementatie). De aanwezige stakeholders worden per organisatie onderdeel bepaald.

In overleg met de monitoring groep is voorgesteld om een eerste pilot te organiseren voor PSG. De bevindingen bij PSG worden meegenomen in de aanscherping van de sessies voor de overige kenniseenheden. PSG wil pilot zijn.

6. Vervolg Mentorprogramma en netwerken

Naast specifieke aandacht voor werving en selectie van vrouwelijke hoogleraren is aandacht voor de doorstroom van vrouwen in hun (wetenschappelijke) carrière noodzakelijk. Speciaal op die momenten in de carrière waar vrouwen minder doorstromen dan hun mannelijke collega's is ondersteuning en facilitering gewenst.

Ook uit veel gesprekken binnen WU en WR blijkt de behoefte aan mentoring en het belang van netwerken. De kracht van mentoring ter ondersteuning van de doorstroom van vrouwen (en mannen) op hun carrière pad wordt ondersteund door ervaringen van andere universiteiten en in de wetenschappelijke literatuur. Het is in verschillende fases van de loopbanen waardevol om enkele gesprekken in vertrouwen met een meer ervaren sparring partner te kunnen hebben. In de evaluatie van de Tenure Track wordt een mentorprogramma aanbevolen voor alle TT-ers.

Zonder intensieve werving hebben zich in de eerste maanden van 2017 20 vrouwen aangemeld, die graag een mentortraject aangaan binnen het GAP. Er is een training voor deze mentees georganiseerd op 7 maart 2017. Met hen zijn intakegesprekken gevoerd en de matching is gaande. De HR-kolom zet de werving voor het mentorprogramma door om de werkelijke behoefte te peilen. Voor diegenen die zich aanmelden zal de intake en matching gedaan worden. Voor nieuwe mentees wordt per groep van 20 weer een training georganiseerd. Ook zal de werving van mentoren in samenwerking met de HR afdelingen van de KE's en instituten opgepakt worden en zullen er voor mentoren trainingen georganiseerd worden.

Om een mentorprogramma te laten voortbestaan na 1 oktober 2017 wordt aansluiting bij het voorgestelde mentorprogramma in de Tenure Track aanbevolen. Nagedacht moet worden over openstelling voor meerdere doelgroepen, te weten mannen en vrouwen, WU en WR, TT en niet TT. Werving en selectie van mentees en mentoren zal vanaf 1 oktober 2017 decentraal plaatsvinden. Mentees worden meestal gematcht met mentoren uit een andere kenniseenheid, waardoor een rol voor corporate HR weggelegd blijft.

Coördinatie ten behoeve van netwerkactiviteiten kan hierbij aanhaken. De bestaande netwerken Young WUR en Wageningen Young Academy voorzien niet in de behoefte van alle doelgroepen. Netwerken kunnen ook voorzien in de behoefte aan intervisie. In maart 2017 is er door het initiatief 500WomeninScience een start up geweest van een netwerk voor vrouwen in de wetenschap in Wageningen. De GAP manager heeft hier nu een

actieve rol in. De samenwerking van een groep enthousiaste jonge wetenschappers (WUR en NIOO) gaat vermoedelijk leiden tot een actief netwerk met een diversiteit aan (loopbaan ondersteunende) activiteiten.

7. Role Models en publiciteit

Dit speerpunt is formeel afgesloten met de uitgave, launch en verspreiding van het boek "Inspiring Women at WUR".

In de periode tot 1 oktober 2017 zullen waar mogelijk en in samenwerking events en/of lezingen georganiseerd worden die gender inclusiviteit op een positieve manier onder de aandacht houden.

Potentiële partners zijn: VWI, Storm van der Chijs fonds, Wageningen Young Academy, Young Wageningen, Inspiring Women groep, SG, studieverenigingen, Johanna Westerdijkjaar, WUR centennial. Ter gelegenheid van de prijsuitreiking van het Storm van der Chijsfonds staat een event gepland op 23 mei.

De groep Inspiring Women geportretteerd in het boek is op 24 januari 2017 bijeen geweest en is zeker te benaderen voor tips en adviezen, als mentoren of incidentele sparring partners, voor een bijdrage bij netwerkactiviteit, alsmede het organisatoren van events en lezingen, als docenten voor pilot gender/career modules voor studenten/PhD's/postdocs ed.

Het inrichten van een diversiteits internetsite is een belangrijk instrument om de ontwikkeling naar een inclusieve organisatie te ondersteunen.

II. Verantwoording Gender Action Plan (GAP); fase 2014 – 2016

Acties en resultaten

In de periode 2014- 2016 is er in het kader van het Gender Action Plan aandacht besteed aan 4 speerpunten. Het Gender Action Plan had als belangrijke doelstelling de awareness voor de man-vrouw diversiteit te vergroten en vrouwen te ondersteunen in hun wetenschappelijke loopbaan. De speerpunten waren:

1. Awareness
2. Mentorprogramma
3. Role Models en publiciteit
4. Speciale aandacht voor werving en selectie en begeleiding hoogleraar BAC's

1. Awareness sessies

Het was aanvankelijk de bedoeling om de awareness over onbewuste man/vrouw toebedeelde stereotypen met name te bevorderen bij hen die betrokken zijn bij werving en selectie van hoogleraren (management, BAC-leden, HR-medewerkers). De aangeboden awareness sessies zijn al snel opengesteld voor alle medewerkers van WUR. Bijna 300 medewerkers hebben de sessie gevolgd. Er zijn speciale sessies aangeboden aan de concernraad, aan BAC-leden en aan hoogleraren. De evaluatie is positief. De sessie werd als confronterend en als een eyeopener ervaren. Ook al namen bezien over de hele organisatie betrekkelijk weinig medewerkers deel, het gesprek over stereotypen is op gang gekomen. De sessie zoals die gegeven werd gaf niet direct handvatten voor verdere actie. In de evaluatie kwam de roep naar voren om praktische handvatten aangereikt te krijgen om de bewustwording om te zetten naar actie.

2. Mentorprogramma

Het mentorprogramma werd opengesteld voor zowel WU als WR vrouwen met een mentorbehoefte. 20 mentor-mentee koppels hebben in de pilot fase het traject doorlopen. Er zijn 50 mentoren beschikbaar, zowel mannen als vrouwen, zowel van WU als WR, verspreid over alle kennis-eenheden en uit een diversiteit aan functies. Er is zowel voor de mentoren als voor de mentees een speciale training georganiseerd. Bij de start van de werving voor de tweede ronde is een groot event georganiseerd om het mentorprogramma en in bredere zin ook gender awareness onder de aandacht te brengen. In de tweede ronde hebben zich nog 6 koppels gevormd, die daadwerkelijk gestart zijn. De mentortrajecten zijn door zowel mentees als mentoren heel positief ervaren.

In Resource is een artikel verschenen over de positieve effecten voor beide partijen van een mentor-mentee relatie.

3. Role Models en publiciteit

Onder het speerpunt "Role Models" is het boek "Inspiring Women at WUR" uitgegeven met daarin 22 portretten van inspirerende rolmodellen werkzaam bij zowel WU als WR. Bij de launch van het boek is een

event georganiseerd. Ruim 600 exemplaren van het boek zijn verspreid. De zichtbare aanwezigheid van het boek genereert aandacht voor het onderwerp.

Een intranetsite is ingericht.

4. Speciale aandacht voor werving en selectie en begeleiding hoogleraar BAC's
Begeleiding van hoogleraar BAC's en speciale recruitment procedures voor vrouwen is bij CHR belegd. De kosten hiervoor drukken niet op het GAP budget. Een aantal BAC's hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid van externe begeleiding voor een gender neutrale procedure. Ondanks dat deze mogelijkheid in de instellingsbrief van de RvB aan een BAC wordt aangeboden blijkt lang niet iedere BAC voorzitter/secretaris hiervan op de hoogte te zijn. Speciale recruitment procedures om vrouwen te werven zijn niet gevolgd.

Het door de RvB vastgestelde Gender Action Plan (GAP; implementatie 2014-2016) is gefinancierd uit ASPASIA gelden. Het totale ASPASIA budget bedraagt 350.000 euro. Het voor de eerste fase GAP bestemde budget bedroeg 200.000 euro.