



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan



Adviescommissie
Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs
en Onderzoek

Inhoudsopgave

1. Introductie	3
2. Richtlijnen van de Europese Commissie: verplichte en aanbevolen elementen van een gendergelijkheidsplan	4
3. Een intersectionele aanpak	6
4. Een integrale benadering van diversiteit en inclusie: aantallen, instituties en kennis	7
5. Elementen van een gendergelijkheidsplan	9
0. Organisatie	9
1. Aantallen	9
2. Instituties	10
3. Kennis	11
6. Overzicht van aandachtspunten, beschikbare informatie, best practices en voorbeelden	12
0. Organisatie	12
1. Aantallen (<i>samenstelling van staf en studenten</i>)	13
2. Instituties (<i>structuur en cultuur</i>)	15
3. Kennis (<i>inhoud van onderwijs en onderzoek</i>)	17
7. Literatuur	19

1. Introductie

De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit [Horizon Europe](#), het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. De voorwaarde is onderdeel van de plannen die Europese Commissie heeft opgesteld om gendergelijkheid actief te bevorderen ([Gender Equality Strategy 2020-2025](#); [Gender Equality in the European Research Area](#)). Met ingang van 2022 moet elke juridische entiteit (overheidsinstantie, onderzoeks- of hogeronderwijsinstelling) beschikken over een gendergelijkheidsplan om in aanmerking te komen voor financiering vanuit Horizon Europe.

Deze handreiking is opgesteld in het licht van de nieuwe subsidievoorwaarde en biedt praktische informatie, aanknopingspunten, voorbeelden en *best practices* voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan. Het formuleren van genderbeleid kan een opstap zijn naar breder diversiteitsbeleid. Ook daarvoor biedt deze handreiking aanknopingspunten en inspiratie.

2. Richtlijnen van de Europese Commissie: verplichte en aanbevolen elementen van een gendergelijkheidsplan

De Europese Commissie heeft een aantal proces-gerelateerde eisen geformuleerd waaraan een gendergelijkheidsplan moet voldoen.

1. Openbaar document

- Het gendergelijkheidsplan is een formeel, openbaar document.
- Het plan is getekend door het topmanagement van de instelling.
- Het plan is beschikbaar op de website van de instelling.
- Het plan wordt binnen de instelling verspreid.

2. Middelen

- Er zijn middelen toegewezen voor posities of teams toegewijd aan gendergelijkheid.
- Voor anderen is tijd gereserveerd om te werken aan gendergelijkheid.

3. Dataverzameling en monitoring

- Data over geslacht of gender van staf en leiderschap is beschikbaar.
- Jaarlijkse evaluatie van en rapportering over de voortgang en resultaten.

4. Training en capaciteitsopbouw

- De gehele organisatie is betrokken.
- Aanpak van gender bias bij mensen en in beslissingen.
- Gezamenlijke actie op specifieke onderwerpen.

Daarnaast heeft de Europese Commissie een aantal aanbevolen aandachtsgebieden benoemd:

1. Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie.
2. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.
3. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.
4. Integreeren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs.
5. Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.

Zie ook: [Horizon Europe Eligibility Criterion Gender Equality Plans](#).

De [Gender Equality in Academia and Research \(GEAR\) Tool](#) is een uitgebreide, Europese stap-voor-stap gids voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan.

Meer informatie over gendergelijkheid binnen de Europese Unie is beschikbaar op de [website van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid \(EIGE\)](#).

3. Een intersectionele aanpak

Deze handreiking volgt allereerst de eisen en aanbevelingen van de Europese Commissie voor het bevorderen van gendergelijkheid binnen onderzoeks- en hogeronderwijsinstellingen. Gender is echter altijd gekoppeld aan andere sociale categorieën, zoals etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie en sociale klasse. Dit maakt een intersectionele aanpak noodzakelijk voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan. Intersectionaliteit gaat uit van het gegeven dat etniciteit, sociale klasse, seksuele oriëntatie en functiebeperking nauw met elkaar zijn verweven (Crenshaw, 1990) en dat er ook binnen de categorie 'gender' sprake is van diversiteit. Concreet betekent dit dat maatregelen die ontwikkeld en geïmplementeerd worden met het doel gendergelijkheid te bevorderen niet uitsluitend gericht moeten zijn op witte, heteroseksuele, cisvrouwen zonder beperking, uit de sociale middenklasse die een permanente positie hebben. Er moet oog zijn voor de grote diversiteit *binnen* de groep vrouwelijke academici. Bijzondere aandacht moet ook worden besteed aan gender non-binaire en transgender personen.

4. Een integrale benadering van diversiteit en inclusie: aantallen, instituties en kennis

We presenteren de aanknopingspunten voor een intersectioneel gendergelijkheidsplan aan de hand van een viertal aandachtsgebieden. Het startpunt is dat zowel het plan als de organisatie goed op orde moeten zijn om de inhoud van het plan te kunnen implementeren. De overige aandachtsgebieden betreffen de maatregelen die kunnen worden getroffen. Over het invoeren van effectieve maatregelen is veel geschreven; er bestaat geen simpele oplossing (Kalev, Dobbin & Kelly, 2006). De effectiviteit van maatregelen is sterk afhankelijk van de context en niet alle maatregelen lijken productief (Leslie, 2019). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er een bundel van maatregelen moet worden getroffen om te komen tot gendergelijkheid binnen universiteiten (Buitendijk, Curry & Maes, 2019; Van den Brink, 2017). In deze handreiking delen we de bundel van voorgestelde maatregelen als volgt in:

0. Organisatie

maatregelen voor een goede infrastructuur (organisatie)

1. Aantallen

maatregelen die de genderdiversiteit vergroten (kwantitatieve vertegenwoordiging)

2. Instituties

maatregelen die de institutie (structuur en cultuur) gender inclusief maken

3. Kennis

maatregelen die gender meenemen in de productie van kennis en het ontwikkelen van het onderwijscurriculum

Een goede infrastructuur – voldoende middelen, heldere doelen en een plan van aanpak – vormen de basis voor de drie groepen maatregelen. De eerste groep maatregelen richt zich op het vergroten van genderdiversiteit in aantallen: het verbeteren van de in- en doorstroom en het voorkomen van uitstroom van vrouwelijke wetenschappers. Ook het verbeteren van de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers behoort hiertoe.

De tweede groep maatregelen is gericht op het veranderen van culturele en structurele organisatieprocessen die genderongelijkheid produceren en in stand houden. De derde groep maatregelen richt zich op het inclusief maken van kennisproductie en -disseminatie (onderzoek en onderwijs). Genderbeleid kan alleen effectief zijn wanneer deze drie paden tegelijk worden bewandeld: het vergroten van de diversiteit van studenten en staf zal niet succesvol zijn zonder herstructurering van instellingen en zonder rekening te houden met diversiteit in kennisproductie en het curriculum (Bonjour, Van den Brink & Taartmans, 2019; Schiebinger & Schraudner, 2011).

5. Elementen van een gendergelijkheidsplan

Een effectief gendergelijkheidsplan bevat maatregelen gericht op:

o. Organisatie

Allereerst moet de organisatie voor het genderbeleid goed op orde zijn. Dit betekent voldoende middelen (fte, budget) beschikbaar stellen en duidelijke doelen formuleren om een gendergelijkheidsplan op te stellen, bij te stellen en uit te (blijven) voeren. Een gendergelijkheidsplan kan worden opgesplitst in verschillende stappen of fasen (Ellemers et al., 2018). In de analysefase wordt genderspecifieke data verzameld; procedures, processen en praktijken worden kritisch geëvalueerd om genderongelijkheden- en vooroordelen in beeld te brengen. In de planningsfase worden de doelstellingen geformuleerd; er wordt besloten welke acties en maatregelen worden ingezet om de geïdentificeerde problemen te verhelpen. In deze fase worden ook de middelen en verantwoordelijkheden toegekend en worden afspraken gemaakt over de tijdlijn. In de implementatiefase worden activiteiten doorgevoerd en wordt actief gewerkt aan uitbreiding van het netwerk van belanghebbenden. Zij kunnen ook worden betrokken middels groepsmodelbouw (Lansu et al., 2020). Deze methode is erop gericht groepen te ondersteunen bij het nemen van beslissingen bij problemen waarvoor verschillende oplossingen mogelijk zijn en niet een oplossing de beste is. Doel is het vormgeven van een groepsproces waarin consensus wordt bereikt. Centraal staat daarbij betrokkenheid bij de besluitvorming van alle partijen, die mogelijk tegenstrijdige belangen hebben. Tot slot worden het proces en de voortgang in de monitoringsfase regelmatig geëvalueerd. De bevindingen uit het monitoringsproces maken het mogelijk om interventies aan te passen en te verbeteren, zodat optimale resultaten kunnen worden behaald.

1. Aantallen

Een gebrek aan genderdiversiteit in aantallen kan duiden op een gebrek aan inclusiviteit, vooral wanneer de aantallen een piramideconstructie laten zien (meer diversiteit op de lagere niveaus, minder diversiteit op de hoge niveaus). Het aantonen van de 'lekkende pijplijn' (Ysseldyk et al., 2019) of

het glazen plafond biedt aanknopingspunten voor gericht beleid. De cijfers op het gebied van gendergelijkheid worden jaarlijks gepubliceerd door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). De Adviescommissie Diversiteit en Inclusie Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) beraadt zich op de mogelijkheden om ook andere sociale categorieën te onderzoeken. Maatregelen in deze categorie richten zich met name op het vergroten van genderdiversiteit in de verschillende wetenschapsgebieden en hiërarchische lagen. Hierbij kan het gaan om het creëren van speciale posities voor vrouwelijke wetenschappers, maar ook om maatregelen gericht op het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwen in commissies, panels en externe communicatie. Een intersectionele aanpak vraagt dat er bij deze maatregelen ook oog is voor de diversiteit *binnen* de categorie ‘gender.’

2. Instituties

Genderbalans in de wetenschappelijke rangen is niet voldoende om een inclusieve en veilige werkomgeving te creëren. Maatregelen om aantallen te veranderen zijn belangrijk, maar ineffectief wanneer niet ook aan de structuur en cultuur van de organisatie wordt gewerkt (Buitendijk et al., 2019; Täuber, 2020). Dan treedt het zogenaamde ‘draaideur effect’ in werking; het lukt wel om ondervertegenwoordigde groepen binnen te halen, maar niet om hen binnen te houden. Hiervoor moet worden gewerkt aan een inclusieve structuur en cultuur voor alle medewerkers.

- **Structuur.** Universitaire structuren kunnen leiden tot ongelijkheid tussen verschillende groepen. Onderzoek toont aan dat in Nederland mannelijke en vrouwelijke wetenschappers niet gelijk worden beloond (De Goede, Van Veelen & Derks, 2016). Er bestaan bovendien kleine, maar significante en stelselmatige verschillen tussen mannen en vrouwen in de verdeling van werktaken, beschikking over hulpbronnen en resultaat van onderhandeling over arbeidsvoorwaarden (van Veelen & Derks 2019). Het zijn kleine verschillen waarvan opeenstapeling over een gehele carrière kan leiden tot grote ongelijkheidsituaties. Andere aandachtspunten met betrekking tot structuur zijn een gebrek aan transparantie in werving en selectie; taakverdeling (oververtegenwoordiging van vrouwen in onderwijs en academische service); tijdelijke contracten (oververtegenwoordiging van vrouwen met tijdelijke contracten); inbeddingsgaranties; de fysieke omgeving (toegankelijkheid, representatie); mogelijkheden en werkelijk gebruik van zwangerschaps- en ouderschapsverlof.

- **Cultuur.** De academische wereld wordt – over het algemeen – gekenmerkt door een individuele, hiërarchische en competitieve cultuur. Dit kan leiden tot een ‘*chilly climate*’ (Maranto & Griffin, 2011). Dit blijkt een voedingsgrond voor uitsluiting en/of isolatie van groepen, discriminatie en wangedrag (Naezer et al., 2019; Sian, 2019). Ook het beeld van ‘de ideale wetenschapper’ – wit, man, energiek en passievol, altijd beschikbaar, gezond en zonder zorgtaken – heeft niet bijgedragen aan een inclusieve cultuur met gelijke kansen voor verschillende groepen wetenschappers (Bleijenbergh et al. 2013; Herschberg et al., 2018; Van den Brink & Benschop, 2012). Studies tonen het bestaan van impliciete bias aan in zowel onderzoeks- als onderwijsbeoordelingen (Chávez & Mitchell, 2020; Van der Lee & Ellemers, 2015; Moss-Racusin, 2018). Dit kan materiële gevolgen hebben voor doorstroomkansen.

3. Kennis

Wetenschappelijke studies wijzen op de exclusie van groepen en perspectieven in de inhoud van onderzoek. Onderzoek toont aan dat wanneer bij het opzetten en uitvoeren van onderzoek wordt voorbijgegaan aan de sekse- en genderverschillen kostbare fouten kunnen worden gemaakt. Zo zijn hart- en vaatziekten doodsoorzaak nummer één onder vrouwen in Europa, maar werd het fenomeen jarenlang alleen bij mannen onderzocht (Maas et al., 2011; Den Ruijter et al., 2015). Wanneer maatschappelijke groepen structureel beperkte toegang hebben tot de wetenschap beïnvloedt dit de kennisproductie. Reflectie op de manieren waarop de kennisproductie van het eigen vakgebied is beïnvloed door dergelijke uitsluitingsprocessen zou kernonderdeel moeten zijn van elke wetenschappelijke praktijk. Dit geldt ook voor de onderwijspraktijk; de genderdimensie moet beter worden geïntegreerd in het onderwijscurriculum (Verdonk et al., 2016; Wekker et al., 2016).

6. Overzicht van aandachtspunten, beschikbare informatie, *best practices* en voorbeelden

Elementen die de Europese Commissie verplicht heeft gesteld voor gendergelijkheidsplannen zijn in onderstaand overzicht gemarkeerd met een asterisk (*). Aandachtsgebieden die de Europese Commissie heeft aanbevolen zijn gemarkeerd met een dubbele asterisk (**).

o. Organisatie

Aandachtspunten	<i>Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen</i>	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Openbare verklaring en document * • Doelstellingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erasmus University Rotterdam Gender Equality Plan • Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Tool • Intersecting inequalities – Gender Equality Index (EIGE) • Leiden University - Main Objectives and Diversity and Inclusion Workplan 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Buitendijk et al. (2019) • Ellemers, Sahin, Jansen & van der Toorn (2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Specifiek toewijzen van middelen/budget en posities * 		<ul style="list-style-type: none"> • Bonjour et al (2020)
<ul style="list-style-type: none"> • Divers (advies)team (verschillende afdelingen, functies en achtergronden) 	<ul style="list-style-type: none"> • Erasmus University Rotterdam – Roles and responsibilities • Leiden University Diversity and Inclusion Expertise Office, faculty page Governance and Global Affairs 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonjour et al. (2020) • Lansu et al. (2020) • Vinkenburg (2017)

Aandachtspunten	Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Dataverzameling, monitoring en evaluatie * 	<ul style="list-style-type: none"> • GenderTime Project • Gender Equality Actions in Research Institutions to TraNsform Gender Roles (GEARING-Roles) • Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren) • She Figures (European Commission) • Monitor (Cultureel) Talent naar de Top • Barometer Culturele Diversiteit (CBS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ellemers, Sahin, Jansen & van der Toorn (2018)

1. Aantallen (samenstelling van staf en studenten)

Aandachtspunten	Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Gendergelijkheid in leidinggevende en besluitvormende rollen/genderquota ** 	<ul style="list-style-type: none"> • Erasmus University Rotterdam 25/25 policy • Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren) 	<ul style="list-style-type: none"> • Arday (2018) • Derks (2017) • Voorspoels (2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Creëren van posities speciaal voor vrouwen/voorkeursbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Irène Curie Fellowship Program (Eindhoven University of Technology) • Rosalind Franklin Fellowship (University of Groningen) • Voorkeursbeleid voor vrouwen bij arbeid – informatie voor werkgevers (College voor de Rechten van de Mens) • Aletta Jacobs chairs for female academics (University of Groningen) • Philip Eijlander Diversity Program (Tilburg University) • Delft Technology Fellowship (Delft University of Technology) 	<ul style="list-style-type: none"> • Täuber (2019) • Van den Brink & Stobbe (2009)

Aandachtspunten	Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Volgen van loopbaanvoortgang ('lekkende pijplijn') 	<ul style="list-style-type: none"> • Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries (GARCIA Working Papers) 	<ul style="list-style-type: none"> • Liu et al. (2019)
<ul style="list-style-type: none"> • Creëren van rolmodellen (voor staf en studenten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Athena's Angels • First female Rector Magnificus and President of the Executive Board (Leiden University) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bakken (2005)
<ul style="list-style-type: none"> • Toebedelen van posities en taken (wie hebben tijdelijke posities, slechte arbeidsvoorwaarden, preciaire contracten, onzichtbare taken) 		<ul style="list-style-type: none"> • Babcock et al. (2017) • Guarino & Borden (2017) • Herschberg et al. (2019) • Heijstra, Steinþórsdóttir & Einarsdóttir (2017) • Murgia & Poggio (2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Nominatie voor awards, prijzen, commissies en beurzen 	<ul style="list-style-type: none"> • 'Just say 'no' to manels' (Nature Index) 	<ul style="list-style-type: none"> • Van den Brink & Benschop (2014) • Bouvry et al. (2019)
<ul style="list-style-type: none"> • Representatie in externe en interne communicatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Annual Diversity Symposium (Leiden University) 	<ul style="list-style-type: none"> • Horvath & Szczesny (2015)
<ul style="list-style-type: none"> • Mentor- en sponsorprogramma's 	<ul style="list-style-type: none"> • Cross Mentoring Programma (Talent naar de Top) • Mentoring for Change (Universities Australia Executive Women) • Sponsorship: Creating Career Opportunities for Women in Higher Education (Universities Australia Executive Women) • Gender-sensitive Mentoring Programme in Academia: A Design Process (GARCIA Working Papers) • Boardroom coaching (Talent naar de Top) • LNVH Mentoring Program (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bohnet (2016) • Leenders et al. (2020) • O'Connor et al. (2020) • De Vries, & Van den Brink (2016)

2. Instituties (structuur en cultuur)

Aandachtspunten	Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Werving en selectie ** - Transparantie en verantwoording in procedures - Training en capaciteitsopbouw commissieleden - Genderneutrale vacatures - Genderneutrale aanbevelingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Toolkit for organizing workshops 'precarious positions' for early career researchers (GARCIA Working Papers) • Toolkit for organizing reflexive working groups for selection committee members (GARCIA Working Papers) • Hoogleraar-benoemingen in Nederland (m/v). Mythen, feiten en aanbevelingen (LNVH) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bohnet (2016) • Van den Brink et al. (2011) • Dutt et al. (2016) • Herschberg et al. (2019) • Nielsen (2016) • Bhopal (2016) • Picardi (2019)
<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen en waarderen (DORA)/veranderen van de norm van 'de ideale wetenschapper/ diverse carrièrepaden 	<ul style="list-style-type: none"> • Recognition and Rewards Programme • Declaration on Research Assessment (DORA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Van den Brink & Benschop (2012) • Banchevsky et al. (2016)
<ul style="list-style-type: none"> • Balans werk en privé, organisatorisch beleid (dual loopbaanbeleid) ** 		<ul style="list-style-type: none"> • Bos et al (2019) • Herschberg et al. (2014) • Misra et al. (2012)
<ul style="list-style-type: none"> • Genderbudgettering 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender budgeting in academia – toolkit (GARCIA Working Papers) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jónasdóttir et al. (2016) • Bago d'Uva & Garcia-Gomez (2020)
<ul style="list-style-type: none"> • Gelijke verdeling van materiële middelen 		<ul style="list-style-type: none"> • De Goede, Van Veelen & Derks (2016) • Van Veelen en Derks (2019)
<ul style="list-style-type: none"> • (Inclusief) leiderschapsontwikkeling/aandacht voor gender in leiderschapsprogramma's ** 	<ul style="list-style-type: none"> • Toolkit: Gender sensitive PhD supervision (Female Empowerment in Science and Technology Academia) • Course Academic Leadership, including a module on diversity and inclusion (Leiden University) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ashikali et al. (2020) • Bourke & Titus (2020)

Aandachtspunten	Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Voorkomen van individuele, competitieve cultuur ('chilly climate') en micro-agressies ** 	<ul style="list-style-type: none"> • Toolkit: Gender sensitive PhD supervision (Female Empowerment in Science and Technology Academia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Britton (2017) • Van Engen et al. (2019) • Vacarro (2012) • Beemyn & Brauer (2015) • Fine (2017) • Valentine & Wood (2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Gender bias training** 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacity building, training, and support (GEARING Roles Project) • Implicit bias training (Leiden University) 	<ul style="list-style-type: none"> • Moss-Racusin et al. (2012) • Dobbin & Kalev (2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunende netwerken, diversiteitsnetwerken, studentenverenigingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Landelijk Network Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) • Halkes Women Faculty Network (Radboud University Nijmegen) • DEWIS, women's network of scientists (TU Delft) • Vrouwennetwerk Twente • D&I networks and community (staff and students) – Sophia, LGBT+, LUDEN, Access and Support Network (Leiden University) • Local and national academic networks for women in science (overzicht) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fisher & Kinsey (2014) • Dutt et al. (2016)
<ul style="list-style-type: none"> • Controleren van de fysieke omgeving (toegankelijkheid, kunst, namen van gebouwen, foto's, genderneutrale toiletten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibility assessment carried out by Ongehinderd (Leiden University) • Sculptures provide more diverse view of University's history (Leiden University) 	<ul style="list-style-type: none"> • Arday & Mirza (2018) • Moriña (2017)
<ul style="list-style-type: none"> • Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie** 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale veiligheid: maatregelen per universiteit (Vereniging van Universiteiten, VSNU) • Breeding ground and prevention of undesirable behaviour in academia (KNAW) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ahmed (2019) • Naezer et al. (2019) • FNV/VAWO (2019)

3. Kennis (inhoud van onderwijs en onderzoek)

Aandachtspunten	Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Integreren van diversiteitsdimensies in onderzoek (gender, etniciteit, nationaliteit, sociale klasse, functiebeperking) ** - Trainen van onderzoeksgroepen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation (European Commission) • Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching (GARCIA Working Papers) • Network Intersectionality & Health Netherlands • Nederlandse Vereniging Gender & Gezondheid • Kenniprogramma Gender en Gezondheid (ZonMw) • Alliantie Gender en GGZ • Alliantie Gezondheidszorg op maat 	<ul style="list-style-type: none"> • Stuij, Muntinga, Bakker, Bendien, & Verdonk (2020)
<ul style="list-style-type: none"> • Integreer diversiteitsdimensies in onderwijs (gender, etniciteit, nationaliteit, sociale klasse, functiebeperking) ** - Vakken over gender, intersectionaliteit en ongelijkheden - Onderdeel van Basis-kwalificatie Onderwijs (BKO) training 	<ul style="list-style-type: none"> • Comenius Netwerk – tracé Inclusie • Leerlijn: interculturalisatie en diversiteit (Vrije Universiteit Amsterdam, Faculteit der Geneeskunde) - Minor Amsterdam Global Health • Multidisciplinary minor Gender & Diversity (VU Amsterdam) • Minor Gender and Diversity in Science, Society and Culture (University of Groningen) • Foundations of Global Health (Maastricht University) • Studiegids gender (Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verdonk et al. 2016 • Wekker et al. 2016

Aandachtspunten	Best practices, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum check 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Voorbij diversiteit: een brede kijk op inclusief hoger onderwijs (startnotitie tracé Inclusie, Comenius Netwerk)</u> • <u>Toolbox Diversity in Education (Utrecht University)</u> • <u>Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching (GARCIA Working Papers)</u> • <u>PhD training: Intersectionality & I (Amsterdam Public Health, APH)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Andrews (2019) • De Jong et al. (2017) • Moriña et al. (2015) • Vazquez (2015) • Verdonk & Janczukowicz (2018)

7. Literatuur

- Ahmed, S. (2019).** *What's the Use?* Amsterdam University Press.
- Andrews, K. (2019).** Blackness, Empire and migration: How Black Studies transforms the curriculum. *Area*, 52(4), 701–707. Bohnet, I. (2016). *What works*. Harvard university press.
- Arday J. (2018).** Understanding race and educational leadership in higher education: Exploring the Black and ethnic minority (BME) experience. *Management in Education*, 32(4), 192–200.
- Arday, J. & Mirza, H. S. (Eds.) (2018).** *Dismantling Race in Higher Education: Racism, Whiteness and Decolonising the Academy*. London: Palgrave Macmillan.
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2020).** The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X19899722.
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017).** Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. *American Economic Review* 2017, 107(3), 714–747.
- Bago d’Uva, T. & García-Gómez, P. (2020).** At ESE females and non-Dutch are lagging behind in rank and earnings. *Personal Economics*.
- Bakken, L. L. (2005).** Who are physician–scientists’ role models? Gender makes a difference. *Academic Medicine*, 80(5), 502–506.
- Banchefsky, S., J. Westfall, B. Park, and C. M. Judd (2016).** But you don’t look like a scientist!: Women scientists with feminine appearance are deemed less likely to be scientists. *SexRoles*, 75(4), 95–109.
- Bleijenbergh, I. L., van Engen, M. L., & Vinkenburgh, C. J. (2013).** Othering women: fluid images of the ideal academic. *Equality, diversity and inclusion: An international journal*.
- Bhopal, K. (2016).** Race, education and inequality. *British Journal of Sociology of Education*, 37(3), 488–497.
- Bonjour, S. A., van den Brink, M. C. L., & Taartmans, G. N. (2020).** Een diversity officer is niet genoeg: Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. *Thema*.
- Bohnet, I. (2016).** *What works; gender equality by design*. Harvard University Press, MA.
- Bos, A. L., Sweet-Cushman, J., & Schneider, M. C. (2019).** Family-friendly academic conferences: a missing link to fix the “leaky pipeline”? *Politics, Groups, and Identities*, 7(3), 748–758.
- Bourke, J. & Titus, A. (2020).** The key to inclusive leadership. *Harvard Business Review*, March.
- Bouvy, J. C., & Mujoomdar, M. (2019).** All-Male Panels and Gender Diversity of Issue Panels and Plenary Sessions at ISPOR Europe. *PharmacoEconomics-open*, 3(3), 419–422.
- Brink, van den M. (2017).** De zevenkoppige draak van ongelijkheid: Heldinnen en hindernissen in de queeste naar inclusiviteit. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Brink, van den M., & Stobbe, L. (2009).** Doing gender in academic education: The paradox of visibility. *Gender, Work & Organization*, 16(4), 451–470.
- Brink, van den M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010).** Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?. *Organization Studies*, 31(11), 1459–1483.

- Brink, M., van den & Benschop, Y. (2012).** Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524.
- Britton, D. M. (2017).** Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender & society*, 31(1), 5-27.
- Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019).** Equality, diversity and inclusion at universities: The power of a systemic approach. LERU position paper.
- Chávez, K., & Mitchell, K. M. (2020).** Exploring bias in student evaluations: Gender, race, and ethnicity. *PS: Political Science & Politics*, 53(2), 270-274.
- Crenshaw, K. (1990).** Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stan. L. Rev.*, 43, 1241.
- Derks, B. (2017).** Streefcijfers zijn nog maar een begin. *Gedrag & Organisatie*, 30(2).
- Dobbin, F., & Kaley, A. (2018).** Why doesn't diversity training work? The challenge for industry and academia. *Anthropology Now*, 10(2), 48-55.
- Dutt, K., Pfaff, D. L., Bernstein, A. F., Dillard, J. S., & Block, C. J. (2016).** Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. *Nature Geoscience*, 9(11), 805-808.
- Ellemers, N. (2014).** Women at work: How organizational features impact career development. *Policy insights from the behavioral and brain sciences*, 1(1), 46-54.
- Ellemers, N., Sahin, O., Jansen, W. S., & van der Toorn, J. (2018).** Naar effectief diversiteitsbeleid: Het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag en Organisatie*, 31(4), 409-428.
- Fisher, V., & Kinsey, S. (2014).** Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club. *Gender in Management: An International Journal*, 29(1), 44-64.
- de Goede, M., van Veelen, R., & Derks, B. (2016).** Financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap: Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. LNVH.
- Guarino, C. M., & Borden, V. M. (2017).** Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?. *Research in higher education*, 58(6), 672-694.
- Heijstra, T. M., Steinþórsdóttir, F. S. & Einarsdóttir, Þ. (2016).** Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education* <http://dx.doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>
- Herschberg, C., Vinkenburg, C. J., Bleijenbergh, I. L., & Van Engen, M. L. (2014).** Dare to care: Negotiating organizational norms on combining career and care in an engineering faculty. In D. Bilimoria & L. Lord (Eds.), *Women in STEM careers: International perspectives on increasing workforce participation, advancement and leadership* (pp. 204-234). Cheltenham, England: Edward Elgar.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018).** Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303-310.
- Horvath, L. K., & Szczesny, S. (2015).** Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316-328.
- Jónasdóttir, F. S., Einarsdóttir, Þ., Heijstra, T. M., & Pétursdóttir, G. M. (2016).** Money talks: Gender budgeting in the University of Iceland. *Stjórnmal og Stjórnsýsla*, 12(1), 171.
- De Jong, S., Icaza-Garcia, R., Vázquez, R., & Withaecx, S. (2017).** Editorial: Decolonising the University. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 20(3), 227-231.
- Kaley, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006).** Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American sociological review*, 71(4), 589-617.

- Lansu, M., Bleijenbergh, I., & Benschop, Y. (2020).** Just talking? Middle managers negotiating problem ownership in gender equality interventions. *Scandinavian Journal of Management*, 36(2), 101110.
- Leenders, J., Bleijenbergh, I. L., & Van den Brink, M. C. (2020).** Myriad potential for mentoring: Understanding the process of transformational change through a gender equality intervention. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 379-394.
- Leslie, L. M. (2019).** Diversity initiative effectiveness: A typological theory of unintended consequences. *Academy of Management Review*, 44(3), 538-563.
- Liu, S. N. C., Brown, S. E., & Sabat, I. E. (2019).** Patching the “leaky pipeline”: Interventions for women of color faculty in STEM academia. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 32.
- Maas, A. H. E. M., & Appelman, Y. E. A. (2010).** Gender differences in coronary heart disease. *Netherlands Heart Journal*, 18(12), 598-603.
- Maranto, C. L., & Griffin, A. E. (2011).** The antecedents of a ‘chilly climate’ for women faculty in higher education. *Human relations*, 64(2), 139-159.
- Misra, J., Lundquist, J. H., & Templer, A. (2012).** Gender, work time, and care responsibilities among faculty. *Sociological Forum*, 27, 300-323.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012).** Science faculty’s subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474-16479.
- Moriña, A., Cortés-Vega M. & Molina, V. M. (2015).** Faculty training: an unavoidable requirement for approaching more inclusive university classrooms, *Teaching in Higher Education*, 20(8), 795-806.
- Moriña, A. (2017).** Inclusive education in higher education: challenges and opportunities, *European Journal of Special Needs Education*, 32(1), 3-17.
- Murgia, A., & Poggio, B. (Eds.). (2018).** Gender and precarious research careers: A comparative analysis. Routledge.
- Naezer, M. M., van den Brink, M. C. L., & Benschop, Y. W. M. (2019).** Harassment in Dutch academia: Exploring manifestations, facilitating factors, effects, and solutions. Utrecht: LNVH. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_‘Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions’_pdf
- Nielsen, M. W. (2016).** Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386-399.
- Perez, C. C. (2019).** *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Random House.
- Picardi, I. (2019).** The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment. *Social Sciences*, 8(5), 160.
- Schiebinger, L., & Schraudner, M. (2011).** Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering¹. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 154-167.
- Sian, K. P. (2019).** *Navigating institutional racism in British universities*. Springer International Publishing.
- Stuij, MS., Muntinga, ME., Bakker, M., Bendien, EM., & Verdonk, P. (2020).** Secundaire intersectionele analyse in kwalitatief gezondheidszorgonderzoek: Praktische handleiding. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3901443>
- Täuber, S. (2020).** Undoing Gender in Academia: Personal Reflections on Equal Opportunity Schemes. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1718-1724.

- Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015).** Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12349-12353.
- Van Veelen & Derks (2019).** Verborgen verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland. Geraadpleegd via https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_-_verborgen_MV_verschillen_in_werktaken_hulpbronnen_en_onderhandelingen_in_de_wetenschap.pdf
- Vázquez, R. (2015).** Decolonial practices of learning. In J. Friedman, V. Haverkate, B. Oomen, E. Park, & M. Sklad (Eds.), *Going global in higher education. The theory, teaching and measurement of global citizenship* (pp. 92-100). Middelburg: UCR.
- Verdonk, P., Muntinga, M., & Croiset, G. (2016).** Gender en diversiteit in het geneeskundeonderwijs. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 19(2), 225-239.
- Verdonk, P., & Janczukowicz, J. (2018).** diversity in Medical education. *MedEdPublish*, 7.
- Vinkenburg, C. J. (2017).** Engaging gatekeepers, optimizing decision making, and mitigating bias: Design specifications for systemic diversity interventions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 212-234.
- Voorspoels, J. (2018).** Beyond controversy: gender-quota implementation in academic decision-making bodies. Dissertation: University of Antwerp.
- de Vries, J. A., & Van den Brink, M. (2016).** Transformative gender interventions: Linking theory and practice using the “bifocal approach”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Wekker, G., Slootman, M. W., Icaza, R. & Vazquez, R. (2016).** Diversiteit is een werkwoord: Rapport commissie diversiteit Universiteit van Amsterdam. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., Frye, M., Starkenburg, E., & Tai, V. (2019).** A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in psychology*, 10, 1297. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>

Dit is een uitgave van:

Adviescommissie Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO)

De adviescommissie is te bereiken
via adviescommissie@dihoo.nl

DIHOO is een adviescommissie van het
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Juni 2021