

Gelijkheid, Diversiteit en Inclusie Plan

Erasmus MC

Inhoud

A. Inleiding.....	3
Investeren.....	3
Stimuleren	3
Monitoren	3
Targets 2021 - 2027.....	3
Brede aanpak.....	4
B. Visie	5
Onze visie op gelijkheid, diversiteit en inclusie.....	5
C. Voorgeschiedenis	7
Situatieschets	7
Gelijkheid, diversiteit en inclusie in het Erasmus MC: highlights.....	7
D. Diversiteit & Inclusie: onze uitgangspunten	10
Gelijke kansen	10
Gendergelijkheid	10
Gelijke beloning.....	10
Gelijke kwaliteit van zorg	10
Genderdimensie in onderwijs en onderzoek	10
Sociale veiligheid voor medewerkers.....	11
E. Diversiteit & Inclusie: waar staan we?	12
Onze ambities in vogelvlucht	12
Patiëntenzorg	12
Onderzoek	12
Onderwijs	12
F. Diversiteit & Inclusie: onze targets.....	14
Thema – Een gezonde werk-privébalans en organisatiecultuur	14
Thema – Genderbalans in leidinggevende functies	16
Thema – Gendergelijkheid in werving en carrièreontwikkeling	18
Thema – Integratie van de genderdimensie in research & onderwijsinhoud.....	21
Thema – Maatregelen die (gendergerelateerde) sociale veiligheid waarborgen	24
G. Overzicht middelen/begroting (waar relevant).....	25

A. Inleiding

Sekse- en genderverschillen zijn relevant voor alle terreinen binnen de gezondheidszorg: in onderzoek, opleiding, de richtlijnen voor optimale zorg, het preferentiebeleid voor medicijnen en in de vergoeding van zorg. De afgelopen jaren heeft het Bestuur maatregelen om gelijke behandeling in de meest brede zin te versterken, ondersteund en gefaciliteerd. Het Bestuur zal dat de komende jaren blijven doen. Het Gelijkheid, Diversiteit en Inclusie Plan (GDIP) van het Erasmus MC blikt terug op lopende en afgeronde activiteiten en maatregelen die afgelopen jaren zijn ontwikkeld en op het randvoorwaardelijk beleid dat hiervoor is uitgewerkt. Ten slotte laat het GDIP zien wat onze concrete plannen en doelen tot en met 2027 zijn. Onze ambities bestrijken alle elementen van gelijkheid en diversiteit in onze organisatie.

Investeren

In dit document draagt de Raad van Bestuur van het Erasmus MC uit hoe het in dit thema investeert met de inzet van mensen, middelen en expertise om de hierboven bedoelde maatregelen en initiatieven (verder) te ontwikkelen en implementeren. Dat uit zich onder meer in de aanstelling van een Faculty Diversity Officer (in 2018) en van een HR beleidsadviseur Diversiteit en Inclusie (in 2017). Ook lopen en volgen er diverse onderzoeken en projecten rond onderwerpen als integratie van de genderdimensie in research, genderneutrale werving & selectie, ondersteuning, behoud en ontwikkeling van talentvolle (vrouwelijke) wetenschappers, en de implementatie van inclusieve geneeskunde in ons geneeskundeonderwijs.

Stimuleren

Om de ontwikkeling van D&I kennis, vaardigheden en bewustzijn binnen onze organisatie verder te stimuleren, worden vanuit HR en vanuit ons onderwijsdomein trainingen aangeboden in implicit bias, de begeleiding van collega's met een arbeidsbeperking, het geven van inclusief onderwijs, de D&I-component van effectief leiderschap en in de genderneutrale benadering van ons wervings- en selectieproces. Onze Faculty Diversity Officer richt zich op de verbinding en praktische samenwerking met de Chief Diversity Officer en het Diversity and Inclusion Office van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Om een gezonde organisatiecultuur en sociaal veilige werkomgeving te waarborgen, zetten wij diverse gremia in en besteden wij via onze interne communicatiekanalen aandacht aan dit onderwerp.

Monitoren

Met de ontwikkeling van een D&I-dashboard voor monitoring en analyse zet het Erasmus MC komende jaren ook in op verzameling, monitoring en analyse van data over personeel en studenten. Dat stelt ons beter in staat om trends waar te nemen, voorspellingen te doen en maatregelen te nemen.

Targets 2021 - 2027

Verder in dit document vindt u een nadere uitwerking van onze targets voor de komende jaren, ingedeeld in vijf thema's:

1. Een gezonde werk-privébalans en organisatiecultuur
2. Genderbalans in leidinggevende functies
3. Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrièreontwikkeling
4. Integratie van de sekse- en genderdimensie in research & onderwijsinhoud

5. Maatregelen die (gendergerelateerde) sociale veiligheid waarborgen

Brede aanpak

Gendergelijkheid is in het Erasmus MC één van de dimensies van onze inzet op diversiteit en inclusie. Met de brede aanpak die wij in dit plan schetsen en op basis van onze voorgeschiedenis (zie deel C), zij wij ervan overtuigd dat het Erasmus MC de komende jaren en verder in de toekomst stappen zal blijven zetten die bijdragen aan gendergelijkheid, en aan gelijke behandeling in het algemeen. In ons onderwijs, in onze patiëntenzorg en ook in ons wetenschappelijk domein.

B. Visie

Het Erasmus MC is gevestigd in het centrum van Rotterdam, de meest diverse stad van Nederland met zo'n 175 verschillende nationaliteiten; meer dan van 50% van de bevolking heeft een migratieachtergrond¹. Ons universitair medisch centrum kent een toenemend diverse patiëntenpopulatie, levert en draagt bij aan excellent (van fundamenteel tot klinisch-wetenschappelijk) internationaal onderzoek en is nationaal en internationaal toonaangevend in onderwijs. Het Erasmus MC hecht aan een cultuur van openheid en inclusie. We verenigen mensen van vele nationaliteiten en met diverse achtergronden. We omarmen de verscheidenheid aan perspectieven die dit meebrengt: we kunnen letterlijk niet zonder.

Onze visie op gelijkheid, diversiteit en inclusie

Ons universitair medisch centrum staat voor een gezonde bevolking en excellente zorg door onderzoek en onderwijs. Toekomstige grote innovaties op het gebied van gezondheid en zorg liggen op de terreinen waar biomedische en natuurwetenschappen, geneeskunde, technologie en *big data* elkaar raken. De innovaties die hieruit voortvloeien, beïnvloeden ons perspectief op gezondheid en ziekte, op moleculair, cellulair, mens- én populatieniveau. Dit heeft implicaties voor de manier waarop we onze patiëntenzorg, ons wetenschappelijk onderzoek en ons onderwijs inrichten. Technologie wordt een steeds belangrijker en niet meer weg te denken onderdeel van al onze kerntaken. Deze ontwikkeling vormt de basis voor een nieuwe ambitie in ons strategisch koersdocument, Koers23: wij streven ernaar het eerste technische UMC van Nederland te zijn.

Om deze missie en visie te kunnen realiseren kunnen wij simpelweg niet zonder de grootst mogelijke verscheidenheid aan talent. Die vorm van diversiteit en inclusie is een voorwaarde voor onze innovatie en ontwikkeling. De samenvoeging van verschillende perspectieven en zienswijzen binnen de muren van ons UMC versterkt ons innovatief vermogen in onderzoek en onderwijs² en leidt in de patiëntenzorg tot nieuwe inzichten waarmee wij die zorg optimaal kunnen vormgeven.

Het Erasmus MC beschouwt gendergelijkheid als onlosmakelijk onderdeel van gelijke behandeling en van een organisatiecultuur waarvan diversiteit en inclusie belangrijke pijlers zijn. Wij staan voor een neutrale en tegelijk altijd persoonlijke behandeling van alle mensen in (en om) onze organisatie, zonder onderscheid te maken naar bijvoorbeeld geslacht, geboorteplaats of levensovertuiging. In ons onderzoek, in ons onderwijs, in de zorg voor onze patiënten en in de omgang met onze medewerkers en studenten.

Gendergelijkheid raakt aan ons beleid rond maatschappelijk verantwoord ondernemen, aan onze sociale veiligheid, en niet in de laatste plaats aan de ambities die worden verwoord in *Koers23*. Als internationaal topziekenhuis, als onderwijskundig en wetenschappelijk topinstituut willen en kunnen we ook geen kans laten liggen om de ontwikkeling van al ons talent, vrouwelijk of mannelijk, te

¹ Op 1 februari 2021 had 52,3% van de inwoners van Rotterdam een migratieachtergrond. Bron: [Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland? \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2021/04/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland)

² Dit komt ook naar voren in het [Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek](#), dat in september 2020 werd gepresenteerd door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en is opgesteld in samenwerking met de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), Expertise Centrum Diversiteit (ECHO) en het Landelijk Overleg Diversity Officers (LandO).

stimuleren. Daarom zetten we in ons GDIP in op het signaleren en verlagen van de mogelijke drempels in die ontwikkeling.

C. Voorgeschiedenis

Situatieschets

Als het gaat om gendergelijkheid van vrouwen, gaat in het Erasmus MC al veel goed. Vrouwen vormen in de gezondheidszorg een duidelijke meerderheid en dat binnen diverse functiefamilies, waaronder wetenschappelijk onderzoek en onderwijs en management. Van onze managers is 60% vrouw (maart 2021). Tegelijk zijn onze ambities op dit thema *werk in uitvoering*³. We zien dat het percentage vrouwen in het medische en wetenschappelijke carrièrepad na het niveau van promovendi bij elke stap in de carrière nog altijd daalt⁴. Om die tendens te veranderen, lopen binnen het Erasmus MC tegelijkertijd meerdere initiatieven. Het gegeven dat onder onze artsen en verpleegkundigen in de patiëntenzorg en onder (instromende) studenten in de studie geneeskunde mannen een duidelijke minderheid vormen, is daarentegen een uiting van een langjarige en voortdurende landelijke trend. Om die trend te veranderen, is sectorbrede en sectoroverstijgende samenwerking nodig. Ook andere ontwikkelingen binnen de gezondheidszorg kunnen in de toekomst zijdelings impact hebben op diversiteit in de gezondheidszorg. Een voorbeeld is het samenwerkingsverband tussen het Erasmus MC, de Erasmus Universiteit Rotterdam en TU Delft op het gebied van medische technologie. Deze samenwerking is een voorbeeld van convergentie van alfa-, bèta- en gamma-wetenschappen.

Gelijkheid, diversiteit en inclusie in het Erasmus MC: highlights

Hieronder een beknopte terugblik op de belangrijkste ontwikkelingen in het Erasmus MC op het gebied van Diversiteit & Inclusie.

2006 *Oprichting VENA ('Vrouwen binnen Erasmus MC Netwerk voor Academici')*

Het netwerk VENA bestaat al twee decennia. Het is primair gericht op ontmoeting en ondersteuning van vrouwelijke academici in de loop en ontwikkeling van hun carrière. VENA adviseert de decaan met betrekking tot vrouwenbeleid, organiseert workshops en netwerkbijeenkomsten en verzorgt informatievoorziening over bijvoorbeeld carrièreplanning.

2006 *Eerste Female Career Development Programme*

Het Erasmus MC wil optimaal gebruik maken van het in de organisatie aanwezige talent. De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke onderzoekers in de hogere wetenschappelijke functiecategorieën lag aan de basis voor dit programma. In 2006 besloot de Raad van Bestuur om de progressie van vrouwen in leidinggevende wetenschappelijke posities te stimuleren met de oprichting van het Female Career Development Programme (FCDP).

Het FCDP is een tweejaarlijks programma voor vrouwelijk toptalent op onderzoeksgebied. Hoofdthema is vormgeven aan persoonlijk leiderschap. Daarbinnen komen onderwerpen als bewustwording van eigen kwaliteiten, zichtbaarheid, en maken van carrièrekeuzes aan bod.

³ In het advies [Diversiteit in de top - Tijd voor versnelling](#) (september 2019) beschrijft ook de Sociaal-Economische Raad (SER) nut en noodzaak van maatregelen die leiden tot versnelling van het tempo waarmee gender- en culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven en delen van de publieke sector toenemen.

⁴ Binnen de umc's (landelijke cijfers) verschuift de man-vrouwverhouding per opeenvolgende functiecategorie: het percentage vrouwen loopt van 63,4% (promovendi), en 52,9% (universitair docenten), naar 39,8% (universitair hoofddocenten) en 26,2% onder hoogleraren (Cijfers 2020. Bron: <https://www.lnvh.nl/a-3542/presentation-monitor-vrouwelijke-hoogleraren-2020>)

Een van de opbrengsten is dat alle negen vrouwen die in 2006 de eerste lichting deelnemers van het FCDP vormden, inmiddels zijn benoemd tot hoogleraar. Onder hen ook de huidige Faculty Diversity Officer.

2015 *Uitvoering Participatiewet*

Sinds de bekrachtiging van de Participatiewet (de 'wet Banenafspraken') spant het Erasmus MC zich in om hieraan uitvoering te geven. Dit houdt in dat er vanuit maatschappelijke betrokkenheid en inclusiviteit meer dan 400 duurzame banen gerealiseerd worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Erasmus MC werkt hierin nauw samen met het Werkgevers ServicePunt Rijnmond (WSP Rijnmond), dat als doel heeft om werkgevers in de regio Rijnmond te ondersteunen bij het uitvoeren van de Participatiewet. Om te investeren in de ontwikkeling van medewerkers, mobiliteit te stimuleren en duurzame banen te realiseren ontwikkelt het Erasmus MC een programma dat handvatten biedt aan zelfinzicht, ontwikkeling en werknemersvaardigheden.

2017 *Aanstelling HR beleidsadviseur D&I*

De HR Beleidsadviseur D&I is specifiek aangesteld om beleid te ontwikkelen en implementeren gebaseerd op de visie dat iedereen in de organisatie zich welkom voelt en gelijke kansen heeft.

2018 *Aanstelling Faculty Diversity Officer*

Onze Faculty Diversity Officer vervult intern en extern een ambassadeursrol voor diversiteit, ondersteunt en adviseert de decaan over D&I binnen het Erasmus MC en faciliteert de deling van kennis en best practices, onder meer in samenwerking met de andere Faculty Diversity Officers, de Chief Diversity Officer en het Diversity Office van de Erasmus Universiteit Rotterdam. In 2019 is middels een verkenning D&I onder leiding van de FDO in kaart gebracht welke D&I-gedreven activiteiten en projecten binnen het Erasmus MC al zichtbaar zijn en hoe diversiteit en inclusie binnen het Erasmus MC verder vorm kunnen krijgen. Onze huidige Faculty Diversity Officer (2021) is onder meer voormalig Chief Diversity Officer van de Erasmus Universiteit Rotterdam (2015-2018), en voormalig voorzitter van het Erasmus Netwerk voor Vrouwelijke Professoren (ENVH; 2014-2019) en bestuursvoorzitter van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH; 2018-2023).

2018 *Female Talent Class*

De Female Talent Class (FTC), opgericht door Management Development, is een talentontwikkelingsprogramma voor getalenteerde, jonge vrouwelijke onderzoekers en artsen in opleiding die recent zijn gepromoveerd of zich in de laatste fase van hun promotie bevinden. Jaarlijks geeft de FTC 20 vrouwen de kans om beter hun weg in de academische wereld te vinden.

Aanvang project D&I voor de Erasmusarts

Het project 'Diversiteit & Inclusiviteit voor de Erasmusarts' richt zich op het bijbrengen kennis, vaardigheden en attitudes met betrekking tot 'inclusieve patiëntenzorg' aan onze geneeskundestudenten. Dat gebeurt middels kleinschalig en activerend onderwijs. Dit stelt onze artsen beter in staat te reflecteren op zorgvraagstukken van diversiteit en inclusiviteit en op een respectvolle en professionele manier om te gaan met menselijke verscheidenheid in de gezondheidszorg (inclusieve gezondheidszorg). Onderdeel van het project is de professionalisering van docenten (inclusief onderwijs). Het project loopt tot juni 2021. Doel is

duurzame borging van de opbrengsten en onderwerpen van het project in het curriculum (bachelor/master). Zie ook Target 17.

2019 *Startschot project 'Een Duurzaam Erasmus MC'*

Het Erasmus MC wil zichtbaar en aantoonbaar bijdragen aan het realiseren van 17 *Sustainable Development Goals* (SDG's) van de Verenigde Naties. Zij vormen doel en rode draad van het project 'Een duurzaam Erasmus MC'. Alle ontwikkelingen op dit vlak vinden plaats onder onze Taskforce Duurzaamheid. In het kader van gelijkheid, diversiteit en inclusie besteedt de Taskforce bijzondere aandacht aan de doelen Ongelijkheid Verminderen (SDG 10) en Gendergelijkheid (SDG 5).

Eerste NIHES-course 'Gender in Research'

Aan deze workshop namen 34 jonge, talentvolle onderzoekers deel, uit 5 verschillende continenten. De cursus werd aangeboden door het Netherlands Institute for Health Sciences (NIHES). 28 van deze onderzoekers konden de cursus volgen dankzij een subsidie uit het Kennisprogramma Gender en gezondheid van ZonMW. Zie ook Target 15.

Oprichting DISCO (Diversiteit en Inclusie StudentenCommissie)

De Diversiteit en Inclusie StudentenCommissie (DISCO) van het Erasmus MC is gericht op de bevordering van een meer inclusieve studieomgeving. Uitgangspunt is dat de medische faculteit een plek moet zijn waar iedereen zich thuis kan voelen. DISCO heeft twee subcommissies die zich respectievelijk bezighouden met het stimuleren van diversiteit en inclusie in het geneeskundeonderwijs en met het bevorderen van onderlinge verbondenheid tussen geneeskundestudenten.

2020 *Start 25-25 initiatief*

Het Erasmus MC heeft samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) als doelstelling afgesproken dat in 2025 minimaal 25% vrouwelijke hoogleraren in dienst zijn. Het op die doelstelling gerichte programma 25-25 ondersteunt vrouwen werkzaam in de wetenschap en stimuleert hen in hun ambitie. '25-25' geeft en draagt bij aan een basis waardoor doorgroei naar een positie van UD, UHD of Hoogleraar gefaciliteerd wordt.

2021 *Erasmus MC Graduate School⁵*

Het Erasmus MC biedt medewerkers én studenten ondersteuning bij iedere stap in hun (leer)loopbaan. Voor onderwijs en (extra) ondersteuning kunnen promovendi en research-masterstudenten nu terecht bij de Erasmus MC Graduate School. De organisatie coördineert het onderwijs, heeft een buddy-programma om internationale studenten welkom te heten en biedt ondersteuning op het gebied van mentale gezondheid. Ook wordt gewerkt aan plannen voor ondersteuning van begeleiders van promotietrajecten.

⁵ www.eur.nl/en/erasmusmc/graduate-school

D. Diversiteit & Inclusie: onze uitgangspunten

Het Erasmus MC is werkgever, zorgverlener en opleider voor mensen van allerlei achtergronden. De diversiteit van de stad Rotterdam zien we terug in onze patiënten en willen we gereflecteerd zien in onze werknemers en studenten. Voor al deze mensen willen we een open en veilige omgeving bieden met gelijke kansen voor een ieder, ongeacht gender, culturele afkomst, religie of eventuele arbeidsbeperkingen. De ontwikkelingen die we de voorbije jaren op D&I-gebied hebben geïnitieerd en gefaciliteerd, zijn binnen al onze domeinen zichtbaar. Aan de hand van onze uitgangspunten laten wij hieronder zien waar wij nu staan:

Gelijke kansen

Het Erasmus MC maakt bij de werving en selectie van werknemers en studenten geen onderscheid naar geslacht, gender, levensovertuiging, cultuur, geboorteplaats of arbeidsbeperking. Om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren zijn onder andere *implicit bias* trainingen geïntegreerd in ons selectieproces. Daarnaast hebben we een transparant benoemingsbeleid om een diverse samenstelling van de academische top te bewerkstelligen. Medewerkers van het Erasmus MC kunnen informatie over ontwikkelingsmogelijkheden en ondersteunende regelingen vinden in onze sociale intranetomgeving (Agora). Gelijke kansen verwezenlijken we evenzeer voor mensen voor met een arbeidsbeperking. In het kader van de Participatiewet heeft het Erasmus MC tot en met 2020 ruim 100 banen gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking.

Gendergelijkheid

Vrouwelijk toptalent wordt expliciet óók uitgenodigd om te solliciteren en wordt begeleid via een Female Career Development Program. Het Erasmus MC ondersteunt ambitieuze vrouwen daarnaast via het netwerk VENA (Vrouwen binnen Erasmus MC Netwerk voor Academici) en met leiderschaps- en ontwikkelingsprogramma's voor (vrouwelijke) onderzoekers/medisch specialisten op verschillende punten in hun carrière. De bevordering van diversiteit en inclusiviteit binnen het domein van wetenschap en onderwijs in het Erasmus MC is de focus van onze Faculty Diversity Officer (FDO). De FDO heeft zitting in de Talent & Innovation Council (TIC, de formele wetenschappelijke adviesraad van het Erasmus MC). De TIC adviseert de decaan van het Erasmus MC over talentbeleid en benoemingen, rekening houdend met gelijke kansen. Diversiteit in de samenstelling van benoemingscommissies is een speerpunt.

Gelijke beloning

Het Erasmus MC maakt geen onderscheid in beloning. Binnen het Erasmus MC worden werknemers zonder onderscheid naar sekse, gender, religie of cultuur beloond op basis van de functie waarin zij worden aangesteld. De functies en de bijbehorende beloningen zijn vastgelegd in een functiewaarderingssysteem (FUWAVAZ).

Gelijke kwaliteit van zorg

Iedere patiënt van het Erasmus MC verdient dezelfde, optimale kwaliteit van zorg. Dit ongeacht leeftijd, sekse, seksuele voorkeur, sociaaleconomische situatie en culturele achtergrond. In de zorg die wij leveren, houden wij rekening met verschillen tussen mensen. Daaronder ook de (biomedische) verschillen tussen mannen en vrouwen.

Genderdimensie in onderwijs en onderzoek

Het Erasmus MC bevordert diversiteit en inclusiviteit binnen het geneeskundig onderwijs met als doel acceptatie en samenwerking te stimuleren, tijdens maar ook na de opleiding. Dit door D&I te implementeren in de inhoud van het onderwijs, de vormgeving van het onderwijs, en in

docentprofessionalisering. Er worden bijeenkomsten en trainingen georganiseerd van, voor en met studenten en docenten. Bij het ontwikkelen van onderzoeksvragen wordt rekening gehouden met geslacht, etniciteit en leeftijd. Daarnaast werkt het Erasmus MC met lokale en nationale stakeholders om een zo divers mogelijke onderzoeksomgeving te realiseren.

Sociale veiligheid voor medewerkers

Een sociaal veilige en inclusieve werkomgeving is een essentiële factor in de ontwikkeling van onze medewerkers. Ongewenst gedrag in de breedste zin van het woord zoals pesten, agressie, geweld, (seksuele) intimidatie of discriminatie en het ridiculiseren van speciale behoeftes, vormt juist een drempel. Wij bieden onze medewerkers en studenten verschillende mogelijkheden om een klacht, probleem of conflict op dit gebied aan te kaarten: onze ombudsman, vertrouwenspersonen, de mediator en de klachtencommissie. Bij deze gremia kunnen medewerkers op een voor hen veilige manier terecht. Zij bieden steun en begeleiding bij de aanpak van ervaren problemen. Onze studenten kunnen ook gebruik maken van de nodige voorzieningen bij de Erasmus Universiteit Rotterdam.

E. Diversiteit & Inclusie: waar staan we?

Onze ambities in vogelvlucht

Deze worden verder uitgewerkt in deel F, 'Diversiteit & Inclusie: onze targets?'

- Implementeren van ons Gelijkheid, Diversiteit en Inclusie Plan 2021-2027.
- Integratie van D&I in ons werving- en selectiebeleid en benoemingsbeleid hoogleraren.
- Integratie van de genderdimensie in de inhoud, organisatie en besluitvorming van research.
- Structureel aanbod aan trainingen en workshops die een inclusieve cultuur en bedrijfsvoering bevorderen.
- Integratie van inclusieve patiëntenzorg in ons geneeskundeonderwijs en onze bedrijfsvoering.
- Vergroten van (gender) diversiteit in leidinggevende en besluitvormende posities.
- Transparant beloningsbeleid waarin gelijke beloning is geborgd.
- Versterking inclusieve organisatiecultuur en sociale veiligheid.

Patiëntenzorg

De patiëntenpopulatie van ons ziekenhuis, gevestigd in één van de cultureel meest diverse steden van Europa, is in alle opzichten en in toenemende mate divers. In de zorg voor al onze patiënten is ons uitgangspunt dat (gelijke) kwaliteit van zorg voor iedereen moet gelden, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele voorkeur, sociaaleconomische situatie en culturele achtergrond. Ook groeit de aandacht voor (biomedische) verschillen tussen (groepen) mensen en manieren waarop het Erasmus MC daarop kan en moet inspelen. Dat betekent ook dat we in onze gezondheidszorg rekening houden met verschillen tussen mensen, waaronder de verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit onder meer door integratie van inclusieve geneeskunde en inclusieve patiëntenzorg in ons onderwijs, door wetenschappelijk onderzoek naar de betekenis van (biomedische) verschillen tussen mensen voor onze zorgverlening en door een inclusieve, genderneutrale benadering bij de werving en selectie van personeel.

Onderzoek

In ons wetenschappelijk onderzoek ligt de focus op de genderdimensie in het researchproces en op het slechten van barrières en ontplooiën van stimulansen in de carrièreontwikkeling van onze wetenschappers. Voorbeelden daarvan zijn een benoemingsbeleid waarin targets worden gesteld voor de samenstelling van benoemingscommissies en het meenemen van diversiteitsdoelen in de afdelingstrategieën van hoogleraren. Via de Talent & Innovation Council (TIC) van het Erasmus MC wordt het belang van D&I meegenomen bij de doorontwikkeling van ons talent management beleid. De TIC bestaat op dit moment (april 2021) voor 50% uit vrouwen.

Onderwijs

Het project Diversiteit & Inclusiviteit voor de Erasmusarts heeft voor het geneeskundeonderwijs in de bachelor en masterfase een D&I-inventarisatie gedaan, eindtermen Diversiteit & Inclusiviteit voor de Erasmusarts geformuleerd en in kaart gebracht waar en hoe D&I kan worden ingebed in het onderwijsprogramma. Professionalisering van onze kerndocenten wordt gefaciliteerd in de vorm van een docenttraining diversiteit en inclusie. Om cultuurveranderingen op andere niveaus te realiseren (het waarborgen van een sociaal veilig en inclusief opleidingsklimaat en een inclusieve patiëntenzorg, werkt het project D&I voor de ErasmusArts samen met bijvoorbeeld studenten (via DISCO, de

Diversiteit en Inclusie Studentencommissie) en met de Diversity Officers van het Erasmus MC en de EUR.



In beeld: Man/vrouw verhouding studenten Erasmus MC (cijfers 2020-2021)

In totaal telt het Erasmus MC 4.069 studenten.

Binnen de opleidingen Geneeskunde, Klinische Technologie, Research Masters en Nanobiologie is de man-vrouw verhouding onder studenten 37% man en 63% vrouw.

F. Diversiteit & Inclusie: onze targets

Thema – Een gezonde werk-privébalans en organisatiecultuur

Het Erasmus MC moet voor ons allemaal een plezierige en (sociaal) veilige plek zijn om te werken en studeren en om onze persoonlijke en professionele (academische) ambities waar te maken. Om de ambities van het Erasmus MC als academisch ziekenhuis waar te kunnen maken, werken we nadrukkelijk aan persoonsgerichte aandacht voor al onze medewerkers. De opbouw en het onderhoud van een duurzame relatie met onze wetenschappers, artsen, studenten, vrijwilligers, patiënten is voor ons van levensbelang. Dat betekent dat we met elkaar oog hebben voor de balans tussen werk en privéleven en met elkaar vormgeven aan een cultuur waarin alle ruimte is voor verscheidenheid. Secundaire arbeidsvoorwaarden die deze balans ondersteunen, en een cultuur waarin die balans op waarde wordt geschat, dragen tegelijk bij aan het bereiken van onze doelen op het gebied van gelijkheid en diversiteit en aan het realiseren van onze ambities voor de werving en ontwikkeling van (top)talent in onze organisatie. Voor al onze medewerkers geldt de collectieve arbeidsovereenkomst voor universitair medische centra (CAO UMC⁶).



In beeld: man/vrouw verhouding medewerkers Erasmus MC (cijfers 2021)

In totaal telt het Erasmus MC 14.454 medewerkers. De man-vrouw verhouding onder de medewerkers is 28% man en 72% vrouw.

Ook binnen de beroepen Onderzoekers (1.791 medewerkers), Medisch Specialisten (950 medewerkers), Verpleegkundigen (2442 medewerkers), Vrijwilligers (308 medewerkers) is de man-vrouw verhouding bij deze beroepen: meer vrouwen dan mannen.

De man-vrouw verhouding onder professoren is echter 75,6% man en 24,4% vrouw.

⁶ De Cao umc is gesloten tussen werknemersorganisaties (FBZ, ACOP (FNV), LAD, CCOOP (CNV) en NU'91) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU). Zie ook www.nfu.nl/voor-umc-medewerkers/cao-universitair-medische-centra.

Onze targets:

1. *Diversiteit en Inclusie en de werk-privébalans zijn structureel onderdeel van onze cultuurbarometer*

Het Erasmus MC houdt de tevredenheid van zijn medewerkers tweejaarlijks tegen het licht met een cultuurbarometer. Op punten die raken aan gender, diversiteit en inclusie - zoals sociale veiligheid en de balans tussen werk en privéleven - willen we een meetbaar positieve ontwikkeling realiseren onder onze medewerkers. De tweejaarlijkse cultuurbarometer is een middel om deze ontwikkeling vertrouwelijk te meten. Daarnaast werken we aan de ontwikkeling van verdiepende vragenlijsten, eveneens anoniem, waarmee we tot op afdelingsniveau kunnen ingaan op specifieke thema's. In samenwerking tussen leidinggevende(n) en de HR (beleids)adviseur op dit terrein worden de resultaten gebruikt om waar nodig maatregelen te nemen.

2. *Officiële feestdagen zijn uitwisselbaar*

De CAO voor Universitair Medisch Centra bevat een overzicht van officieel erkende, landelijke feestdagen⁷. Op die dagen wordt van medewerkers geen dienst verlangd, 'tenzij het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt'. Sinds 2002 kunnen medewerkers van de Universitair Medische Centra deze feestdagen op verzoek uitwisselen voor andere (godsdienstige of culturele) feestdagen. Om het belang van deze uitwisselbaarheid te stimuleren, geven wij hieraan bekendheid via onze interne communicatiemiddelen. Leidinggevers gaan hier bewust en aandachtig mee om en hanteren bij zo'n verzoek dezelfde maatstaf als bij de in de CAO UMC genoemde feestdagen. Dit is een eenvoudige, maar belangrijke manier om werkelijk vorm te geven aan respect voor alle perspectieven, culturen, levensovertuigingen die leven binnen onze organisatie.

⁷ CAO universitair medische centra 2018-2020, artikel 6.2.2. Feestdagen

Thema – Genderbalans in leidinggevende functies

In het Erasmus MC als geheel zijn bijna 14.500 medewerkers werkzaam. 72% van hen is vrouw, 28% is man. Tussen de verschillende functiefamilies in onze organisatie zien we ook andere man/vrouw-verhoudingen. Onder onze directeuren is de verhouding in evenwicht, maar onder hoogleraren en afdelingshoofden ligt het percentage vrouwen nog onder de 25%. (Van de promovendi was in 2020 63,4% vrouw.) En dat terwijl sinds 2005/2006 meer vrouwen dan mannen promoveren in de richting gezondheidszorg en welzijn. Het Erasmus MC wil dat potentieel ten volle benutten. Dat drijft onze behoefte aan concrete plannen en activiteiten die een representatieve vertegenwoordiging van mannen en vrouwen stimuleren.

Man/vrouw-verhouding leidinggevende functiecategorieën (o.b.v. aantallen) ⁸	Mannen	Vrouwen
Directeuren	54,5%	45,5%
Managers ⁹	39,4%	60,6%
Hoogleraren	75,6%	24,4%
Afdelingshoofden hoogleraar	82,6%	17,4%

Onze targets:

3. In 2025 is minimaal 25% van onze hoogleraren vrouw.

Samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) hebben we als doelstelling afgesproken dat er in 2025 minimaal 25% vrouwelijke hoogleraren in dienst zijn. Met het programma '25-25' worden vrouwen werkzaam in de wetenschap ondersteund en gestimuleerd in hun ambitie. Het 25-25 programma geeft en draagt bij aan een basis waardoor doorgroei naar een positie van UD, UHD of Hoogleraar gefaciliteerd wordt. De inspanningen op dit terrein uit zich onder meer in de feitelijke toename van percentage vrouwelijke hoogleraren: van 14,5% in 2012¹⁰, naar 24,4%¹¹ in 2020. We onderkennen daarbij het belang om aandacht te besteden aan elke stap in de carrière van onze wetenschappers.

Binnen het Erasmus MC bestaat deze basis uit een jarenlange traditie van succesvolle programma's zoals het Female Career Development programma, de Female Talent Class en mentoring programma's. Deze initiatieven zijn vooral gericht op jonge, getalenteerde onderzoekers, en sluiten aan op de strategische koers van het Erasmus MC (Koers23). Daarin bevestigen we het belang van persoonsgerichte aandacht bij de werving en ontwikkeling van onze medewerkers. Aanvullend biedt ons Research Development Office (RDO) onderzoekers ondersteuning (projectgebonden advies, ontwikkeling vaardigheden) bij het aanvragen van onderzoekssubsidies. Dit is veelal op de persoon dan wel het project toegesneden maatwerk. In allerlei fases van een wetenschappelijk carrière faciliteren we ook de zichtbaarheid van ons talent, bijvoorbeeld met de voordracht van onderzoekers voor (inter)nationale awards en prijzen. Zo kunnen we onze talenten optimaal ondersteunen in hun carrièrekeuzes en behalen we de doelen van 25-25.

⁸ Bron cijfers: Erasmus MC.

⁹ Bedoeld worden de managers in schaal 11-14 van de Cao umc (www.nfu.nl/voor-umc-medewerkers/cao-universitair-medische-centra

¹⁰ <https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/233.pdf>

¹¹ Bron: <https://www.lnvh.nl/monitor2020/>

4. *We hanteren een benoemingsbeleid dat een diverse samenstelling van de academische top kan bewerkstelligen.*

Bij de samenstelling van de vaste, centrale commissie voor de benoeming van universitair hoofddocenten onder verantwoordelijkheid van de decaan, weegt deze de man/vrouwverhouding mee. Dit gebeurt ook bij het formeren van commissies voor benoemingen van hoogleraren en afdelingshoofden. Binnen benoemingscommissies bestaat ook een gedeelde verantwoordelijkheid op het thema diversiteit. Doel is dat in de man/vrouw verhouding van onze wetenschappelijke commissies de minderheid (mannen of vrouwen) altijd een vertegenwoordiging heeft van minstens 33%¹². Om te kunnen sturen op de (internationale) diversiteit en man/vrouw-verhouding binnen afdelingen, koppelen afdelingshoofden het strategisch plan voor de afdeling aan een talent management plan met aandacht voor D&I. Op instellingsniveau maken we afspraken over de noodzakelijke diversiteit binnen afdelingen.

Man/vrouw-verhouding wetenschappelijke functies Erasmus MC:

In procenten		
Functie:	Man	Vrouw
Hoogleraar	75,60%	24,40%
Promovendus	38,10%	61,90%
Universitair Docent	49,43%	50,57%
Universitair Hoofddocent	56,21%	43,79%
Wetenschappelijk onderzoekers (post-doc)	38,45%	61,55%
Totaal	43,96%	56,04%

5. *Minimaal één lid van onze benoemingscommissies volgt een implicit bias training*

Ieder mens draagt onbewuste vooroordelen en overtuigingen met zich mee. Deze *implicit bias* kan in het werving- en selectieproces ongewild en ongewenst doorwerken: van de manier waarop een vacaturetekst wordt opgesteld, tot de beoordeling van kandidaten bij een sollicitatiegesprek. Om de mogelijke rol van implicit bias ook in academische benoemingsprocedures te onderkennen en minimaliseren, wordt het volgen van deze training verplicht gesteld voor minimaal één lid van iedere benoemingscommissie. Doel is dat in 2027 in ieder geval de voorzitter en de secretaris van elke commissie de training ook daadwerkelijk heeft gevolgd. De training wordt daarnaast beschikbaar gesteld aan alle medewerkers in het Erasmus MC.

¹² Onderzoek van socioloog Rosabeth Moss Kanter ('Men and Women of the Corporation', 1977) laat zien dat ondervertegenwoordigde groepen binnen een groter geheel (de organisatie) zich minder naar de dominante cultuur zullen richten als deze een minderheid tussen de twintig en veertig procent van het totaal vormen.

Thema – Gendergelijkheid in werving en carrièreontwikkeling

Het Erasmus MC steekt de werving en selectie van werknemers en studenten zo neutraal mogelijk in en gaat uit van een inclusieve bedrijfscultuur. In de eerste plaats betekent dit dat geslacht, gender, levensovertuiging, cultuur, geboorteplaats of arbeidsbeperking in ons aannamebeleid geen rol spelen. Voor medewerkers met een extra ondersteuningsbehoefte faciliteren we optimale arbeidsomstandigheden. Dat uit zich onder andere in rolstoelvriendelijke gebouwen en in de opleiding van medewerkers tot begeleider van collega's met extra ondersteuningsbehoefte. Onze inclusieve bedrijfscultuur staat of valt met de wijze waarop iedereen die daarvan deel uitmaakt, er vorm aan geeft. Daarvoor bieden we onze medewerkers op verschillende manieren houvast in het proces van selectie, werving en benoeming. Dat gebeurt in de vorm van diverse trainingen voor medewerkers, met toolkits en door sekse- en genderverschillen actief te adresseren in dataverzameling en datasets.

Onze targets:

6. *HR stelt leidinggevenden in staat om inclusief en genderneutraal te werven en selecteren.*

Op verschillende manieren werkt onze afdeling Human Resources aan een genderneutraal en inclusief proces van werving & selectie binnen het Erasmus MC. Bewustwording en het aanreiken van handvatten zijn daarin leidend:

- We bieden alle medewerkers die betrokken zijn bij het werving- en selectieproces een *implicit bias* training aan. Al onze recruiters hebben een implicit bias training gevolgd.
- Om medewerkers praktische handvatten te geven voor inclusieve werving en selectie, stellen we het stappenplan Inclusieve Werving –en selectie beschikbaar. Deze bevat onder meer tips voor taalgebruik en formuleren die helpen bij het maken van een inclusieve en objectieve selectie en het sollicitatiegesprek.
- We vragen in onze werving en selectie niet naar de geboorteplaats en het geslacht van kandidaten ('man/vrouw'). Dit is een eerste stap in het genderneutraal maken van ons werving- en selectieproces.

7. *We realiseren een HR-dashboard om beter te kunnen voorspellen en sturen*

Onze mensen zijn ons kapitaal. Door data en informatiebronnen over de werving, selectie, loopbaanontwikkeling en het behoud van (wetenschappelijk) talent binnen het Erasmus MC in een dashboard onder te brengen, kunnen we die beter gebruiken voor het doen van strategische voorspellingen, het waarnemen van trends en het sturen op doelstellingen. Prestatie-indicatoren van (gender)diversiteit en inclusiviteit zullen hierbij worden meegenomen.

8. *Diversiteit & Inclusie is onderdeel van onze training 'Effectief leiderschap'*

Het programma Effectief Leiderschap bevordert kennis, vaardigheden en inzichten in de organisatie, de rol van de leidinggevende en het belang van aandacht voor de medewerker. Het programma is verplicht voor nieuw leidinggevenden in het Erasmus MC. Het programma is modulair opgebouwd en heeft een doorlooptijd van een jaar. In het onderdeel 'Een medewerker werven, selecteren en verwelkomen' komen onderwerpen als (gender)gelijkheid, implicit bias en de samenstelling van selectieteams aan de orde. Door genderbewustzijn onderdeel te maken van effectief leiderschap, stellen wij onze leidinggevenden in staat om op dit thema ook weer een positieve impact op hun medewerkers te hebben.

9. *Wij belonen onze medewerkers op basis van hun functie (gelijke beloning)*

Het Erasmus MC maakt geen onderscheid in beloning. Wij belonen onze werknemers op basis van de functie waarin zij worden aangesteld, zonder onderscheid naar bijvoorbeeld geslacht, levensovertuiging of cultuur. De meeste functiecategorieën en de bijbehorende beloningen zijn vastgelegd in het FUWAVAZ (Functiewaarderingsstelsel Vereniging Academische Ziekenhuizen). Tegelijk vinden we het waardevol om te onderzoeken hoe consequent het principe van gelijke beloning in de praktijk wordt toegepast en om de vraag te stellen of nader onderzoek op dit onderwerp nuttig is.

10. *Met onderzoek en een exit-tool zetten we in op talentbehoud*

Inzicht in uitstroom, vertrekredenen en verwachtingen met betrekking tot de carrière van personeel helpen ons kansen in kaart te brengen waar het gaat om drempels in de carrièreontwikkeling, sociale veiligheid en ons D&I-beleid. Zo kunnen we gericht maatregelen nemen voor een objectieve werving, selectie, ontwikkeling en voor het behoud van (wetenschappelijk) talent.

Exit-tool DeRotterdamseZorg

Middels een gestandaardiseerde vragenlijst worden oud-medewerkers bevraagd over hun vertrekredenen en de beoogde vervolgstappen in hun carrière. Deze exit-tool wordt aangeboden via deRotterdamseZorg¹³, een samenwerkingsverband van 32 zorg- en onderwijsorganisaties in de regio Rotterdam Rijnmond, waaronder het Erasmus MC. Zij werken samen aan een gezonde regionale arbeidsmarkt in zorg en welzijn.

Onderzoek naar behoud van talent door HR

HR onderzoekt continu welke aanbevelingen en maatregelen onze organisatie kunnen helpen om het in het Erasmus MC aanwezige medisch/wetenschappelijk toptalent nog beter te behouden. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de redenen en achtergronden die voorafgaan aan een eventueel vertrek. In vervolg op dit onderzoek stellen we een plan op met maatregelen gericht op talentbehoud.

11. *In 2025 hebben we 446 banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd.*

Vanuit maatschappelijke betrokkenheid en inclusiviteit werkt het Erasmus MC aan de concrete uitvoering van de Participatiewet¹⁴ binnen de eigen organisatie. Wij zijn op weg om meer dan 400 duurzame banen te realiseren voor mensen die vanwege een arbeidsbeperking een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Hierin werken wij nauw samen met het Werkgevers ServicePunt Rijnmond (WSPR), dat werkgevers in de regio Rijnmond ondersteunt bij de uitvoering van de Participatiewet.

Achtergrond

Sinds 2015 geldt de Participatiewet die moet helpen om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het vinden van een baan. Onderdeel hiervan is de verplichting dat in 2025 mensen met een arbeidsbeperking iets meer dan 3% van het totale aantal FTE in de publieke sector moeten uitmaken. Voor het Erasmus MC betekent dit dat er in 2025 ruim 440 banen gecreëerd moeten zijn voor kandidaten behorend tot deze doelgroep.

¹³ <https://derotterdamsezorg.nl/project/exit-onderzoek/>

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>

Om dit einddoel stapsgewijs te realiseren werkt een multidisciplinair team van WSP Rijnmond (accountmanagers, bemiddelaar, arbeidsdeskundige, jobcoach) binnen het Erasmus MC.

Resultaten

Belangrijke voorlopige resultaten van deze werkwijze zijn het minimaliseren van het verloop onder deze doelgroep (in 2020 12% binnen het Erasmus MC ten opzichte van 52,5% landelijk), de realisatie van 109 banen in 2020, en investeren in de duurzaamheid van deze banen met de opleiding van werkbegeleiders (HARRIE-trainingen¹⁵). Medewerkers kunnen deze trainingen kosteloos volgen.

Te realiseren banen Participatiewet 2020 – 2025¹⁶ (cumulatief):

Erasmus MC	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	344,1	371,9	401,2	431,9	446,6	446,6

12. *We brengen de culturele diversiteit binnen onze organisatie in kaart.*

Onze organisatie staat in het centrum van één van de meest cultureel diverse steden van Europa. Voldoende valide cijfers over de culturele diversiteit binnen het Erasmus MC zelf ontbreken echter nog. Met deelname aan de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek)¹⁷ verkrijgen wij inzicht in die cijfers, zonder dat deze te herleiden zijn naar individuele personen. Met deze gegevens kan het Erasmus MC zich gericht inspannen om diversiteit te vergroten. Deze diversiteit helpt ons om onze inspanningen rond inclusieve patiëntenzorg en maatschappelijk verantwoord ondernemen waar te maken.

13. *We zetten óók in op gendergelijkheid van mannen*

Onze inzet op het thema gelijkheid en diversiteit gaat verder dan het versterken van de positie van vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking. In bepaalde (leidinggevende) functiecategorieën vormen mannen traditioneel een meerderheid, maar tegelijk vormen mannen in de meeste andere functiecategorieën juist een minderheid. Dat geldt voor het Erasmus MC, maar ook voor de andere Nederlandse UMC's. De studie Geneeskunde laat eenzelfde beeld zien: een ruime meerderheid van onze geneeskundestudenten is vrouw en ook dat beeld keert terug bij de andere geneeskundestudies in ons land¹⁸. Dit adresseren we met onze aandacht voor een genderneutraal werving- en selectieproces en door ons in onze arbeidsmarktcampagnes nadrukkelijk ook mannen aan te spreken.

¹⁵ Meer informatie: <https://www.ikbenharrie.nl/>

¹⁶ Eén baan is 25,5 uur (wet Banenafpraak-Participatiewet).

¹⁷ <https://www.cbs.nl/barometerculturelediversiteit>

¹⁸ Bron: CBS | Statline (<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83538NED/table?dl=8560>)

Thema – Integratie van de genderdimensie in research & onderwijsinhoud

Aandacht voor (gender)diversiteit en inclusiviteit in onderzoek en onderwijs vergt een integrale benadering. Dat wil bijvoorbeeld zeggen dat aanpassingen in het curriculum gepaard moeten gaan met cultuurveranderingen op andere niveaus: het waarborgen van een inclusief opleidingsklimaat (onder meer door het trainen van docenten) en een inclusieve patiëntenzorg. Het HOKa¹⁹-project 'Diversiteit en Inclusiviteit voor de ErasmusArts' zoekt op dit vlak samenwerking met anderen als belangrijke klankborden, met name studenten (via DISCO, de Diversiteit en Inclusie Studentencommissie) en met de Faculty Diversity Officer van het Erasmus MC. Nauwe afstemming met studenten is essentieel om te zorgen dat het D&I onderwijs veilig en leerzaam is voor de studenten en eraan bijdraagt dat zij zich thuis voelen in het Erasmus MC.

Onze targets:

14. Binnen het Erasmus MC werkzame kerndocenten bieden we de docentopleiding Diversiteit & Inclusie aan

Docenten en begeleiders van coschappen worden in het Erasmus MC getraind in het inclusiever maken van hun onderwijs en begeleiding aan onze studenten (ruim 4.000). Inclusief onderwijs houdt in dat al onze studenten, in hun diversiteit, zich veilig en gekend voelen. De docentopleiding wordt sinds academisch jaar 2019-2020 op vrijwillige basis aangeboden. Inmiddels hebben zo'n 70 docenten van het Erasmus MC de training gevolgd. Dit breiden we uit door de training stapsgewijs aan al onze 100 kerndocenten aan te bieden. In evaluaties geven deelnemers aan het nut van de training voor de dagelijkse praktijk zeer te waarderen. Komende periode onderzoekt de onderwijsafdeling van het Erasmus MC hoe het thema Diversiteit & Inclusie – in de vorm van deze training – standaard onderdeel kan worden van de Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO, deze is als bewijs van didactische bekwaamheid verplicht voor docenten die jaarlijks meer dan 40 uur les geven).

15. Onze PhD-studenten en researchers kunnen de workshop Gender in Research volgen

De workshop 'Gender in Research' wordt door het Erasmus MC ontwikkeld en aangeboden aan onze studenten en wetenschappelijke staf, via onze Graduate School. Deze workshop (1 dagdeel) besteedt aandacht aan de implementatie van gender en sekse(verschillen) in de verschillende fasen van het research proces en zoomt in op keuzes in ontwerp, methodiek en analyse. Onze PhD-studenten en researchers hebben de mogelijkheid om zich verder te verdiepen in dit onderwerp met deelname aan de 5-daagse module 'Gender in Research' van het Netherlands Institute for Health Sciences (NIHES). De module is onderdeel van het *Erasmus Summer Programme*, gaat dieper in op de eerder genoemde onderwerpen en heeft aandacht voor de samenstelling van teams, publicaties en gender-sensitieve implementatie.

Doelen 'Gender in Research':

- Deelnemers antwoord geven op de vraag hoe geslacht en gender kunnen worden meegewogen bij elke stap in hun onderzoeksproces.

¹⁹ Door de invoering van een nieuw studiefinancieringssysteem zijn er vanuit het ministerie van OCW middelen vrijgekomen om op hogescholen en universiteiten te investeren in een zichtbare kwaliteitsverbetering in het onderwijs. Dit gebeurt in de vorm van projecten die raken aan de thema's uit de Hoger Onderwijs Kwaliteitsagenda (HOKa). Deze agenda is deel van het akkoord Investeren in Onderwijskwaliteit – Kwaliteitsafspraken 2019 -2024 tussen OCW en de verenigingen van hogescholen (VH), universiteiten (VSNU) en studenten (ISO en LSVb). Zie ook <https://www.eur.nl/en/erasmusmc/about-us/higher-education-quality-and-innovation-agenda/background>

- Een internationaal netwerk van talentvolle researchers vormen die elkaar (op dit thema) kunnen inspireren en kunnen samenwerken.
- Perspectieven verstrekken ten aanzien van de rol van subsidieverstrekkers bij het verspreiden en vergroten van kennis over sekse en gender binnen het medisch-wetenschappelijk onderzoek.

16. *We bieden onze onderzoeksstaf de tutorial en masterclass 'Sex & Gender in Research Proposals – a must for success' aan*

Het Research and Development Office (RDO) van het Erasmus MC geeft diverse masterclasses en heeft tutorials ontwikkeld om onderzoekstaf te assisteren bij de identificatie en ontwikkeling van onderzoeksprojecten, die veelal gefinancierd worden door derden. De masterclass en tutorial 'Sex & gender in research proposals – a must for success' wordt gratis aangeboden aan alle medewerkers binnen de onderzoeksstaf die een project willen indienen bij een externe financier.

17. *Implementatie van inclusieve gezondheidszorg in het Rotterdams geneeskundeonderwijs*

Al onze huidige en toekomstige studenten, onze artsen in wording, moeten zich kunnen ontwikkelen op het vlak van inclusieve gezondheidszorg. Inclusieve gezondheidszorg wil zeggen dat onze artsen in staat zijn te (zelf)reflecteren op zorgvraagstukken van diversiteit en inclusie en op een respectvolle en professionele manier kunnen omgaan met menselijke verscheidenheid in de gezondheidszorg, met name ook die in onze patiëntenpopulatie. Onze inspanningen moeten ertoe leiden dat de Erasmusarts optimaal is voorbereid op haar uiteindelijke werk als arts midden in een diverse samenleving.

Daarom is in 2020 het Onderwijsplan *Diversiteit & Inclusiviteit voor de Erasmusarts* (bacheloropleiding Geneeskunde) opgesteld. Dit is ontwikkeld door gebruik van HOKa-budget en loopt tot 1 juli 2021. Het bevat onder meer een groeischema D&I voor de geneeskundeopleiding. In samenwerking met studenten (DISCO) werken we aan een inclusiever leerklimaat in de Bachelorfase. Om de eindtermen Diversiteit & Inclusiviteit voor de Erasmusarts te kunnen behalen bedden we in de masterfase nieuw kleinschalig Masteronderwijs en –toetsing in, in de praktijk van de coschappen. Het Erasmus MC neemt dit onderdeel op in het curriculum van het project Erasmusarts2030. In dit project wordt het curriculum van zowel de bachelor- als de masteropleiding gefaseerd vernieuwd om artsen op te leiden die voorbereid zijn op grote veranderingen in de gezondheidszorg. Om in te spelen op de veranderende maatschappij en met het onderwijs aan te sluiten op de competenties die nodig zijn voor het werkveld van morgen, zullen maatschappelijke betrokkenheid, technologie en academische vorming in het vernieuwde curriculum het zwaartepunt vormen.

Onderwijsplan

Om de resultaten van het HOKa-project te borgen, is in 2020 het Onderwijsplan Diversiteit & Inclusiviteit voor de Erasmusarts opgesteld. Dit formuleert concrete eindtermen voor het Rotterdamse geneeskundeonderwijs (bachelor en master). Dit waarborgt in ons geneeskundeonderwijs:

- Wat betreft klinisch redeneren vanuit een biomedische kennisbasis: dat rekening gehouden wordt met biomedische verschillen tussen groepen mensen, en dat de student met iedere, individuele patiënt adequaat leert communiceren ongeacht.
- Wat betreft professionele vorming: het doel om te leren reflecteren op de eigen vooroordelen, normen en waarden en die van anderen.
- Wat betreft klinische en beroepsgebonden vaardigheden: het professioneel leren beschouwen en benaderen van de patiënt als mens in de brede zin van het woord.

- Wat betreft academische vorming: het doel om de Erasmusarts ruimdenkend, open en nieuwsgierig te leren kijken naar de wereld om haar/hem heen.
- Een bijdrage aan alle geformuleerde eindtermen onder het cluster maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Thema – Maatregelen die (gendergerelateerde) sociale veiligheid waarborgen

Een veilige, inclusieve werkomgeving is een voorwaarde voor de optimale ontplooiing van al onze talenten. Omgekeerd kan een werkomgeving die niet als veilig wordt ervaren de ontwikkeling van carrières juist in de weg staan. We vinden het vanzelfsprekend dat het Erasmus MC aan ál onze medewerkers en studenten een plezierig en sociaal veilig werk- en studieklimaat biedt.

Onze targets:

18. Het Erasmus MC heeft verschillende gremia ingericht om klachten, problemen, conflicten in de sociale sfeer vertrouwelijk en anoniem te melden en bespreken.

De mate waarin onze medewerkers en studenten zich sociaal veilig voelen is een spiegel voor onze organisatiecultuur. Klachten, problemen, of conflicten kunnen op verschillende manieren in de organisatie worden gemeld en besproken. Mogelijkheden hiervoor zijn onder andere: de ombudsman, vertrouwenspersonen, mediation en de klachtencommissie. Bij deze gremia kunnen medewerkers terecht met ervaren problemen ten aanzien van ongewenst gedrag in de breedste zin van het woord zoals pesten, agressie, geweld, (seksuele / gendergerelateerde) intimidatie of discriminatie. De kaders – vertrouwelijkheid, respect voor verschillende perspectieven, een inspanningsverplichting van betrokkenen – zijn vastgelegd in de Regeling Conflictoplossing. De onafhankelijkheid en het onderzoeksrecht van de ombudsman zijn vastgelegd in het Huishoudelijk Reglement Ombudsman. Studenten kunnen ook gebruik maken van voorzieningen bij de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Meetbaar versterken

Momenteel beschikken we over onvoldoende data waarmee we beleid ten aanzien van sociale veiligheid kunnen evalueren of bijstellen en waarmee we de effectiviteit van de hierboven genoemde gremia kunnen versterken. Wij zullen daarom onderzoeken welke data dat kunnen bewerkstelligen, en hoe we die data kunnen genereren. Ons uitgangspunt is dat het melden van ervaringen met (on)gelijke behandeling, seksuele intimidatie, discriminatie binnen het Erasmus MC gangbaar is en sociale veiligheid als onderwerp bespreekbaar.

19. Structurele aandacht voor gelijkheid, diversiteit en inclusie via onze interne en externe communicatie

We brengen ons streven naar een cultuur van genderdiversiteit en inclusie op verschillende manieren onder de aandacht en vinden het belangrijk om dit op een duurzame manier te doen. We benutten onze communicatiemiddelen als katalysator voor bewustwording over het belang van sociale veiligheid voor iedereen binnen onze organisatie, en over de instrumenten waarmee deze wordt gewaarborgd. Uiteindelijk doel is dat D&I is ingebed in alle communicatiestromen van het Erasmus MC.

G. Overzicht middelen/begroting (waar relevant)

	Begroot
Algemeen trainingsbudget D&I	€ 50.000,- per jaar
Barometer Culturele Diversiteit (CBS)	€ 2.800,-
HR-beleidsadviseur D&I	Fulltime, 36 uur per week
Cultuurveranderingsprogramma	€ 20.000,- per jaar
Dashboard D&I	€ 20.000,-