

Koninklijk Nederlands Historisch Genootschap

Beleidsplan Diversiteit & Inclusie 2024-2026

Versie:
April 2024

1. Inleiding

Dit tweede Beleidsplan Diversiteit & Inclusie bouwt voort op het eerste plan dat het KNHG opstelde voor de jaren 2021-2023. De in dat Beleidsplan geformuleerde uitgangspunten zijn onverminderd van kracht, te weten:

1. Het KNHG hanteert een brede definitie van diversiteit, daaronder verstaan we onder meer diversiteit in religie, taal, sociale achtergrond, culturele achtergrond, gender, seksuele oriëntatie, opleiding, leeftijd, fysieke en mentale beperkingen.
2. Het KNHG onderschrijft de Code Culturele Diversiteit. Dat betekent dat het KNHG aandacht heeft en werkt volgens de methode van de vier P's; programma, publiek, personeel en partners.
3. Het KNHG onderscheidt drie niveaus waarop we maatregelen treffen, te weten maatregelen gericht op:
 - a. Aantallen, het zogenoemde *fixing the numbers*, om te zorgen dat het aantal vertegenwoordigers uit bepaalde categorieën toeneemt;
 - b. Organisatie zelf, het *fixing the institution*, gericht op werven, eventueel ondersteunen of begeleiden van ondervertegenwoordigde individuen;
 - c. Kennis, *fixing the knowledge*, de integratie van kennis in en over diversiteit en inclusie in de organisatie en indien nodig bij onze partners.¹

2. Werkplan 2024-2026

2.1. Doelen

Dit Beleids- en Werkplan beoogt het volgende:

1. Structureel het onderwerp op de agenda van het KNHG en de BMGN houden, zowel bij bestuur/redactie als op het bureau;
2. Handvatten te geven om Diversiteit en Inclusie bespreekbaar te maken d.m.v. aandacht voor de 4 P's;
3. Richting te geven in de uitvoering van de activiteiten en evenementen van het KNHG en bij de BMGN;
4. Ondersteunt het bureau in de werving en selectie van (tijdelijke) medewerkers en stagiaires/vrijwilligers.

¹ Saskia Bonjour, Marieke van den Brink en Gwendolyn Taartmans, Een diversity officer is niet genoeg: Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten, in: *TH&MA*, 27, 2020, pp 83 - 89.

2.2. Werkplan

Het werkplan voor de jaren 2024-2026 ziet er in grote lijnen het zelfde uit zoals opgesteld voor de jaren ervoor.

Programma

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowledge</i>
Sprekers congressen/evenementen	Actief zoeken naar diversiteit i.h.b. op gebied van leeftijd, kleur/ethniciteit en gender.	Doelgroep betrekken bij zoeken van sprekers (doelgroep is afhankelijk van onderwerp). Diversiteit opnemen in oproepen voor bijdragen en in beoordelingscriteria.	Bewustwording van divers talent en hun input meenemen. Dit kan leiden tot andere onderwerpen/thema's.

Publiek

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowledge</i>
Deelnemers congressen	Actief werven – ook buiten de geëtabliceerde paden – afgestemd op onderwerp congres. Doelgroepen betrekken bij organisatie en via hun netwerken oproepen verspreiden.	Programma zo opstellen dat het interessant is voor verschillende categorieën – dus bewustwording wie waar over spreekt – door doelgroepen actief te betrekken bij congressen	Gericht advies vragen m.b.t. de formuleringen en de gehanteerde voorbeelden in wervende teksten.
Leden (incl senior en Jong KNHG)	Rolmodellen inzetten (o.a. Lid aan het Woord, Eerste generatiestudenten dossier, Beroepsplatform, introductie medewerkers en bestuursleden). Testimonials van leden verwerven (op congressen, tijdens Historicidagen)	Wervingsmateriaal kritisch tegen het licht houden en indien nodig aanpassen. Oog voor diversiteit in onderwerpen en auteurs bij welkomstgeschenken	Gericht advies vragen m.b.t. de formuleringen en de gehanteerde voorbeelden in wervende teksten

	Mogelijk onderzoek onder leden naar diversiteit (naar vb RHS)		
--	---	--	--

Personeel

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowlegde</i>
Redactie	Actief zoeken naar diversiteit Zichtbaarheid vergroten door presentatie op website met foto	Diversiteit binnen redactie vergroten	Diversiteit en Inclusie agenderen tijdens Redactieberaad
Bureau	Zichtbaarheid team vergroten door intro tekst met foto Actief en zichtbaar op op congressen	Actief en gericht werven door uitnodigende zinnen op te nemen in wervingsteksten Vacatures gericht verspreiden onder diverse doelgroepen	Diversiteit agenderen op teamoverleggen Een keer per beleidsplanperiode een training/workshop organiseren voor bureaumedewerkers (incl. stagiaires) Tijdelijke medewerkers actief vragen wat zij nodig hebben (vragenlijst KNAW)
Jong KNHG	Zichtbaarheid team vergroten door intro tekst met foto Actief en zichtbaar op congressen	Jong KNHG stelt eigen beleidsplan D&I op	Een keer per beleidsplanperiode een training/workshop organiseren voor bestuur Jong KNHG

Vrijwilligers/stagiaires	Zichtbaarheid team vergroten door intro tekst met foto. Onderzoeken hoe de registratie van (onzichtbare) diversiteitskenmerken verantwoord kan gebeuren.	Actief en gericht werven door uitnodigende zinnen op te nemen in wervingsteksten. Vacatures gericht verspreiden onder diverse doelgroepen.	Stagiaires/vrijwilligers actief vragen wat zij nodig hebben (vragenlijst KNAW)
--------------------------	--	--	--

Partners

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowlegde</i>
Auteurs	Zorgen voor goede spreiding per nummer – continue proces (leeftijd, gender, herkomst, etc) Onderzoek blijven doen na iedere jaargang	Gepubliceerde auteurs jaarlijks tegen het licht houden en lessen trekken uit het overzicht	
Reviewers	Zorgen voor goede verdeling per artikel – continue proces (leeftijd, gender, herkomst, etc) Onderzoek blijven doen na iedere jaargang	Reviewproces jaarlijks tegen het licht houden en aanpassen waar nodig	
Recensenten	Zorgen voor goede verdeling – continue proces (leeftijd, gender, herkomst, etc) Onderzoek blijven doen na iedere jaargang	Recensiebeleid jaarlijks tegen het licht houden en aanpassen waar nodig	
Samenwerkingspartners	Actief zoeken naar diversiteit en dus netwerkverbreding	Nadenken over vraag en formulering van vragen aan hen. Hoe benaderen we hen en waarvoor?	

3. Gewenste resultaten

De ervaring heeft geleerd dat het helpt om streefcijfers te hanteren zolang die maar niet dogmatisch geïnterpreteerd worden.

Als KNHG streven we naar:

- Programma
 - o 20% sprekers is jonge historicus
 - o 15% sprekers is historicus van kleur
 - o 50% sprekers is vrouw
- Publiek
 - o 20% deelnemers is jonge historicus
 - o 10% deelnemers is historicus van kleur
 - o 10% leden is historicus van kleur
- Personeel
 - o 50% bestuur- en redactieleden is vrouw
 - o 25% bestuur- en redactieleden is historicus van kleur
 - o Per jaar minimaal een stagiaire/vrijwilliger van kleur
 - o Per jaar minimaal een stagiaire/vrijwilliger die eerste generatiestudent is
 - o Per jaar minimaal een stagiaire/vrijwilliger niet uit Randstad komt
 - o Tenminste een stagiaire/vrijwilliger met een arbeidsbeperking
- Partners
 - o 50% gepubliceerde auteurs is vrouw
 - o Tenminste 25% gepubliceerde auteurs is Belgisch
 - o Tenminste 15% auteurs is internationaal
 - o 50% recensenten is vrouw
 - o 50% recensenten is Belgisch