

# Koninklijk Nederlands Historisch Genootschap

## Plan Diversiteit & Inclusie Voor Beleidsperiode 2021-2023

Auteur: Antia Wiersma  
Datum: april 2021/4 juni2021/23 juli 2021

## Inleiding

Onze maatschappij is divers. Er is diversiteit in religie, politieke voorkeur, taal, sociale achtergrond, culturele achtergrond, gender, opleiding, leeftijd, fysieke en mentale beperkingen, uiterlijk, etc. Helaas zijn organisaties vaak géén afspiegeling van de maatschappij. Inclusief werkgeverschap is dan ook een keuze én een proces. Een keuze waar je op kunt letten binnen alle facetten van de bedrijfsvoering. Bovendien is het een proces omdat diversiteit en inclusie continue aandacht vragen en verdienen. Voor het KNHG betekent diversiteit ook de verschillende politieke opvattingen over het vak geschiedenis tonen en een platform geven. De beoefenaars van het vak vertegenwoordigen immers het gehele politieke spectrum. Bovendien wil het KNHG aandacht geven aan eerste-generatie studenten, een categorie die in de universitaire/academische wereld veelal onbelicht blijft.

Het KNHG is zich bewust van de hierboven beschreven diversiteit en onderschrijft het nut en noodzaak van een diverse en inclusieve organisatie. De afgelopen jaren was er sprake van onofficieel beleid wat in het Beleidsplan 2021-2023 omgezet wordt in officieel beleid. In hoofdstuk 2 staat een korte terugblik op de thema's en hoe het KNHG in de voorgaande jaren is omgegaan met Diversiteit & Inclusie. Het betekent wel dat het geen structureel onderdeel was van het beleid en het handelen van de vereniging in de jaren 2018-2020. In hoofdstuk 3 staat beschreven hoe het KNHG deze beleidsperiode, in de jaren 2021-2023, structureel aandacht wil hebben voor Diversiteit en Inclusie.

Dat doen we allereerst door uitgangspunten in de [Code Culturele Diversiteit](#) te onderschrijven. Dat betekent dat wij aandacht voor de 4 P's hebben, te weten: programma (zijnde sprekers tijdens congressen en evenementen), publiek (deelnemers en leden), personeel (bureau, bestuur, redactie) en partners (auteurs, recensenten, *reviewers* maar ook samenwerkingspartners voor activiteiten en evenementen).

Uit wetenschappelijk onderzoek weten we dat er drie verschillende typen maatregelen te onderscheiden zijn, gericht op aantallen (*fixing the numbers*, om te zorgen dat het aantal vertegenwoordigers uit bepaalde categorieën toeneemt), gericht op de organisatie zelf (*fixing the institution*, gericht op werven, eventueel ondersteunen of begeleiden van ondervertegenwoordigde individuen. Bij deze maatregelen ligt verantwoordelijkheid in bewustwording en handelen bij alle medewerkers van het bureau én de leden van het bestuur) en gericht op kennis (*fixing the knowledge*, de integratie van kennis in en over de organisatie).<sup>1</sup> Alle drie typen maatregelen zijn de afgelopen jaren ingezet en zullen worden ingezet de komende jaren.

Tot slot nog een opmerking over een veilig werkklimaat; dat is voor iedereen die werkt van belang. Het KNHG maakt organisatorisch onderdeel uit van Huygens ING dat weer onderdeel is van het KNAW Humanities Cluster (HuC) Binnen het HuC zijn er vertrouwenscontactpersonen aangesteld die als eerste aanspreekpunt dienen bij ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. Binnen de KNAW zijn externe vertrouwenspersonen aangesteld. Daarom maakt een veilig werkklimaat geen onderdeel uit van dit plan. Binnen het team KNHG wordt in teamoverleggen dit onderwerp bij tijd en wijle (net zoals de maatregelen rondom privacy) geagendeerd.

---

<sup>1</sup> 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.

# Terugblik

## *Aandacht voor gender*

- Vereniging:
  - a. bestuur – bij de wijzigingen in 2017 en 2019 is er aandacht geweest voor pariteit.
  - b. bureau – bij werving van medewerkers in loondienst is er aandacht geweest voor aantrekken van mannen teneinde de volledig vrouwelijke samenstelling van het bureau te doorbreken.
  - c. stagiaires/vrijwilligers – bij de werving van nieuwe stagiaires/vrijwilligers wordt altijd gekeken naar gender.
- Tijdschrift:
  - a. redactie – bij de wijzigingen in 2017, 2018 en 2019 is er aandacht geweest voor pariteit.
  - b. auteurs/recensenten/*reviewers* BMGN – in 2019 is er een inventarisatie opgesteld over voorgaande jaren (letterlijk aantallen geteld), vervolgens is er beleid opgesteld dat ook wordt uitgevoerd. De resultaten worden jaarlijks besproken op het redactieberaad.
  - c. beleidswijziging m.b.t. annotatie – bewust gekozen voor- en achternamen te vermelden in literatuurvermeldingen. Hierdoor wordt zichtbaar of auteur ook wetenschappelijke literatuur van vrouwen heeft gebruikt. In redactiefase wordt hier expliciet op gewezen richting auteurs.

Het merendeel van deze maatregelen vallen in de categorie *fixing the numbers*. Met betrekking tot het beleid van BMGN is er ook sprake van *fixing the knowledge*.

## *Aandacht voor leeftijd*

- Vereniging:
  - a. Jong KNHG (opgericht in 2016)
    - i. stoel in bestuur (zittingstermijn twee jaar)
    - ii. eigen werkgroep met eigen budget en verantwoordelijkheid voor evenementen etc.
      - 1. Op congressen – actief benaderd:
        - a. voor organisatie, meedenken en organiseren
        - b. als sprekers, rol in het programma, zichtbaarheid vergroten
        - c. als deelnemers (bijv. door korting of gratis toegang)
      - 2. Communicatie
        - a. eigen pagina op website
        - b. eigen sociale mediakanalen (met vrijheid om naar eigen goeddunken in te vullen)
  - b. Stage/werving- en ervaringsplekken
    - i. zowel regulier als speciaal gecreëerde plekken
    - ii. actieve werving, zichtbaar maken stagiaires/vrijwilligers – op website, sociale media en in nieuwsbrief
  - c. Seniorleden
    - i. focusmeeting in 2019. Centrale vraag was kennisvergaring: waarom worden/zijn/blijven seniorleden lid?
    - ii. briefkaart kort na uitbreken Covid-19 pandemie ontwikkeld en verstuurd naar alle seniorleden om hen hart onder de riem te steken.
- Tijdschrift:

- a. Aandacht voor jonge auteurs
  - i. extra begeleiding door redactie indien nodig
  - ii. in 2020 drie beurzen uitgelooft voor recent gepromoveerden om artikel te kunnen schrijven.

Het merendeel van deze maatregelen vallen in de categorie *fixing the numbers*. Met betrekking tot seniorleden is er ook sprake van *fixing the knowledge*.

### *Aandacht voor kleur/etnische diversiteit<sup>2</sup>*

- o Vereniging:
  - a. bestuur – bij de wijzigingen in 2017 en 2019 is er aandacht geweest voor historici van kleur/etnische diversiteit.
  - b. bureau – bij werving van stagiaires en vrijwilligers is er aandacht geweest voor jonge historici van kleur. Dit heeft onder andere geleid tot aantrekken van een aantal stagiaires en vrijwilligers van kleur, zowel met een Nederlandse als met een internationale achtergrond.
  - c. vluchtelingen – vanaf 2018 biedt het KNHG heel bewust historici onder vluchtelingen in Nederland gratis toegang tot congressen én het netwerk van Nederlandse historici.
  - d. congressen – bij de samenstelling van sprekers voor de congressen en congresonderdelen wordt kleur/etnische diversiteit bewust meegenomen.

Deze maatregelen vallen in de categorie *fixing the numbers*.

### *Aandacht voor herkomst*

- o Vereniging
  - a. bestuur/bureau/stagiaires & vrijwilligers – voor de samenstelling van deze teams wordt nadrukkelijk naar regionale spreiding (in Nederland) gezocht teneinde een puur ‘randstedelijke’ samenstelling te voorkomen.
  - b. vluchtelingen – vanaf 2018 biedt het KNHG heel bewust historici onder vluchtelingen in Nederland gratis toegang tot congressen én het netwerk van Nederlandse historici.
- o Tijdschrift:
  - a. redactie – vertaalt zich in pariteit tussen Vlaanderen en Nederland in samenstelling
  - b. auteurs, reviewers en recensenten – in 2019 is er een inventarisatie opgesteld over voorgaande jaren (letterlijk aantallen geteld), vervolgens is beleid aangescherpt. Dit beleid wordt uitgevoerd. De resultaten worden jaarlijks besproken op het redactieberaad.

Het merendeel van deze maatregelen vallen in de categorie *fixing the numbers*. Met betrekking tot het beleid van BMGN is er ook sprake van *fixing the knowledge*.

### *Aandacht voor arbeidsbeperking*

- o Vereniging:

---

<sup>2</sup> Het KNHG volgt hierbij de definities zoals gehanteerd door het CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/migratieachtergrond>

- a. sprekers op congressen – aantal keer spreker met arbeidsbeperking (voorjaarscongres 2018, jaarcongres 2018) en actieve benadering voor sprekers tijdens de Historicidagen 2019 (met als thema Inclusieve Geschiedenis)
- b. Tijdschrift – er is een artikel over Disability Studies/gelijke behandeling gehandicapten verschenen in BMGN 2019. Dit artikel is ook het omslagartikel geworden.

Deze maatregelen vallen in de categorie *fixing the numbers*.

### *Overige activiteiten*

- Alle (tijdelijke) medewerkers krijgen een exitgesprek aangeboden wanneer zij de organisatie verlaten. In dat gesprek wordt hen gevraagd naar hun ervaringen maar ook hun tips en adviezen voor de toekomst.
- Actief en bewust historici aan de rechterkant van het politieke spectrum benaderd voor deelname aan congressen/bijeenkomsten.
- Adviserende rol en ondersteuning project *decolonize the curriculum* van Lema Salah (Jong KNHG).
- Actieve verwijzende en adviserende rol (gender, kleur, etnische achtergrond, leeftijd) voor benadering historici als spreker in tv-programma in ontwikkeling *Het verhaal van Nederland*.

### *Concluderend*

Hoewel het KNHG de afgelopen jaren geen officieel beleid m.b.t. Diversiteit & Inclusie heeft gevoerd, is er wel aandacht geweest voor een aantal vormen van diversiteit. Dit valt te verklaren uit persoonlijke inzet door bestuurs-, bureau- en redactieleden en het belang dat zij hechten aan de verschillende vormen van diversiteit. Dit onofficiële beleid heeft onder meer geleid tot zichtbare participatie van jonge historici in de vereniging, op congressen en in het tijdschrift, actieve aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwelijke sprekers en auteurs, gerichte uitnodiging aan bepaalde historici om hun geluid ook bij het KNHG te laten horen en een divers samengesteld bureau en bestuur. Het is uit bovenstaand overzicht ook duidelijk dat een aantal categorieën hierbij minder aandacht heeft gekregen op het personele vlak, zoals LHBTQI+, religie en arbeidsbeperkingen. Dit wil niet zeggen dat er 'niets' op dit vlak gebeurd is, maar wel dat het geen categorie van bijzondere aandacht was. Deze categorieën hebben overigens wel de nodige inhoudelijke aandacht gekregen tijdens verschillende congressen. Bovendien valt te concluderen dat het merendeel van de ondernomen acties in categoriemaatregelen *fixing the numbers* en deels in de maatregelen *fixing the knowledge* vallen.

## **Beleidsperiode 2021-2023**

In de komende drie jaar wil het KNHG als werkgever, als vereniging en als uitgever van een wetenschappelijk tijdschrift structurele aandacht hebben en vragen voor diversiteit en inclusie. Hiertoe zal de komende jaren actief worden samengewerkt met de Adviseur Diversiteit & Inclusie van de KNAW.

Dat betekent dat wij aandacht voor de 4 P's hebben, te weten: programma (zijnde sprekers tijdens congressen en evenementen), publiek (deelnemers en leden), personeel (bureau, bestuur, redactie) en partners (auteurs, recensenten, *reviewers* maar ook samenwerkingspartners voor activiteiten en evenementen). De maatregelen die wij nemen vallen in de categorieën aantallen, houding en kennis. Hieronder volgt per P een kort en schematisch overzicht van de te nemen acties.

## Programma

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowledge</i>
Sprekers congressen/evenementen	Actief zoeken naar diversiteit	Podium bieden aan divers talent op allerlei vlakken	Bewustwording van divers talent en hun input even waardig meenemen

## Publiek

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowledge</i>
Deelnemers congressen	Actief werven	Programma zo opstellen dat het interessant is voor verschillende categorieën – dus bewustwording wie waar over spreekt	Mogelijk onderzoek t.t.v. Historicidagen 2022 onder deelnemers
Leden (incl. senior- en Jong KNHG-)	Rolmodellen inzetten		Mogelijk onderzoek onder leden naar diversiteit (à la RHS)

## Personeel

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowledge</i>
Redactie	- Actief zoeken - Zichtbaarheid vergroten: *presentatie op website met foto		
Bureau	- Actief zoeken - Zichtbaarheid vergroten: *presentatie op website met foto *rol op congressen	- Wervingsteksten anders opstellen - Andere wervingskanalen aanboren  ⇒ Workshop voor vaste medewerkers m.b.t. begeleiding divers talent (i.s.m. Adviseur D&I KNAW)	
Jong KNHG	- Actief zoeken - Zichtbaarheid vergroten:	Workshop/training Diversiteit/Inclusie incl. begeleiding	Aan laten sluiten bij Strategische Agenda KNAW/wetenschap van de Toekomst

	*presentatie op website met foto *rol op congressen		
Vrijwilligers/stagiaires	- Actief zoeken - Zichtbaarheid vergroten: *presentatie op website met foto	- Teksten anders opstellen? - Andere wervingskanalen inzetten - Workshop/training begeleiders (= team vaste medewerkers)	

### Partners

	<i>Fixing the numbers</i>	<i>Fixing the institution</i>	<i>Fixing the knowledge</i>
Auteurs	Zorgen voor goede spreiding per nummer – continu proces  (leeftijd, gender, herkomst, etc.)		Onderzoek blijven doen na iedere jaargang
Reviewers	Zorgen voor goede verdeling per artikel – continu proces  (leeftijd, gender, herkomst, etc.)		Onderzoek blijven doen na iedere jaargang
Recensenten	Zorgen voor goede verdeling – continu proces  (leeftijd, gender, herkomst, etc.)		Onderzoek blijven doen na iedere jaargang
Samenwerkingspartners	Actief zoeken naar diversiteit en dus netwerkverbreding		

## Gewenste resultaten

Het is lastig om harde en concrete resultaten te noemen. Het algemene resultaat is dat we streven naar meer diversiteit in programma, publiek, personeel en partners. We denken dat te bereiken door (nog) meer aandacht te hebben voor inclusie in de manier waarop we werken als bureau, bestuur en redactie. Een belangrijke kanttekening is hier op zijn plaats. Als KNHG zijn we afhankelijk wie geschiedenis gaat studeren én wie zich professioneel op het historisch vakgebied in den brede gaat bewegen. Als er bijvoorbeeld bijna geen studenten van kleur zijn, komen die dus ook mondjesmaat op de historische arbeidsmarkt waardoor het voor het KNHG lastig is om daar invulling aan te geven in de vier P's in deze categorie.

Hoewel het dus lastig is om streefcijfers te noemen, vinden we het toch belangrijk om concrete doelen te stellen. Als KNHG streven we naar:

- Programma
  - o 30% sprekers is jonge historicus
  - o 20% sprekers is historicus van kleur/eerste generatie
  - o 50% sprekers is vrouw
- Publiek
  - o 30% deelnemers is jonge historicus
  - o 10% deelnemers is historicus van kleur
- Personeel
  - o 50% bestuur- en redactieleden is vrouw
  - o 50% bestuur- en redactieleden is historicus van kleur
  - o Per jaar minimaal één stagiaire/vrijwilliger van kleur/eerste generatie
  - o Per jaar minimaal één stagiaire/vrijwilliger niet uit Randstad
  - o Ten minste één stagiaire/vrijwilliger met een arbeidsbeperking
- Partners
  - o 50% gepubliceerde auteurs is vrouw
  - o Ten minste 25% gepubliceerde auteurs is Belgisch
  - o Ten minste 25% auteurs is internationaal
  - o 50% recensenten is vrouw
  - o 50% recensenten is Belgisch

## Budget

Er is budget voorzien voor het volgen van trainingen, het doen van onderzoek en het maken van kosten voor een andere manier van werven.