

Evaluatie Werkplan 2015-2016 Diversiteit en Inclusiviteit (D&I)
Faculteit Rechtsgeleerdheid

Datum: 27 oktober, 2016

Inleiding

Hieronder vindt u puntsgewijs de relevante teksten uit het werkplan 2015-2016 met achter iedere voorgenomen maatregel de realisatie ervan. In het algemeen kan worden opgemerkt dat door omstandigheden de afgelopen periode vooral bottom-up is gewerkt. Hoewel er op het punt van reflectie en bewustwording resultaten zichtbaar zijn is er beleidsmatig minder in gang gezet dan gewenst was.

Brede doelstelling I: Genderbewust benoemingsbeleid

Basismaatregelen:

- a. open procedures: voortzetting en uitbreiding

Uitvoering:

Het beleid van open procedures daar waar er geen dringende redenen zijn om dat niet te doen, is steeds meer gemeengoed geworden.

- b. zoekcommissies: voortzetting en uitbreiding huidige praktijk

Uitvoering:

Het instellen van zoekcommissies heeft duidelijk meer aandacht dan voorheen, maar is nog geen standaard procedure.

- c. divers samengestelde benoemingscommissies: voortzetting en uitbreiding huidige praktijk

Uitvoering:

Bij de samenstelling van benoemingscommissies wordt consequent gelet op de genderverdeling als het gaat om benoemingen van Hoogleraren en UHD's. Andere procedures onttrekken zich vaak aan het zicht van de afdeling P&O, maar ook hierbij is de bewustwording van het belang van een gemengde samenstelling toegenomen.

aanvullende maatregelen:

- a. Diversiteitsdeskundige in commissies: er zal bij een aantal benoemingscommissies bij wijze van pilot een externe deskundige worden ingehuurd om het proces te observeren. Gedacht wordt aan 5.1.2e die daar veel ervaring mee heeft. De deskundige wordt geen lid van de commissie en doet ook niet mee aan de gesprekken, maar noteert tijdens sollicitatiegesprekken letterlijk welke mechanismen ze signaleert en koppelt die terug aan de commissie. Dit kan tot interessante bewustwordingservaringen te leiden. Het

is aan de commissie om te beslissen wel of niet iets met de observaties te doen. De ervaringen in meer algemene zin kunnen ook gedeeld worden met alle leidinggevendenden in de faculteit.

Uitvoering:

Nog niet uitgevoerd. Wel al voorbereidende gesprekken met 5.1.2e gevoerd.

- b. Omdat de fundamenteën van een loopbaan al worden gelegd in een vroeg stadium is het niet voldoende om alleen te kijken naar de benoemingen van vrouwen in hogere functies, maar lijkt juist het niveau van UD cruciaal. Een beproefd instrument is de zogenaamde vlootschouw.

Uitvoering:

Nog niet gedaan, maar wel in voorbereiding. In het nieuwe werkplan zal aandacht worden besteed aan het aansluiten bij het strategisch personeelsbeleid dat wordt ontwikkeld, waarin aan de hand van meer inzicht in de samenstelling van de staf beter gestuurd kan worden op een uitgebalanceerde samenstelling van het personeel. Ook kan (vrouwelijk) talent bijtijds worden gescout. Het afgelopen jaar is er tijdens de Planning & Control overleggen met wetenschappelijke staven al aandacht besteed aan de m/v verhouding binnen het Instituut en binnen bepaalde functies. In de Vlootschouw die we vanaf volgend jaar feb/maart gaan houden staat diversiteit standaard op de agenda.

- c. Op langere termijn, wanneer voldoende ervaring is opgedaan met adequate trainingen voor docenten op het gebied van inclusief onderwijs kan overwogen worden om dit als kwalificatie op te nemen in het BKO-traject.

Uitvoering:

Niet uitgevoerd.

- d. Evalueren hoe ons personeelsbeleid bijdraagt aan meer vrouwen aan de top (bijvoorbeeld inzetten opleidingsbudgetten, verdeling onderzoekstijd, verdeling overige taken) en welke zaken als belemmering worden ervaren (zie verderop onder Algemeen).

Uitvoering:

Niet uitgevoerd. Wel is in het actieve netwerk van vrouwelijke hoogleraren binnen de faculteit hier verschillende keren over gesproken tijdens de speciale lunchbijeenkomsten. De leden van het netwerk benaderen nu vrouwelijke UHD's om tijdens een lunch of bij een kop koffie persoonlijk best practices en valkuilen te bespreken. Besproken onderwerpen waren bijvoorbeeld het zichtbaar maken van vervulde taken en het beschermen van de onderzoekstijd.

Brede doelstelling II: Bevorderen studiesucces

Basismaatregelen:

De faculteit der Rechtsgeleerdheid zal tussen september en eind december 2015 nader onderzoeken welke elementen van de Popcorner bij FSW ook kunnen worden toegepast op de FdR.

Uitvoering:

Niet gedaan. Wel zijn er door de 5.1.2e panelgesprekken gevoerd met studenten waarin ook dit onderwerp is besproken. De 5.1.2e voert momenteel gesprekken met studieverenigingen waarin dit thema ook aan bod komt.

Eventuele aanvullende maatregelen:

- a. Taalbeleid: behalve hierboven genoemde taalondersteuning zal er gekeken worden naar een verder uitgewerkt taalbeleid, om te voorkomen dat studenten met onvoldoende kennis van de Nederlandse taal later in hun studie of pas op de arbeidsmarkt alsnog in de problemen komen.

Uitvoering: Er is veel aandacht voor het verbeteren van de taalvaardigheden van studenten in het eerste jaar. Studenten waar thuis geen Nederlands wordt gesproken zullen hier extra van profiteren. De taaltoets voor eerstejaars studenten beoogt in een vroeg stadium taalachterstanden te signaleren. Het beschikbaar gestelde materiaal ter voorbereiding van de taaltoets is in de jaren aanzienlijk uitgebreid. Wie meer dan 4x voor de taaltoets zakt (iets minder dan de helft van buitenlandse komaf) krijgt maatwerkondersteuning binnen het tutoraat en/of wordt verwezen naar een taaltrainer. De studenttutoren geven sinds dit jaar – na zelf een taaltraining te hebben gevolgd – een (facultatieve) taalvaardigheidentraining, uitleg o.b.v. lastige vragen uit de Proeftaaltoets.

- b. Om te zorgen dat ons diversiteitsbeleid goed geschraagd wordt op de ervaringen van onze eigen studenten kan het uitloven van een prijs voor innovatieve ideeën van studenten op dit terrein een relatief simpele vorm zijn om discussie op gang te brengen en eigen initiatieven te stimuleren. Hoe dit vorm te geven moet nader worden uitgedacht in samenwerking met de 5.1.2e

Uitvoering: niet uitgevoerd

- c. Er zal gekeken worden op welke manier diversiteit in de introductieweek en het tutoraat kan worden verweven. Dat hoeft niet door gerichte, grotere activiteiten, maar kan ook middels kleinere zaken zoals de woordkeuze en welkomstwoord tijdens het introductiecollege, het meer aandacht besteden aan persoonlijke levensverhalen en hoe die je interpretatie van feiten kunnen beïnvloeden of ouderejaars eerste-generatie

studenten laten terugblikken op hoe de start en het verdere verloop van hun studie is gegaan.

Uitvoering: Bij studieverenigingen wordt uitdrukkelijk onder de aandacht gebracht dat bi-culturele studenten van harte werden uitgenodigd te solliciteren voor studenttutor. In zijn algemeenheid is het tutoraat doordrenkt van onderwerpen en tips over zaken die studenten niet altijd van huis uit meekrijgen (om welke reden dan ook), zoals feedback/tips motivatiebrieven en cv's, tips over arbeidsmarkt/wensen werkgevers. Ook is er aandacht voor het belang van begrip voor andere culturen. Bij het Introductiecollege hebben we dit jaar een College Tour ingebouwd, waarbij de eerstejaars aan een ouderejaarspanel vragen konden stellen. Er zat een prima én divers panel, nadat wij hier bewust op hebben geselecteerd (M/V/etnische achtergrond).

Brede doelstelling III: gender-balans in onderzoek

Basismaatregelen:

- a. Inventarisatie genderbalans onderzoeksvoorstellen. Het Meijers Instituut/stafdienst Onderzoek zal een inventarisatie maken van het aantal vrouwen dat in de laatste drie jaar een onderzoeksvoorstel heeft ingediend.

Uitvoering: Op onderzoeksgebied is de genderbalans de afgelopen jaren meer een regulier aandachtspunt geworden. Hier is actief op gelet bij bijvoorbeeld de selectie van ILS en Meijersvoorstellen en bij de samenstelling van panels bij de on-site visit van de onderzoeksvisiting.

Eventuele aanvullende maatregel:

- b. Inventarisatie van onderzoek aan de faculteit dat raakt aan diversiteitsdiscussie.

Uitvoering: niet uitgevoerd

Aanvullende doelstelling: Onderwijs

Basismaatregel:

- a. Evaluatie lespraktijk onder andere aan de hand van evaluerende focusgroepen.

Uitvoering: niet uitgevoerd

- b. Continuering Operatie Turquoise (samenwerking met Turkse universiteiten en Nederlandse studenten met Turkse achtergrond op het gebied van het recht).

Uitvoering: de betrekkingen met Turkije zijn momenteel ook voor dit project ingewikkeld. Zo zijn een aantal beurzen voor Advanced Masters programs bevroren waardoor meerdere studenten vanuit Turkije van hun opleiding hebben moeten afzien. Binnenkort zal een bezoek vanuit de faculteit worden georganiseerd naar Turkije om na te gaan wat we weer kunnen oppakken. Rondom de coup

in Turkije en de nasleep ook in Nederland is nagegaan of studenten behoefte hadden aan extra bijeenkomsten of acties maar dat was niet het geval.

Eventueel aanvullende maatregelen Onderwijs:

- c. Onderzoek wijst uit dat de overgangen tussen verschillende onderwijssystemen (HAVO→ HBO→ WO; VMBO→ MBO→ Hbo etc) cruciale en bepalende momenten zijn voor het al dan niet slagen van niet-westerse studenten
<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2014/overgangen-in-het-onderwijs/item7085>.
 Het Nederlandse onderwijssysteem selecteert vroeg en dat in combinatie met de toenemende praktijk om te selecteren aan de poort zou voor deze groep wel eens extra negatieve gevolgen kunnen hebben. De faculteit zal dit bij aanstaande beslissingen over selectie aan de poort meewegen.

Uitvoering:

De faculteit gaat vooralsnog alleen decentrale selectie toepassen bij Fiscaal Recht en Criminologie. Bij de besluitvorming om niet over te gaan tot selectie aan de poort voor de juridische bacheloropleidingen waaronder de omvangrijke bachelor Rechtsgeleerdheid heeft bovenstaande overweging naast andere meegespeeld. Dit is ook een reden om de invoering bij Fiscaal Recht en Criminologie goed te monitoren en evalueren.

- d. Introductieprogramma in de zomer gericht op versterken academisch zelfvertrouwen.

Uitvoering: mogelijkheid en wenselijkheid nog niet nader onderzocht.

- e. Algemeen
 - Analyse van cijfermateriaal in samenwerking met DO: ***niet afgerond***
 - Kwalitatief onderzoek, interviews met dubbel doel: discussie aanzwengelen en situatie in kaart brengen: ***niet uitgevoerd***
 - Trainingen van medewerkers en bestuurders: **Er heeft geen centraal georganiseerde training van het vorige faculteitsbestuur en de Wetenschappelijke Directeuren plaats gehad.** Wie van de medewerkers cursussen heeft gevolgd of elders (bijvoorbeeld tijdens conferenties of onderwijsdagen) kennis heeft opgedaan is niet bekend.