

Diversiteitsplan FWN 2021

Contactpersoon: SOSZ

Datum: november 2020

Inleiding

In navolging van het nieuwe [universitair werkplan Diversiteit en inclusiviteit \(D&I\)](#) heeft FWN dit facultaire werkplan D&I voor 2021 opgesteld. In 2021 wordt er een nieuw strategisch plan voor de faculteit opgesteld. Om deze reden is ervoor gekozen om op dit moment een D&I plan voor kalenderjaar 2021 op te stellen. De lange termijn planning op het gebied van D&I wordt onderdeel van het nieuwe strategisch plan.

Dit plan is op basis van de vijf werkvelden van het universitaire werkplan opgesteld : 1) Studenten, 2) Inclusief onderwijs, 3) Medewerkers, 4) Onderzoek en 5) Toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving. Daarnaast wordt aandacht gevraagd voor Governance.

In dit facultaire plan worden er voor 2021 drie werkvelden uitgelicht: Studenten, Medewerkers en Governance. Voor deze werkvelden wordt ingegaan op de acties en bijdragen die er binnen de faculteit zijn op het gebied van de kerndoelen. Tot slot wordt er ingegaan op de governance, organisatie en monitoring binnen FWN. Voor de overige werkvelden worden in 2021 geen nieuwe acties ondernomen, maar de bijbehorende lopende acties worden wel kort benoemd.

Er zijn drie actiepunten die in 2021 de prioriteit krijgen.

1. De jaarlijks terugkerende Girls in Science Day.
2. Het jaarlijkse D&I congres wat FWN organiseert samen met het Diversity Office.
3. Nieuwe workshops op het gebied van D&I, georganiseerd vanuit HR.

De vijf werkvelden

1. Studenten

Doel

In het universitaire D&I werkplan wordt het werkveld 'studenten' als volgt beschreven: het vergroten van (etnische) diversiteit in de studenteninstroom en het bevorderen van studiesucces, met name van studenten met een migratieachtergrond. Zie het werkplan D&I voor details.

De Faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen legt het accent op het gebied van diversiteit en inclusiviteit op het vergroten van een diversiteit op het gebied van gender. De activiteiten die hieruit voortvloeien zullen dan ook meer aansluiten op dit doel dan het doel uit het centrale werkplan D&I.

Acties bij de kerndoelstelling

Hieronder worden de vijf acties beschreven die in 2021 gecontinueerd of gestart worden.

1. Girls in Science Day

Elk jaar rond 11 februari organiseert FWN samen met het VHTO¹ de 'Girls in Science Day'. Deze dag valt samen met de internationale 'Women and Girls in Science Day', een initiatief van de Verenigde Naties (VN). Het belangrijkste doel is om de bestaande genderkloof in de wetenschap en techniek te doorbreken en de participatie van meisjes en vrouwen in bètawetenschappen te verhogen. Ook al neemt het aandeel vrouwelijke bètastudenten toe, tot de dag van vandaag zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de wetenschap.

Het is nog onduidelijk in welke vorm de activiteiten voor 2021 plaats gaan vinden, maar zeker is dat de 'Girls in Science Day' plaats gaat vinden.

2. Internationale studenten

Er verschillen activiteiten voor internationale studenten. Voorbeelden zijn: het loket bij Science International Office, het Buddy project en verschillende Social Events

Er is in 2020 beleidsonderzoek gedaan naar de ondersteuning voor statushouders (vluchtelingstudenten). Voor zover de groep in beeld is, wordt geconcludeerd dat er voldoende ondersteuning is op centraal niveau. Door privacy regels is echter niet inzichtelijk hoeveel statushouders er per faculteit/opleiding zijn waardoor de doelgroep mogelijk niet volledig in beeld is.

3. Studeren met een functiebeperking

FWN neemt deel aan het universitaire project *Drempelloos Studeren (SOSZ)*. Dit universitaire project bestaat uit 4 werkvelden: tentamenvoorziening, fysieke toegankelijkheid, digitale toegankelijkheid, deskundigheidsbevordering.

1. Tentamenvoorzieningen: inventarisatie afgerond en beleidsvoorstel
2. Fysieke toegankelijkheid: inventarisatie afgerond + verbeterplan opgesteld
3. Digitale toegankelijkheid: inventarisatie afgerond
4. Deskundigheidsbevordering: training en voorlichting aan docenten, studentadministratie, examencommissies en studiebegeleiders/-adviseurs.

¹ Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en beta/techniek

In 2021 zal er een evaluatie van de tentamenorganisatie binnen FWN plaatsvinden. Eventuele punten die uit deze evaluatie komen, kunnen worden besproken met het Faculteitsbestuur om te bepalen of er actie nodig is en dit eventueel opgenomen moet worden in het strategisch plan van de faculteit.

4. Mentoraat/tutoraat/buddy projecten

Door de gevolgen van de Coronacrisis hebben alle opleidingen ervaring opgedaan met een tutoraat/mentoraat systeem. Diverse opleidingen hadden voor de crisis al een mentorsysteem, al dan niet samen met de studieverenigingen.

Op dit moment is er nog niet veel bekend over het continueren van tutoraat/mentoraat in 2021 en wat de speerpunten hier zullen worden. Om dit helder te krijgen is het van belang om eerst de pilot van 2020 te evalueren en te zien op welke punten het nuttig was. Ook is het van belang om Best Practises mee te nemen uit deze evaluatie, zowel voor de student als voor de organisatie.

5. Activiteiten ten aanzien van een meer diverse instroom (outreach)

Outreach activiteiten worden veelal op opleidingsniveau georganiseerd. In bijlage 1 is een overzicht gegeven. Echter, doordat projecten ook verbonden kunnen zijn aan onderzoeksprojecten is een deel van deze lijst aan verandering onderhevig.

2. Inclusief onderwijs

Doel

Doel D&I werkplan voor werkveld 'inclusief onderwijs': Onderwijs en leeromgeving: het bevorderen van een inclusieve leeromgeving door inclusieve curricula, colleges en didactiek. Zie het werkplan D&I voor details.

Acties bij de kerndoelstelling

Op dit moment is het werkveld 'inclusief onderwijs' geen speerpunt van FWN. Er lopen echter wel een aantal acties binnen dit werkveld, zoals een workshop interculturele communicatie bij de Master Industrial Ecology van het CML. Ook wordt er binnen deze opleiding actief geprobeerd om (n.a.v. een onderzoek uit 2019) voldoende internationale en diverse perspectieven in het onderwijs te bieden die vrij zijn van vooroordelen of stereotypen. Een andere opleiding die actief is op dit werkveld is de Master Computer Science van het LICAS. Zij hebben een verplichte workshop 'Cross-Cultural Communication' en een optionele training 'Project Skills'. Deze focus op interculturele communicatie en project skills relateren beide aan een internationale leeromgeving. Daarnaast worden er binnen de faculteit af en toe workshops gegeven over lesgeven aan studenten met autisme.

3. Medewerkers

Doel

Doel D&I werkplan voor werkveld medewerkers: het bevorderen van diversiteit (op het gebied van gender, LHBTQI+, beperking en etnische en culturele diversiteit) onder medewerkers in alle functies. Het bevorderen van diversiteitsdeskundigheid en inclusief leiderschap bij alle medewerkers. Zie het werkplan D&I voor details.

Acties bij de kerndoelstelling

Hieronder worden de vijf acties beschreven die in 2021 gecontinueerd of gestart worden.

1. Werving en selectie

In samenwerking met de centrale HR afdeling, is er een onderzoek gaande naar beloningsverschillen tussen mannelijk en vrouwelijk wetenschappelijk personeel. Dit kan vervolg krijgen in eventuele correcties.

Eind 2021 zou het percentage vrouwen (in fte) onder hoogleraren hoger dan 17% moeten zijn en voor tenure track (benoemd sinds januari 2016) meer dan 25%. Om deze doelstellingen te realiseren past de faculteit haar wervings- en selectieprocessen aan en gebruikt de faculteit externe financiering om vrouwelijke hoogleraren te benoemen of te bevorderen. Een aanvullende afspraak is dat 50% van de nieuwe hoogleraren vrouw is.

Actuele cijfers FWN:

% vrouwelijke Hoogleraren 17%

% vrouwelijke UHD's 27%

% vrouwelijke UD's incl. tenure tracks 32%

Om deze doelstellingen te waarborgen wordt er ingezet op de continuering van stimuleren van onze promovendi om hun carrière in de wetenschap voort te zetten doormiddel van rolmodellen, informatie omtrent wetenschappelijke carrière, aanbevelen van carrière events etc.. Daarnaast wordt er ook ingezet op de continuering van het aanpassen van de werving en selectieprocedures voor tenure track en hoogleraren. Dit wordt gedaan door het blijven aanbieden van opleidingen voor leidinggevend om meer aandacht en bewustwording te creëren omtrent diversiteit en inclusie. Alle vacatures voor tenure track en hoger worden open geworven. Samen met de vacaturehouder richt HR zich ook op actieve scouting. Dit bestaat uit twee punten, namelijk: zoekcommissies die een shortlist leveren met ten minste 30% vrouwelijke prospects, en de mogelijke vrouwelijke prospects worden persoonlijk door de wetenschappelijk directeur uitgenodigd om te solliciteren. Een andere actie die ervoor moet zorgen dat de balans man/vrouw evenrediger wordt, is bijvoorbeeld door de vacaturetekst voor de functie van tenure track en hoogleraar genderneutraal te beschrijven en meer wervende te schrijven voor het aantrekken van een breder publiek. Ook worden alle vacatures gescreend. Het laatste actiepunt bij dit subdoel is dat in alle benoemingscommissies zowel een vrouw uit de wetenschappelijke staf als een HR adviseur zit die tevens vanuit een D&I invalhoeks adviseert.

HR heeft deelgenomen aan een training genderneutraal vacatureteksten schrijven om zodanig de vacaturehouders te kunnen adviseren.

Trainingen

Binnen FWN worden er steeds meer trainingen voor de medewerkers georganiseerd op het gebied van diversiteit. Voorbeelden zijn de trainingen 'Implicit bias' en 'Let's Talk' van het Diversity Office, deze worden gevolgd door medewerkers van alle onderdelen binnen de faculteit. Ook hebben medewerkers hebben in 2019 en begin 2020 meegedaan aan de 'Active Bystander' workshops.

Voor 2021 is het doel om de D&I deskundigheid binnen de faculteit te versterken door het trainen en verder ontwikkelen van D&I gerelateerde leiderschapscompetenties. HR gaat hiervoor samen met een externe expert trainingen opzetten en implementeren gericht op ontwikkelen van D&I.

Discussiemiddag

Commented [R11]: Is dit van ons eigen Diversity Office of een externe? Hier krijgen we vragen over.

Commented [SN2R1]: Dit is nog nader te bepalen, we weten niet of er capaciteit is vanuit diversity office.

HR heeft in samenwerking met RISE een discussiemiddag georganiseerd over de positie van vrouwen binnen de faculteit naar aanleiding van de uitkomsten van de personeelsmonitor. Deze samenwerking tussen HR en RISE krijgt een vervolg in 2021.

Taalbeleid

Een toenemend aantal studenten en medewerkers is de Nederlandse taal niet (goed) machtig. Voor leden van onderwijsgremia (bv. opleidingscommissie, examencommissie) voorziet de faculteit daarom in Engelstalige versie van bijvoorbeeld handleidingen en de gids voor onderwijskwaliteitszorg. Het taalbeleid van de universiteit is echter dat alle communicatie in principe tweetalig is en de doelgroep volgt.

Communicatie

In 2021 zal HR zich ook richten op het uitdragen van de facultaire D&I waarden en het creëren van bewustwording bij de medewerkers en studenten over het facultaire D&I handelen. Dit wordt gedaan door blijvend (meer) te communiceren over alle maatregelen en acties, inclusief uitkomsten, die worden genomen om Diversiteit & Inclusiviteit te verbeteren.

4. Onderzoek

Doel

Doel D&I werkplan voor werkveld onderzoek: het bevorderen van diversiteit van aanvragers en inhoudelijk inclusief onderzoek. Zie het werkplan D&I voor details.

Acties bij de kerndoelstelling

Op dit moment heeft FWN geen Afdelingshoofd Academische Zaken. Het **5.1.2e** zal voor 2021 concrete acties formuleren en onderdeel worden van de facultaire werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit.

5. Toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving.

Doel

Doel D&I werkplan voor werkveld toegankelijkheid: het bevorderen van een toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving, met aandacht voor inclusie in universitaire publicaties en evenementen. Zie het werkplan D&I voor details.

Acties bij de kerndoelstelling

Dit werkveld is binnen het diversiteitsplan van FWN voor 2021 geen speerpunt. Dit betekent niet dat er geen acties zijn op dit gebied. In verband met Corona is het voor de meeste activiteiten nog onduidelijk of, en in welke vorm, zij plaats gaan vinden.

Het is in ieder geval de intentie om de jaarlijkse Leiden Science Run, waar medewerkers en studenten en relaties geld ophalen voor het UAF, door te laten gaan. In 2020 is deze ook doorgegaan, zij het in aangepaste vorm. Daarnaast zijn er ook andere activiteiten op het gebied van community building waar de doelstelling nadrukkelijk ligt op het verbinden van studenten en medewerkers. Een voorbeeld hiervan is de jaarlijkse Pub Quiz, maar ook de facultaire opening van het academisch jaar.

Daarnaast organiseert FWN in 2021 samen met het Diversity Office het jaarlijkse D&I congres.

6. Governance, organisatie en monitoring afspraken

Doel

Doel D&I werkplan voor werkveld monitoring en bestuursafspraken: Het bevorderen van sociale veiligheid en inclusie en het tegengaan van racisme in de werk- en leeromgeving. Zie het werkplan D&I voor details.

Governance en organisatie

5.1.2e is in het faculteitsbestuur 5.1.2e

Voor het kalenderjaar 2021 stelt FWN twee contactpersonen (1x HR, 1x SOSZ) aan om de portefeuillehouder te ondersteunen. Beide medewerkers zijn 4 uur per week beschikbaar voor coördinatie, intern- en extern overleg en het in de faculteit implementeren van universiteitsbrede projecten (o.a. D&I office, HR en drempelloos studeren) binnen de faculteit. Voor de werkzaamheden die bij deze personen horen, zie bijlage 2.

In het kader van het facultaire strategisch plan zullen de POPcorners van zusterfaculteiten gevraagd worden om hun kennis te delen met de verschillende facultaire werkgroepen die aan het plan werken.

Monitoring

Voor de monitoring van de doelstellingen zijn de volgende gegevens beschikbaar.

- % mannelijke en vrouwelijke studenten in onze opleidingen
- % Nederlandse, EER (niet-NL) en niet-EER-studenten in onze opleidingen
- % vrouwelijke hoogleraren, % UD's en % UHD's bij FWN
- % vrouwelijke Tenure Track periode 2016 -2021
- % internationale (onderwijzende) staf binnen de instituten
- % studieadviseurs dat bepaalde trainingen heeft doorlopen
- Programma-evaluaties conform Leids model (v.a. 2019)
 - a. Vraag naar de aandacht van de opleiding voor het ontwikkelen van interculturele vaardigheden (bijvoorbeeld begrip van, respect voor en werken met andere culturen).
 - b. Vraag over het bieden van een omgeving waarin de student zich gerespecteerd voelt
 - c. Vraag over het bieden van een gelegenheid om in contact te komen met internationale perspectieven.
 - d. Vraag over het bieden van een omgeving waarin de student zich betrokken voelt
- NSE-vraag over Engelse taalvaardigheid van docenten
- Studiesuccesparameters onder studenten met een diverse achtergrond

Bijlage 1

Activiteiten ten aanzien van een meer diverse instroom (outreach)

1. Investerings in verschillende projecten via de sectorplannen Wiskunde, Informatica, Natuurkunde, Sterrenkunde.
2. Open Leerplein in Den Haag (onderdeel van [Open Science Hubs](#)), gecoördineerd door Astronomy & Society binnen de Sterrewacht en het Leidse Tutorprogramma, gecoördineerd door Science Communication and Society (IBL). Studenten helpen leerlingen uit verschillende groepen binnen het primair onderwijs in risicowijken met lezen, uitspraak en rekenen. Studenten worden getraind op het gebied van pedagogische vaardigheden, inclusiviteit en diversiteit, e.d.
3. [Ruimtevaart in je woonkamer!](#) Online educatief zomerprogramma (2020) van de Sterrewacht voor kinderen, gezinnen en leerkrachten. Biedt een uniek perspectief op onze planeet en biedt kinderen en jongeren de mogelijkheid om kennis te maken met ruimte professionals met verschillende achtergronden. Het programma viert de prestaties en bijdragen van historische en hedendaagse vrouwen en minderheden in ruimte-exploratie.
4. C&M-medewerkers hebben training gevolgd van het Diversity Office t.a.v. aandacht voor D&I in studievoorzichtingsmateriaal.
5. Activiteiten Hortus in Leidse 'achterstandswijken'.
6. Leidse Tutorprogramma, gecoördineerd door onderzoekers wetenschapscommunicatie. Er gaapt een onderwijskloof tussen kinderen met een lage en een hoge sociaaleconomische achtergrond. In het Leidse Tutorprogramma kijken Leidse studenten en wetenschappers hoe ze die kloof kunnen dichten. En de kinderen? Die leren heel wat bij.

Bijlage 2

Werkzaamheden facultaire contactpersonen D&I (in lijn met het universitaire werkplan D&I):

- De portefeuillehouder ondersteunen bij het tenminste één keer per jaar overleggen met opleidingen over de voortgang van het facultaire D&I-beleid en vraaggerichte advisering over D&I vraagstukken.
- Afstemming met vertegenwoordigers van HR, SOZ, SCM, ICLON, Vastgoed en Veiligheidszaken over D&I-vraagstukken en lopende projecten.
- Samenwerking met boegbeeld onder de decanen.
- Opbouwen expertise D&I.
- Portefeuillehouder ondersteunen bij het agenderen en aanjagen van D&I beleid.
- Adviseren van het faculteitsbestuur en faciliteren en monitoren van de uitvoering van het D&I-beleid.