

Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit Faculteit der Rechtsgeleerdheid 2017-2018

April 2017

Aard en omvang inzet diversiteitsbeleid: FdR kiest ervoor om diversiteitsmaatregelen zoveel mogelijk in te bedden in de bestaande organisatie en processen. De aard van het onderwerp vraagt om een structurele verwevenheid met alle facetten van de organisatie. In het jaar 2017 heeft de faculteit een 5.1.2e voor ongeveer 5.1.2e in dienst. Daarnaast maakt het thema diversiteit & inclusiviteit deel uit van de portefeuille van de 5.1.2e en de 5.1.2e. Er is een facultaire klankbordgroep en de faculteit levert een actieve bijdrage aan universitaire overleggen. Het jaar 2017 zal worden benut om beslissingen te nemen omtrent het uitbreiden van maatwerkondersteuning voor studenten. Wanneer de keuzes duidelijk zijn zal ook besloten worden over de inzet van staf en coördinatie.

Daarnaast is er de inzet van de leden van het faculteitsbestuur (ieder op zijn of haar eigen terrein), de 5.1.2e Rechtsgeleerdheid, docenten, een voor D&I aangewezen 5.1.2e en waar relevant D&I-bijdragen van medewerkers van M&C, studieadviseurs, onderwijsbeleid en de 5.1.2e. Medewerkers van de afdeling Criminologie zijn betrokken bij het monitoren van de effecten op diversiteit van de dit jaar ingevoerde selectie aan de poort.

Planvorming	√
Implementatie	√√
Reguliere inbedding	√√√
Nog niet bekend	?

Het overkoepelende doel is om een inclusieve faculteit te zijn waar alle studenten en medewerkers zich welkom voelen en de kans krijgen zich te ontwikkelen, ongeacht hun achtergrond, geslacht, gaardheid en functiebeperkingen.

Doelgroep, werkveld en maatregel	2017	2018	Verantwoordelijk fb-lid/leden	Uitvoerende(n)	
Studenten en Onderwijs Doel: Bevorderen studiesucces en toegang tot de arbeidsmarkt, m.n. van bi-culturele en eerste-generatie studenten					
A. Verkenning instelling POPcorner of andere maatwerkondersteuning studenten	√	√√	5.1.2e	5.1.2e	Met hulp Diversity Office
A1. Studenten met functiebeperking: extra inzet studieadviseurs?	√	?		5.1.2e	Voorbeeld FGW
B. Taalbeleid	√	√√		5.1.2e 5.1.2e	
C. Verkenning wenselijkheid Pre-academic Programme	√	?		5.1.2e	In verband samenwerking EUR/UL/VU
D. Inclusiviteit verder inbedden in Introductieweek en Tutoraat	√√	√√√		5.1.2e	
E. Monitoren effecten selectie bachelor Criminologie en Fiscaal Recht	√√	√√√		5.1.2e 5.1.2e Afdeling Criminologie	
F. Pilot afgewezen Comeniusbeurs	√	√√		5.1.2e	

uitvoeren met beurs Teachers Academy					
G. Optimaliseren scouting kandidaten voor ECHO-award voor getalenteerde studenten met multiculturele achtergrond.	√√	√√√	5.1.2e	Studieadviseurs	5.1.2e
H. Verzoek in behandeling nemen voor gender-neutraal toilet	√	?		5.1.2e	In overleg met Diversity Office
I. Studieverenigingen ondersteunen in het aantrekken van een meer divers ledenbestand	√√	?			
J. extra aandacht bij Loopbaancoach voor voorbereiding op de arbeidsmarkt voor biculturele alumni/studenten	√	√√			Deelname werkgroep EUR/VU/UL
Medewerkers kerndoel: divers samengestelde staf subdoel 1) gender-evenwicht onder UHD's en Hoogleraren subdoel 2) diversiteitsgevoelig wervings- en bevorderingsbeleid					
K. Open procedures	√√√	√√√		Personeelsadviseurs/leidinggevenden WP	
L. Divers samengestelde	√√	√√√		Personeelsadviseurs/	

benoemingscommissies				leidinggevenden WP	
M. Diversiteitsdeskundigheid in BAC's.	√√	√√	5.1.2e	Personeelsadviseurs	
N. Vlootschouw	√√	√√√		Personeelsadviseurs/ leidinggevenden WP	
O. Plan aanstelling /Westerdijk'- hoogleraren	√	√√			
P. Aanstelling medewerkers met functiebeperking	√√	√√√		Personeelsadviseurs	In het kader van de Participatiewet
Q. Monitoring hoe beleid uitwerkt in de praktijk	√	?		Fac.bestuur, 5.1.2e	
Diversiteitsdeskundigheid en kernwaarde-discussie <i>Doel: vergroten diversiteitsbewustzijn</i>					
R. Ronde 5.1.2e langs Instituten	√√	?	5.1.2e	5.1.2e	
S. Bevordering deelname	√√	?			Vergelijk FGW

docenten aan ICLON- trainingen gericht op Inclusief Onderwijs			onderwijs		
T. Training Inclusief Onderwijs opnemen in BKO en/of SKO traject	√	?	5.1.2e	Afd. Onderwijsbeleid	Evt. in universitair verband
U. Verkenning kernwaarde discussie	√	?	5.1.2e	5.1.2e	
Onderzoek					
V. Follow-up geven aan aanbevelingen visitatiecommissie m.b.t diversiteitsbewust onderzoeksbeleid	√√	√√√	5.1.2e	5.1.2e	
W. Aandacht ondervertegenwoordigde groepen bij selectie honours programma voor masterstudenten	√	√√	5.1.2e	Meijers Instituut	

Onderzoek naar D&I: <i>Doel:</i> meer inzicht in wat er leeft onder medewerkers en studenten met betrekking tot het klimaat op de faculteit					
X. Uitzetten surveys onder studenten en medewerkers	√√			Onderzoekers DO	DO
Y. Paneldiscussies met studenten	√√	?	5.1.2e	5.1.2e	
Z. Analyse cijfermateriaal	√√			Gebeurt in werkgroep EUR/LU/VU	
Overig: M en C					
Kernwaarden faculteit zichtbaar maken op website, zie ook voorbeeld FGW	√√	√√√	5.1.2e	5.1.2e	
Communicatiemiddelen screenen op beeldvorming t.a.v. D&I	√√	√√√			