

Werkplan Diversiteit & Inclusie Projecten FdR

2^e semester, academisch jaar 2021/2022

5.1.2e

Dit document geeft het voorstel weer wat betreft de Diversiteit & Inclusie projecten binnen de Faculteit der Rechtsgeleerdheid voor het 2^e semester van academisch jaar 2021/2022, uitgevoerd door de

5.1.2e

De projecten zijn opgedeeld in drie onderdelen; 1) Onderwijs, 2) Studenten en 3) HRM.

Onderwijs

1. Deskundigheidsbevordering Inclusief Onderwijs

Middels het voeren van individuele gesprekken met alle onderwijs directeurs zal het perspectief t.o.v. dit thema worden geïnventariseerd. Hoe kijkt het onderwijsbestuur aan tegen dit thema? Welke kennis is er al in huis? Welke strategieën of manieren zijn wenselijk om hier meer draagvlak voor te creëren binnen de faculteit?

Daarnaast zal de focus liggen op het concretiseren van het onderwerp Inclusief onderwijs door middel van het delen van concrete tips over inclusief lesgeven met het onderwijsbestuur. Het document "Inclusive Teaching Tips", gecreëerd door collega's van de FGGA kan hierin een belangrijke rol spelen. In dit document staan handvatten voor inclusief lesgeven en het creëren van een inclusief curriculum, opgedeeld in drie fases: *before the class*, *during the class*, *after the class*.

Ten slotte zal onderzocht worden op de training: "How to handle difficult situations in the classroom?" (ontwikkeld door collega's van de FGGA) beschikbaar gemaakt kan worden voor docenten binnen de FdR. Deze training biedt handvatten voor het leiden van gesprekken over gevoelige onderwerpen tijdens een les. Denk hierbij aan gesprekken over onderwerpen als geloofsovertuiging, politieke voorkeur of racisme/discriminatie. Daarnaast biedt de training concrete tips voor docenten om op een inclusieve manier les te geven, waardoor iedere student zich onderdeel voelt van de les en groep. Voordat deze training aangeboden kan worden bij de FdR zal er een Nederlandse moeten worden ontwikkeld en moet er gekeken worden wie de training het beste kan geven. Idealiter zijn dit personen met ervaring in lesgeven, waardoor er gemakkelijk praktijk voorbeelden aangehaald kunnen worden.

2. Handreiking Inclusieve Omgangsvormen

Het Diversity Office heeft het initiatief genomen om een handreiking te ontwikkelen voor inclusieve omgangsvormen. Deze handreiking zal ook binnen de FdR onder de aandacht worden gebracht. De handreiking bevat handvatten voor gedrag tijdens onderwijsactiviteiten, studenten onderling en tussen studenten-docenten. Deze handreiking kan dienen ter bescherming voor studenten en docenten,

November 2021

bijvoorbeeld tijdens het geven van feedback. Daarnaast zijn richtlijnen voor gewenst gedrag in een online omgeving de afgelopen tijd steeds relevanter geworden door de Coronacrisis. Extra aandacht voor de ontwikkeling van handvatten voor inclusieve omgangsvormen tijdens online lessen, break-out rooms en in groep chats is dan ook niet onbelangrijk.

Om de handreiking Inclusieve Omgangsvormen goed te verspreiden binnen de faculteit, zal er een communicatiestrategie worden ontwikkeld. Hoe communiceer je deze handreiking grondig en zorg je ervoor dat het wordt nageleefd door iedereen binnen de faculteit? Uiteindelijk gaat het om de ontwikkeling van bepaalde vaardigheden (*competence building*) onder medewerkers en studenten en moet ervoor worden gezorgd dat deze richtlijnen bekend zijn bij iedereen.

Mogelijkheden voor communicatie

Studenten

- Bespreken met studenten tijdens de 1e werkgroep mentoraat.
- Communicatie via studieadviseurs
- Nieuwsbrief & Website
- Onderdeel maken van de EL CID

Staf

- Verspreiden via nieuwsbrief & interne mail communicatie
- Opnemen in onboardingsboekje
- Document op de D&I webpagina weergeven
- Korte interne presentaties houden over de handreiking tijdens interne vergaderingen

Studenten

3. Opzetten studenten klankbordgroep D&I

De werkwijze en het doel van de studenten klankbordgroep D&I is gelijkwaardig aan de medewerkers klankbordgroep D&I. Middels groepsgesprekken met studenten kan er inzicht worden verkregen in het perspectief van studenten op verschillende thema's rondom D&I. Samen met de studenten kunnen ideeën worden besproken ter bevordering van een inclusieve leeromgeving.

4. POPcorner Den Haag

Er zal worden uitgezocht of, en zo ja hoe, de FdR samen kan werken met POPcorner Den Haag. Hierbij wordt gekeken of de initiatieven binnen de POPcorner, zoals workshops, *well-being officers* en trainingen ook beschikbaar kunnen worden gemaakt voor de studenten van FdR.

5. Gelijke stagekansen & arbeidsperspectief

Er zal worden gekeken of er samenwerkingen kunnen worden opgezet met bedrijven uit de arbeidsmarkt (zoals advocatenkantoren). Deze bedrijven tonen veel interesse in de FdR en zijn bezig met werving van divers talent. Dit heeft een mooie overlap met ons streven naar het creëren van gelijke kansen voor elke student wat betreft doorstroming naar de arbeidsmarkt en stageplaatsen.

6. Inclusieve wervingsprocedure studenten

Er wordt onderzocht of er tekstuele aanpassingen nodig zijn binnen de wervingsdossiers op de webpagina FdR, waarbij wordt bepaald of D&I nog meer zal moeten worden geïntegreerd. Daarnaast zal er onderzocht worden in hoeverre D&I geïntegreerd is in presentaties tijdens Open Dagen, wanneer nodig geacht, zal er een extra slide kunnen worden toegevoerd gefocust op D&I.

Ook zal er worden gekeken of er verbreding kan worden aangebracht in de poule van middelbare scholen waar de universiteit op dit moment studenten werft. De Universiteit Leiden heeft op dit vlak momenteel een reactief beleid. Dit houdt in dat de universiteit nu enkel langs gaat bij middelbare scholen die ons benaderen. Er zal onderzocht worden of dit reactieve beleid kan worden aangepast naar een actief beleid, waardoor de universiteit ook zelf proactief op (meer diverse) middelbare scholen kan werven en zich daar kan introduceren.

HRM

7. Diversiteitsbewust loopbaanbeleid

Om D&I meer centraal te stellen in het loopbaanbeleid t.b.v. de doorstroom van medewerkers is het van belang D&I onderdeel te maken van de reeds bestaande procedures. Loonverschillen tussen mannen en vrouwen hebben de aandacht. Naar aanleiding van de universitaire monitoring van hoogleraren-inschalingen is een facultaire analyse gemaakt. In een enkel geval is een correctie toegepast. De bestaande verschillen binnen de FdR komen vooral door eerdere benoemingen van (mannelijke) hoogleraren tot HL1. Die werken lang door. Verschillen lijken soms ook samen te hangen met inschalingen die al in een vroeg stadium van de loopbaan zijn gemaakt. Er zal aankomend jaar een analyse worden gemaakt van zowel de UD als de UHD inschalingen, waarbij HRM scherp toe ziet op mogelijke bias bij aanstelling.

Vlootschouw

In de jaarlijkse vlootschouwgesprekken WP en sinds 2020 ook OBP vormt het nastreven van een divers personeelsbestand een terugkerend agendapunt, waardoor er altijd wordt gesproken over diversiteit in werving & selectie procedures en talentscouting (instroom), persoonlijke- en leiderschapsontwikkeling van personeel (doorstroom).

8. Diversiteitsbewust aanstellings- en benoemingsbeleid

Onafhankelijke observator BAC gesprek

Er zal een moment worden gepland waarop een onafhankelijke observator meeluistert met een BAC voor een hoogleraren functie, waarna er een feedback gesprek plaatsvindt met alle personen uit de BAC. Hierdoor verkrijgen we meer inzicht in de welke specifieke onderwerpen waarbinnen onbewuste vooroordelen een rol spelen tijdens het wervingsproces. (*Project gestart in 2021.*)

Inclusieve en uitnodigende vacatureteksten.

De standaard wervingsteksten van onze vacatures zullen onder de loep genomen worden, en er zal een extra passage in de standaardteksten opgenomen worden die specifiek refereert aan het D&I beleid van de universiteit en uitnodigend(er) werkt. Hierbij zal ook de link naar de nieuwe D&I webpagina worden vermeld.

Het Diversity Office heeft het initiatief genomen om i.s.m. met de afdeling arbeidsmarktcommunicatie te werken aan uitnodigende vacatureteksten, en te zorgen voor goede standaardteksten met een inclusieve uitstraling. De status van dit initiatief zal worden geïnventariseerd en er zal gekeken worden welke informatie hiervan kan worden benut voor het aanpassen van de wervingsteksten binnen onze faculteit.

Toolkit inclusive recruitment

Het Diversity Office is een toolkit aan het ontwikkelen die vacaturehouders tips geeft over inclusieve werving en vacatureteksten. De status van deze toolkit zal worden nagegaan bij het Diversity Office en wanneer deze volledig is, zal deze worden verspreid onder HR adviseurs en vacaturehouders binnen de FdR.

9. Diversiteit & Inclusie Survey (*gestart in 2021*)

De D&I survey (ontwikkelt bij de FGGA) zal ook binnen de FdR worden uitgerold. De survey is door alle medewerkers van de Klankbordgroep D&I en de 5.1.2e geëvalueerd. Alle verkregen feedback zal worden geïntegreerd in een nieuwe versie van de survey, waardoor de survey optimaal aansluit op de behoeftes van onze faculteit. De D&I survey zal na afloop van de Implicit Bias trainingen (rond begin maart) worden verspreid onder alle werknemers, waardoor de Implicit Bias trainingen ook geëvalueerd kunnen worden binnen de vragenlijst van de survey. Ten slotte zal deze survey, in navolging van de resultaten van de Personeelsmonitor Light 2021, ook ervaringen van sociale veiligheid meten, waardoor hierover meer inzicht wordt verkregen op instituutsniveau.