

## Werkplan 5.1.2e Update November 2021

Sinds 15 april 2021 heeft onze faculteit een eigen 5.1.2e 5.1.2e 2e voor 0,4 fte. Dit document geeft het overzicht weer van de projecten, activiteiten en werkzaamheden binnen deze functie sinds de start. De eerste vijf beschreven projecten komen uit het facultaire D&I werkplan en zijn als doelen besproken met 5.1.2e De daarna genoemde werkzaamheden zijn additioneel en zijn gaandeweg ontstaan.

### 1. Heroprichting klankbordgroep

De D&I klankbordgroep is ingericht, is actief sinds juni 2021 en wordt geleid door de 5.1.2e 5.1.2e Het streven was om de klankbordgroep in te richten met een grote variatie aan rollen/functies binnen de FdR, waardoor de verschillende domeinen van elkaar op de hoogte blijven over de tendens en activiteiten rondom D&I. Dit is gelukt. De groep, bestaande uit 9 leden, vertegenwoordigt elk onderdeel van de faculteit (communicatie, HR, onderwijs, onderzoek, studenten en beleid). Daarnaast heeft de 5.1.2e met instemming van de klankbordgroep het doel en de werkwijze van de groep vastgesteld:

#### Werkwijze

De groep zal 1 keer in de 6 tot 8 weken bij elkaar komen. Binnen elk overleg zal er een ander thema centraal staan, waarover ervaringen en tips kunnen worden uitgewisseld. Het kan zijn dat bepaalde thema's geen of weinig betrekking hebben op bepaalde expertises, mocht dit zo zijn, dan is het voor die personen niet nodig om aan te sluiten. Ook kunnen we voor bepaalde thema's additionele collega's of studenten vragen om eenmaal aan te sluiten wanneer dit relevant wordt geacht.

#### Doel

Door concrete thema's te bepalen voor elk overleg, streven we ernaar op een effectieve manier ideeën uit te wisselen over mogelijke nieuwe projecten en verbeterpunten binnen de faculteit.

De volgende overleggen hebben plaatsgevonden en zijn gepland:

1. **Introductie overleg;** kennismaking, afstemming rol, doel en werkwijze, inbreng van gewenste onderwerpen om te agenderen.
2. **D&I Centraal Expertise Centrum;** presentatie 5.1.2e wat gebeurt er momenteel binnen D&I op centraal niveau en hoe kunnen wij daar als faculteit op aansluiten/van leren?
3. **Feedback D&I Survey & Inclusief Curriculum Symposium FGGA;** feedback op D&I survey bespreken & recap FGGA Symposium Inclusief Curriculum
4. **(Gepland) Inclusief Curriculum binnen de FdR:** hoe leeft dit onderwerp momenteel binnen de faculteit en wat zijn mogelijke ideeën om hier meer draagvlak voor te creëren?

De leden van de klankbordgroep zijn:

- 5.1.2e – Universitair docent, Instituut voor Strafrecht en Criminologie
- 5.1.2e – Universitair docent, Instituut voor Metajuridica
- 5.1.2e – Van Vollenhoven instituut
- 5.1.2e – Onderwijsbeleid, Stafdienst Onderwijs
- 5.1.2e – Afdeling HR
- 5.1.2e / 5.1.2e – Marketing & Communicatie
- 5.1.2e – Stafdienst Onderzoek (Graduate School)
- 5.1.2e – Universitair docent, Instituut voor Privaatrecht

## 2. Organisatie D&I trainingen

Het streven om een aantal in-house trainingen voor deskundigheidsbevordering op het gebied van D&I te organiseren voor medewerkers van de faculteit is behaald. Hieronder wordt toegelicht welke trainingen succesvol zijn georganiseerd.

### A. Implicit Bias training | Human Centric

Tijdens deze training wordt je als deelnemer meer bewust gesteld van je onbewuste vooroordelen en worden er handvatten geboden om deze vooroordelen te verminderen, wat leidt tot betere samenwerking en effectievere werkprocessen.

Er zijn 4 trainingen georganiseerd op verschillende data (elke training bestaat uit 2 delen). Per training kunnen 15 personen deelnemen. Het eerste deel zal online worden gegeven, en het tweede deel zal plaatsvinden op locatie KOG (o.v.v. Corona maatregelen).

Aanmelding en uitleg van de trainingen zijn via de faculteitsnieuwsbrief, de instituutsnieuwsbrieven en interne mailcommunicatie de faculteit in gecommuniceerd. Drie trainingen worden in het Nederlands gegeven en één in het Engels. De trainingen worden goed ontvangen, momenteel zit de eerste training al vol en stromen de aanmeldingen voor de andere drie trainingen ook binnen.

### B. Brown Eyes Blue Eyes training | 5.1.2e

Een specifieke groep binnen de faculteit, bestaande uit het FB, de 5.1.2e en de studieadviseurs, heeft 1,5 jaar geleden de Implicit Bias training al gevolgd tijdens een Heidag. Voor deze groep is er een vervolg D&I training georganiseerd: Brown Eyes Blue Eyes.

Tijdens de Brown Eyes Blue Eyes training leer je als deelnemer verschillen tussen mensen te inventariseren en te benutten. Je komt erachter hoe uitsluitingsmechanismen werken en je leert hoe je deze kunt tegengaan. De workshop geeft een interessante en leerzame inkijk in de veelvuldige vormen van subtiel racisme en welke veranderingen op individueel en maatschappelijke terrein tot oplossingen en verbeteringen kunnen leiden. Door het volgen van deze training draag je bij aan de optimalisatie van een goede samenwerking binnen de faculteit.

Om geschikte data te vinden voor deze training, is deze groep benaderd via persoonlijke uitnodigingsmail in samenwerking met het secretariaat en M&C. Er zijn voor deze trainingen twee data vastgesteld in februari 2022 en het merendeel van de genodigden heeft inmiddels bevestigd.

## 3. Inclusieve werving- en selectieprocedures

Voor het bewerkstelligen van inclusieve werving- en selectieprocedures en diversiteitsbewust benoemingsbeleid is het plan opgezet om een onafhankelijke observator te laten aansluiten tijdens een BAC. De onafhankelijke observator zal aanwezig zijn tijdens het sollicitatiegesprek, waarna er een evaluatiegesprek plaatsvindt met de personen uit de BAC. Het streven hierbij is om duidelijk in beeld te brengen rondom welke specifieke onderwerpen er onbewuste vooroordelen bestaan bij de benoemingsadviescommissies (BAC) voor hoogleraren en hoe we deze vooroordelen kunnen verminderen.

Om dit moment wachten we op een geschikte BAC, waar de observator bij kan aansluiten. Hierover is o.a. contact geweest met 5.1.2e

#### 4. Survey // meting tendens D&I

In samenwerking met twee FGGA collega's heeft de 5.1.2e een survey ontwikkeld om de tendens rondom verschillende onderwerpen binnen D&I te meten onder medewerkers. Middels de D&I survey wordt kennis vergaard over de onderdelen binnen D&I die (meer) aandacht verdienen in de faculteit.

De survey zal, naast de FGGA, ook worden verspreid onder medewerkers van de FdR. Om de survey optimaal aan te laten sluiten bij de behoeftes van FdR, is de survey beoordeeld door de D&I klankbordgroep en door 5.1.2e. Alle verkregen feedback zal worden geïntegreerd, waardoor er een nieuwe versie van de survey wordt ontwikkeld voor FdR. Het doel is om deze survey in februari/maart 2022 te verspreiden onder alle medewerkers van de FdR, waardoor ook de evaluatie van de D&I trainingen kunnen worden meegenomen in de vragenlijst.

Ten slotte zal er binnen deze survey ook worden gevraagd naar ervaringen wat betreft sociale veiligheid. De resultaten die daarover verzameld zullen worden, kunnen dienen als een vervolg op de personeelsmonitor light 2021. De D&I survey zal meer inzicht geven op instituutniveau, waardoor er gericht gekeken kan worden naar projecten ter verbetering.

#### 5. Inclusieve Communicatie

De 5.1.2e is afgelopen tijd bezig geweest met het opzetten van een D&I facultaire website, waarbinnen informatie over alle onderwerpen rondom Diversiteit & Inclusie verzameld wordt en beschikbaar is voor iedereen binnen de faculteit.

Op de website zullen de volgende onderwerpen te vinden zijn:

- Video met 5.1.2e facultaire missie & visie op het gebied van D&I, onze plannen voor verbeteringen binnen de komende 5 jaar.
- Bericht van 5.1.2 5.1.2e over de creatie van een inclusieve leer & werkomgeving.
- Uitleg werkwijze klankbordgroep en introductie van de leden
- Het Facultaire D&I Werkplan FdR 2020-2025
- Update D&I projecten november 2021
- Aanmelden voor D&I trainingen
- Delen van (inspiratieve) content, zoals (E)books, wetenschappelijk onderzoek of boeken.
- Praktische informatie & contact

Momenteel liggen alle documenten bij 5.1.2e van M&C van de FdR. Alle teksten zullen worden vertaald naar het Engels. De verwachting is dat de landingspagina voor einde december 2021 volledig online zal staan. Om iedereen binnen de faculteit hierover op de hoogte te brengen zal er een nieuwsbericht worden gepubliceerd op de website en in de nieuwsbrief. Daarnaast zal de link naar deze website ook worden meegenomen in alle wervingsteksten en in het onboardingsdocument voor nieuwe werknemers.

#### 6. Diversity & Inclusion Symposium 2022: Met Recht Inclusief

De 5.1.2e is betrokken bij de organisatie van het jaarlijkse universitaire D&I Symposium, wat in 2022 gehost wordt door onze faculteit. Tijdens routine overleggen denkt de 5.1.2e mee

over de inhoud en organisatie van het event. Daarnaast is de 5.1.2e verantwoordelijk voor de externe communicatie over dit symposium naar alle andere universiteiten binnen Nederland.

**Naast bovenstaande vastgestelde projecten hieronder verdere toelichting over de additionele werkzaamheden binnen de rol van 5.1.2e**

- 1. Creëren van meer awareness en draagvlak voor de thema's diversiteit & inclusie en toelichting D&I projecten binnen de faculteit.**
  - Deelname LawOp1, opening academisch jaar 2021/2022;
  - Presentaties D&I bij verschillende interne vergaderingen; Faculteitsbestuur, IC overleg, Onderwijsbestuur, afdeling Criminologie.
- 2. Oprichting Studenten Klankbordgroep D&I**
  - Het verzamelen en benaderen van studenten die geïnteresseerd zijn in D&I, in samenwerking met assessor 5.1.2e en middels presentaties tijdens de GOLC vergaderingen.
  - Via een studenten klankbordgroep kan de 5.1.2e meer zinvolle inzichten verkrijgen in studenten ervaringen en perspectieven rondom deze thema's.
- 3. Rol D&I tijdens Midterm review 2022**
  - Routine overleggen met 5.1.2e en 5.1.2e advies over welke rol D&I kan vervullen tijdens de midterm review in januari 2022.
- 4. Sollicitatiegesprekken nieuwe studieadviseur**
  - Vanuit het perspectief diversiteit & inclusie bijgedragen leveren aan sollicitatiegesprekken voor een nieuwe studieadviseur.
- 5. D&I trainingen student mentoren**
  - Het geven van twee trainingen gefocust op diversiteit en inclusie aan de nieuwe studentmentoren. Behandelen van vragen als; hoe ga je om met studenten met uiteenlopende behoeftes en hoe begeleid je lastige situaties en conversaties in de klas?
- 6. Perspectief D&I op marketing campagne**
  - Overleg met M&C over hoe diversiteit en inclusie goed naar voren kan komen in beeld en tekst binnen de aankomende online marketing campagne voor het werven van nieuwe studenten.
- 7. Inventarisatie samenwerking advocaten kantoren**
  - Er is veel interesse vanuit advocatenkantoren om samenwerkingen op te zetten om divers talent aan te trekken vanuit onze faculteit. Een aantal overleggen zijn ingepland om mogelijke samenwerkingen gefocust op een sterkere verbinding tussen de faculteit en het werkveld te onderzoeken. O.a. focus op gelijke stagekansen.
- 8. D&I Expertise centrum | Facultaire Coördinatoren D&I**
  - Wekelijks routine overleggen met 5.1.2e van het D&I Expertise centrum. Inventariseren van lopende D&I activiteiten en signaleren bij welke centrale activiteiten de FdR bij kan aansluiten en welke (reeds bestaande) kennis kan worden benut.
  - Tweemaandelijks routine overleggen met alle Facultaire D&I coördinatoren (of portefeuillehouders) over welke projecten er bij andere faculteiten lopen en hoe we van elkaar kunnen leren.

**9. Algemeen aanspreekpunt D&I**

- Nalezen teksten vanuit D&I perspectief.
- Aanspreekpunt algemene vragen & opmerkingen rondom D&I.