



Facultaire
Studentenraad
NATUURWETENSCHAPPEN,
WISKUNDE EN INFORMATICA

prof. dr. P.H. van Tienderen
Postbus 92416
1090 GE Amsterdam

Postbus 94214
1090 GE Amsterdam
(020) 525 5878
fnwi@studentenraad.nl
studentenraad.nl/fnwi

Datum	09-04-2021	Ons kenmerk	2021-13
Contactpersoon	Daan Jellema & Margot Brinkhof	E-mail	fnwi@studentenraad.nl
Bijlage(n)	Geen		
Betreft	Ongevraagd Advies Nota Diversiteit		

Geachte decaan, beste Peter,

In deze brief wil de Facultaire Studentenraad (de raad) zijn visie omtrent de nota diversiteit toelichten. Diversiteit en inclusiviteit is een belangrijk onderwerp voor alle studenten op de faculteit. Om deze reden hebben wij de nota grondig doorgenomen om feedback te kunnen geven op de nota. Voordat wij deze wijzigingen aandragen willen we eerst benoemen dat we in het algemeen erg tevreden zijn over de nota en zijn inhoud. Dit neemt echter niet weg dat wij als raad enkele aanmerkingen hebben. Onze aanmerkingen zijn te verdelen in vijf groepen:

1. Inhoudelijke wijzigingen
2. Voorgestelde initiatieven
3. Tekstuele wijzigingen
4. Vragen
5. Adviesrecht

De aanmerkingen zullen in deze brief ook op deze volgorde worden besproken. Omdat de door ons voorgestelde wijzigingen verschillende punten betreft in plaats van een overkoepelend thema, is er gekozen om met bulletpoints te werken.

1. Inhoudelijk wijzigingen

- De beleidsnota geeft aan te berusten op de functie van diversiteit, de zogenaamde “evidence-based approach”. Ethiek is echter ook een belangrijke kwestie voor dit onderwerp, dit zouden wij dus graag geïmplementeerd zien in de redevoering. Ook wordt op de laatste pagina van de nota gezegd dat de effecten van het beleid niet gemonitord gaan worden. Wij vragen ons daarom af of een “evidence-based approach” wel gepast is.



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

- Op pagina 12 wordt genoemd dat benoemingsadviescommissies een minimaal aantal vrouwen moeten gaan hebben. Het liefste zou een streven ook moeten uitgaan naar gevarieerde nationaliteiten binnen de commissies.
- Op pagina 13 wordt genoemd dat het een goede zaak is dat er gebruik gemaakt wordt van het eigen netwerk van werknemers voor vacatures. Hierdoor worden steeds mensen uit dezelfde cirkel aangenomen waardoor er juist minder diversiteit gecreëerd wordt. Wij vinden dat dit juist ontmoedigd moet worden.

2. Voorgestelde initiatieven

- Op pagina 10 wordt er genoemd dat “spontane activiteiten” worden aangemoedigd. Hiervoor zou wellicht ook een potje gemaakt kunnen worden. Voor studenten zal dit lastig zijn om op te zetten, maar voor werknemers van de faculteit zien wij hier zeker een meerwaarde bij. Eventueel zou hier ook een platform zoals een webpagina voor gecreëerd kunnen worden.
- Mogelijk kan er gekeken worden naar het opzetten van vergelijkbare initiatieven als “Women in Faculty of Science” voor andere doelgroepen.
- Er wordt aangegeven dat er verschillende naslagwerken zijn om activiteiten op te zetten die betrekking hebben op diversiteit. Het zou prettig en handig zijn als hier een webpagina voor wordt gemaakt.
- In de nota wordt aangegeven dat de studieverenigingen een bias training is aangeboden. Voor zover wij weten is dat bij de FSR niet gebeurd. Wij zouden graag zien dat de FSR hiervoor in de toekomst ook in aanmerking komt.

3. Tekstuele wijzigingen

- Op pagina 4 wordt inclusiviteit genoemd, het zou handig zijn als dit begrip echter nog iets uitgebreider gedefinieerd kunnen worden. Men zou bijvoorbeeld kunnen zeggen: “Inclusiviteit gaat over onderlinge verbondenheid. Een inclusieve organisatie is een samenhangend geheel van mensen die zich tot elkaar verhouden en zich met elkaar identificeren.”
- Op pagina 4 wordt gezegd “~ontkennen wij niet dat de (toenemende) diversiteit problemen met zich mee kan brengen maar maken we deze bespreekbaar”. Wij zouden hier graag “~diversiteit ook problemen ~” van maken aangezien het nu lijkt alsof het per definitie problemen met zich meebrengt. Dit is natuurlijk niet het geval.
- Op pagina 7 wordt er gesproken over het zichtbaar maken van rolmodellen. Als voorbeeld worden vrouwelijke rolmodellen in de wetenschap genoemd. Het zou handig zijn om hierbij Women in the Faculty of Science te benoemen.

- Seksuele oriëntatie is veelal opgenomen in het document maar soms is men vergeten het toe te voegen aan de opsomming, bijvoorbeeld op pagina 8. Hier moet even op gecorrigeerd worden.
- Op pagina 15 staat geschreven "zoveel mogelijk evidence-based". Wij zouden dit graag veranderd zien worden in "waar mogelijk evidence-based". Diversiteit en inclusiviteit zijn immers ook ethische kwesties.

4. Vragen

- Hoe worden de outreach activiteiten gefinancierd? Is hier een speciaal potje voor, net zoals bij bijvoorbeeld grassroots? (p.6)
- Op welke manier willen graduate schools of life sciences internationale en interculturele aspecten verwerken? (p.7).
- Er wordt op pagina 12 gesproken over een termijn waarna een bevordering of vaste aanstelling enkel behandeld zal worden als een meerderheid van de commissieleden de biastraining gevolgd heeft. Wat is de termijn voordat de bevorderingscommissies een meerderheid aan leden moet hebben die de biastraining heeft gevolgd? (p.12).
- Op pagina 12 wordt gesproken over een "cursus aanbod specifiek afgestemd op de wensen en behoeften van vrouwen in de wetenschap". Op welke behoeften van vrouwen wordt hier bedoeld en hoe zijn deze behoeften achterhaald?
- Op pagina 12 wordt gesproken over een wildcard die kan worden ingezet waarbij een atypische kandidaat uitgenodigd wordt die maar ten dele voldoet aan de criteria van de vacature. Wordt deze wildcard ook daadwerkelijk geïmplementeerd en zo ja waar?

5. Adviesrecht

Naast deze wijzigingen zouden wij ook graag adviesrecht verkrijgen over deze nota, hier beschikken wij namelijk nog niet over. De nota diversiteit is voornamelijk geschreven voor en door medewerkers van de FNWI. Hoewel wij positief zijn over de inhoud van het document denken we dat de vertegenwoordiging van studenten bij het opstellen van het document beter moet. Om als raad de belangen van de studenten op de faculteit omtrent diversiteit en inclusiviteit te behartigen denken wij dat het cruciaal is voor toekomstige raden om adviesrecht te hebben op deze nota. Via deze manier is de raad op een directe wijze betrokken bij het opstellen van de nota en kan hier tijdig advies over gegeven worden.

Graag bespreken wij dit ongevraagd advies op het volgende bestuurlijk overleg, wetende 13 april 2021, met jullie. Hoewel wij graag alle punten in dit ongevraagd advies willen bespreken zullen wij de focus van de discussie vooral leggen op de inhoudelijke wijzigingen en het adviesrecht.

Facultaire **Studentenraad**
studentenraad.nl/fnwi ~ fnwi@studentenraad.nl
09 april 2021 ~ Ongevraagd Advies Nota Diversiteit

Hopende u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben, teken ik namens de gehele FSR en wacht ik uw reactie af.

Met vriendelijke groeten,

Manish Jhinkoe-Rai
Voorzitter FSR FNWI