

Introductie

De voorgestelde wijzigingen die in dit document worden beschreven zijn voorlopige wijzigingen. Deze zijn voorgesteld door de dossierhouders van het dossier diversiteit, Daan Jellema en Margot Brinkhof. De raad zal voor het volgende BO nog een raadsmening vormen over deze wijzigingen.

Inhoudelijke wijzigingen

- De beleidsnota lijkt vooral 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 ook 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.
- P.12 - Benoemingsadviescommissies zouden een minimaal aantal vrouwen moeten hebben. Het liefste zou een streven ook moeten uitgaan naar gevarieerde nationaliteiten binnen de commissies.
- P.13 - Er wordt genoemd dat er gebruik gemaakt wordt van het eigen netwerk voor vacatures. Hierdoor wordt er juist minder diversiteit gecreëerd, wij vinden dat dit eerder ontmoedigd moet worden.

Initiatieven

- P.10 - Voor de genoemde “spontane activiteiten” zou ook een potje kunnen komen. Voor studenten zal dit eventueel lastiger zijn om hier aanspraak op te maken, maar voor werknemers van de faculteit zou dit zeer goed kunnen werken. Eventueel zou hier ook een platform 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.

Tekstuele wijzigingen

- P.4 - Inclusiviteit wordt genoemd, dit begrip zou echter nog iets uitgebreider gedefinieerd kunnen worden. “Inclusiviteit gaat over onderlinge verbondenheid. Een inclusieve organisatie is een samenhangend geheel van mensen die zich tot elkaar verhouden en zich met elkaar identificeren.”
- P.4 - Hier 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.
- P.7 - Hier wordt gesproken over het zichtbaar maken van rolmodellen. Als voorbeeld worden vrouwen rolmodellen in de wetenschap genoemd. Het zou handig zijn om hierbij WiF (Women in the Faculty of Science) te benoemen.
- P.8 - Seksuele oriëntatie is veelal opgenomen in het document maar soms is men vergeten het toe te voegen aan de opsomming, bijvoorbeeld op deze pagina.
- P.15 - “Zoveel mogelijk evidence-based” zouden wij graag veranderd zien worden in “waar mogelijk evidence-based”. Diversiteit en inclusiviteit zijn immers ook ethische kwesties.

Naast bovengenoemde voorstellen voor wijzigingen, hebben wij ook nog een aantal korte vragen over het stuk.

Vragen

- P.6 - Hoe worden de outreach activiteiten gefinancierd? Is hier een speciaal potje voor, net zoals bij bv bij grassroots? (p.6)
- P.7 - Op welke manier willen graduate schools of life sciences internationale en interculturele aspecten verwerken? (p.7).
- P. 12 - Wat is de termijn die genoemd wordt voordat de bevorderingscommissies een meerderheid aan leden moet hebben die de bias training heeft gevolgd? (p.12). Er wordt gesproken over een termijn waarna een bevordering of vaste aanstelling enkel behandeld zal worden als een meerderheid van de commissieleden de biastraining gevolgd heeft.
- P.12 - Er wordt gesproken over een "cursus aanbod specifiek afgestemd op de wensen en behoeften van vrouwen in de wetenschap". Op welke behoeftes van vrouwen wordt hier gedoeld en hoe komen ze aan deze behoeftes? (p.12).
- P.12 - Een wildcard zou 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? (p.12).