



# Facultaire Studentenraad

NATUURWETENSCHAPPEN,  
WISKUNDE EN INFORMATICA

**Decaan FNWI**  
**Peter van Tienderen**  
**Postbus 92416**  
**1090 GE Amsterdam**

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

Datum	05-07-2016	Ons kenmerk	2016-30
Contactpersoon	Catharina de Weerd	E-mail	fnwi@studentenraad.nl
Bijlage(n)	n.v.t.		
Betreft	<b>Advies Diversiteitsbeleid FNWI</b>		

Geachte decaan, beste Peter,

Hierbij doet de Facultaire Studentenraad (verder: de FSR) van de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (verder: de FNWI) u een ongevraagd advies toekomen betreffende het diversiteitsbeleid op de FNWI.

Een aantal maanden geleden is de FSR begonnen met het dossier "vrouwen in de bèta", geïnspireerd door de FSR'en '14/'15 en '13/'14. Er werd vanuit het directieteam enthousiast gereageerd op het initiatief om dit dossier weer op te pakken. In een eerder advies, 2 juli 2014, heeft de FSR de decaan gewezen op de scheve verdeling man-vrouw in de hogere academische functies en het lage aantal vrouwelijke hoogleraren dat de FNWI telde. In het advies werd gepleit voor een betere zichtbaarheid van vrouwelijke rolmodellen. In de reactie op dit advies kwamen een aantal actiepunten naar voren, onder andere dat de faculteit een grote inspanning zou moeten leveren om het aantal vrouwen - in elk geval op termijn - te verhogen.

Ook nu wijst de FSR op De Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren). Deze signaleert een toename van het aandeel vrouwen in de hogere academische functies, maar stelt dat Nederland nog achterblijft ten opzichte van andere Europese landen. Grotere diversiteit in bijvoorbeeld afkomst en sekse leidt tot grotere variatie aan perspectieven en dus tot betere, meer innovatieve oplossingen. Daarnaast wordt gesteld dat de productiviteit van studenten en medewerkers vergroot wordt wanneer men zich geaccepteerd en gewaardeerd voelt <sup>1</sup>. Ook kan een meer diverse academische gemeenschap meer op culturele verschillen inspelen en is de populatie dus veerkrachtiger en tegelijkertijd flexibeler tijdens veranderingen in de maatschappij, de universiteit of faculteit <sup>2</sup>. Tevens ligt er een groot risico met betrekking tot marginalisering van onderwerpen of groepen in een niet-divers instituut <sup>3</sup>. Ten slotte zou de Universiteit het als haar morele taak kunnen zien om voor eenieder rolmodellen te bieden en zo de toegang tot het hoger onderwijs te maximaliseren.

Zoals u wel bekend, is recentelijk de Commissie Diversiteit begonnen met het in kaart brengen van de bestaande diversiteit aan de UvA en het doen van onderzoek om inzicht te krijgen waar tekortkomingen liggen omtrent diversiteit, op het gebied van sekse, etniciteit, religie et cetera. De FSR zou graag zien dat naast deze, op centraal niveau spelende, processen ook de FNWI als instantie zich actief bezighoudt met het opstellen van een diversiteitsbeleid. Deze tweedelige aanpak zal de diversiteit sneller vergroten.

De FSR FNWI adviseert u op korte termijn een diversiteitsbeleid op te stellen en ter advisering voor te leggen aan de FSR met concrete actiepunten en doelen, zodat gestreefd kan worden naar een veerkrachtigere, flexibelere, open academische gemeenschap waar eenieder zich thuisvoelt. We zien uit naar vruchtbare samenwerking op het gebied van diversiteit binnen de FNWI en zijn benieuwd naar uw reactie.

Hopende u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben, teken ik namens de FSR FNWI.

Micha de Groot  
Voorzitter

<sup>1</sup> Berger & Bokdam (2009) "Diversiteit loont?! De meerwaarde van diversiteitsbeleid in het onderwijs"

<sup>2</sup> Sociaal Economische Raad (2009) "Diversiteitsbeleid, waarom en met welke effecten?"

<sup>3</sup> Mens-Verhulst & Bekker (2005) "Argumenten voor een diversiteitsbewust curriculum in de gezondheidswetenschappen"

