Diversiteit en Inclusie (D&I)

NL AI Coalitie

Doel

NL AIC voelt en neemt een verantwoordelijkheid ten aanzien van het bias-probleem dat AI heeft. We nemen hierop het voortouw en zetten zowel nationaal als in Europees verband in op versterking van de samenwerking om mensgerichte en niet-discriminerende AI toepassingen te ontwikkelen.

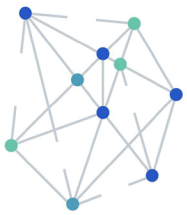
Diversiteit is het koesteren van de rijkdom van verschillen. We kunnen in Nederland uit zoveel verschillende mensen en kwaliteiten kiezen! Als je steeds voor dezelfde type collega's kiest, laat je een enorm potentieel aan andere kwaliteiten ongebruikt en dat is zonde. En, zeker gezien de grote rol die AI op onze samenleving gaat hebben, economisch en maatschappelijk ongewenst.

Bij diversiteit gaat het in eerste instantie vaak over aantallen, zoals de verdeling man/vrouw. Maar uiteindelijk willen we een inclusieve organisatie en AI ecosysteem bouwen waar iedereen zich thuis voelt. Als dat niet zo is, kun je wel een 'divers' team aannemen, maar probeer je hen in feite zo snel mogelijk zich te laten aanpassen. Daarmee worden alle voordelen van diversiteit teniet gedaan en verlaten mensen de organisatie weer omdat ze zich niet gezien en gehoord voelen.

Divers samengestelde AI-teams zijn beter in staat om bias bij de ontwikkeling van algoritmes en AI toepassingen te voorkomen. Daarom willen we als NL AIC tevens bereiken dat het ontwikkelen van Human Centric AI ook een interne vertaling betekent naar divers samengestelde teams.

Ook zal transparantie een belangrijk thema binnen NL AIC worden in dit kader. Willen mensen zich gezien en gehoord voelen, dan moet het voor hen inzichtelijk zijn waarover, wanneer en door wie beslissingen worden genomen. Als inzichtelijk is hoe hun rol de organisatie helpt, werkt dat motiverend. Tevens wordt de werksituatie eerlijker als men op de hoogte blijft van het beleid en veranderingen daarin. Transparantie is daarom een belangrijk thema binnen NL AIC ook in relatie tot D&I.

Kader



We **winnen aan kwaliteit** als we voldoende representatief zijn en bereiken aansluiting –en daarmee onze legitimiteit– als we in verbinding staan met alle groepen in de samenleving.

Homogeen samengestelde organisaties hebben de neiging om **steeds met dezelfde soorten oplossingen** te komen. Vernieuwing ontstaat pas als er werkelijke nieuwe, andere perspectieven ingebracht (mogen) worden. Divers samengestelde organisaties zijn daarom creatiever en uit wetenschappelijk onderzoek blijkt ook dat ze betere besluiten nemen en daarmee als (team binnen) organisaties succesvoller zijn.

Een inclusieve organisatie betekent dat een **ieder zich kan ontplooien**, talenten kan inzetten en zich daarin gezien en gesteund voelt. Dat is heel prettig werken.

Aanpak

We willen iedereen binnen NL AIC stimuleren -en soms ook een beetje prikkelen- om structureel met dit thema aan de slag te gaan. We werken daarbij komend jaar op basis van vrijwilligheid en enthousiasme, ofwel we kiezen voor de wortel in plaats van de stok.

Verschillende onderdelen binnen NL AIC hebben al nagedacht over hoe zij zelf concreet kunnen en willen bijdragen aan dit thema. Deze lijst met acties zal door de coördinator D&I worden bijgehouden en aangevuld met nieuwe acties. De coördinator zal tevens fungeren als aanjager zodat het onderwerp hoog op de agenda blijft staan.

Aan het eind van 2022 zullen we de aanpak binnen het Programmateam en Strategieteam evalueren en aanscherpen. Hopelijk kunnen we dan op diversiteit, inclusie, transparantie, en mensgerichte AI mooie resultaten met elkaar vieren.

Het motto is: **"Het is positief en waardevol om continu oog te hebben en te werken aan D&I: voor betere besluiten, resultaten én de maatschappelijke acceptatie van AI toepassingen"**

Partners

Er zijn meerdere organisaties met expertise op het gebied van D&I. Met drie van hen willen we graag de samenwerking aangaan, te weten:

NL Digital

NL Digital wil diversiteit en inclusie (D&I) in de digitale sector verbeteren. Hun ambitie begint bij 50% vrouwen in de digitale sector in 2030. Met hen hebben we een aantal concrete acties besproken waarop we kunnen gaan samenwerken.

- Samen de gesprekken aangaan met NWO en RVO over de D&I voowaarden die aan de calls worden meegegeven en de diversiteit van de beoordelaars.
- Lijst met vrouwelijke rolmodellen opstellen en publiceren.
- Op het NL Digital platform een thema rondom AI vullen.
- Een benchmark D&I opstellen

Women in AI

Women in AI (WAI) is een non-profit organisatie die werkt aan inclusieve AI. Ze zijn een community-gedreven en stimuleren empowerment, kennis en actieve samenwerking via onderwijs, onderzoek, evenementen en blogs. Bij Women in AI stellen ze vrouwen en minderheden in staat om AI & Data-experts, innovators en leiders te worden. Mogelijke manieren om samen te werken zijn:

- Adviesrol Denelise L'Ecluse, managing director BSI
- Rolmodellen programma
- Gezamenlijke bijeenkomsten

VHTO

VHTO ontwerpt evidence based interventies om genderstereotypen in het onderwijs aan te pakken en een concreet beroepsbeeld te schetsen van bèta, techniek en IT. Daarnaast zetten zij het onderwerp van tekort aan vrouwen in de techniek op de maatschappelijke agenda en zorgen ze voor bewustwording van dit vraagstuk. Bij alle activiteiten werken ze nauw samen met zowel bedrijven als onderwijsinstellingen om te zorgen dat de aanpak aansluit bij de praktijk.

Tevens hebben ze partnership programma, gericht op het inclusiever maken van bedrijven. Hiervoor zijn tools ontwikkeld zoals de genderscan, waarbij een analyse gemaakt wordt van de organisatie met een rapport inclusief praktische verbeterpunten & een awarenesscampagne. Mogelijke manieren om samen te werken zijn:

- Expertise & kennis → bijv. voorzitten kennissessie met een werkgroep, incl. best practices uitwerken.
- Communicatie: helpen om een awarenesscampagne op te zetten.
- Rolmodellen programma: VHTO heeft haar eigen rolmodellen programma (waarin ook aantal jonge vrouwen in de AI bij zitten), maar is nu bezig dat netwerk/programma te optimaliseren.
- Genderscan: dit is een analyse van een organisatie om te kijken op welke gebieden nog verbetering mogelijk is om meer gelijkheid en diversiteit te stimuleren. Deze kan ook aan de leden aangeboden worden.
- Het opstellen van D&I criteria voor calls.

Acties 2022

Strategieteam NL AIC

- Met het verkiezingsteam het proces rondom de verkiezingen verbeteren zodat de kans op een diverse samenstelling groot is.
- Bij D&I onderwerpen op de agenda nemen de leden iemand met een andere achtergrond dan zijzelf mee naar het overleg.

Stichting AiNed

- Bestuur stichting: headhunter inhuren met opdracht om een divers (inclusief leeftijd) team samen te stellen.
- RvT: nadrukkelijk aandacht voor diversiteit bij samenstelling.
- Het bestuur zal een programma adviesraad samenstellen. Vanuit de werkgroepen en AI-hubs kan er al een profiel plus diverse lijst met potentiële kandidaten opgesteld worden.
- Selectiecommissies van AiNed (zoals bij selectie van bestuurs en RvT leden) moeten zelf divers van samenstelling zijn.
- Evaluatie: hoe zijn achteraf de benoemingen verlopen?

Programmateam & Coalitiedesk NL AIC

- Samen een bias-training volgen
- Diversiteit samenstelling programmateam & coalitiedesk verbeteren
- Gesprek met ECP over een divers en inclusief recruitment en benoemingsbeleid.
- Naar de werkwijzen/type meetings kijken.
- Inzichtelijk maken/transparant zijn over waar en wanneer besluiten worden genomen. Informatiepositie verbeteren.

Werkgroepen & AI-hubs

- D&I agenderen in een overleg en op basis daarvan een eigen plan maken. De HCA werkgroep zal het spits afbijten en terugkoppelen in PT.
- Selectiecommissies van NL AIC moeten zelf divers van samenstelling zijn.
- Geen uitsluiting van werkgroepen en AI-hubs, ook niet op focusgebieden. Wat is daar voor nodig?
- Inzichtelijk maken/transparant zijn over waar en wanneer besluiten worden genomen. Informatiepositie verbeteren.
- Wie is het rolmodel/kan de juiste vragen stellen?
- Wat zijn de meest zichtbare projecten naar buiten toe? Wie kan daar het rolmodel zijn?

Bias in AI

- Met de werkgroepen Mensgerichte AI en Data Delen verkennen of er een aparte call met betrekking tot de groeifondsgelden opgesteld kan worden voor dit onderwerp.
- Met de gehonoreerde ELSA labs bespreken hoe zij hiermee om willen gaan.
- Europese samenwerking op dit onderwerp versterken. O.a middels een Europees netwerk met ELSA labs.
- Awareness en kennis over bias in data.
- Tools en methoden om met bias in data om te gaan (link met Human Capital agenda in verband met nieuwe banen).
- Ondersteunen van onderzoek op dit gebied.
- Internationaal best practices uitwisselen.

Communicatie

- Checklist voor events en communicatie uitingen opstellen.
- Statement met concrete KPI's opstellen. Waar werken we op de middellange en langere termijn naartoe? Wanneer zijn we tevreden? (fictieve voorbeelden noemen, we hopen dat…)
- Het betrekken van mannen in de communicatie over genderdiversiteit.
- Het zichtbaar maken van diversiteit door middel van rolmodellen.
- Nadenken over hoe Engelstalige mensen makkelijker kunnen meedoen.

NWO/RVO

- Gesprek aangaan over diversiteit van beoordelaars bij NWO en RVO.
- Criteria voor D&I, zoals door de EU opgesteld, meegeven als criteria bij de instrumenten. Hiervoor een vast format opstellen.

Klankbordgroep

- Hoe kunnen we de leden zelf het beste activeren op dit thema?
- Hoe staat het met de diversiteit binnen deelnemers (qua vertegenwoordigers)?

Europa/RVO

- Leden voorlichten met betrekking tot wat Europa op D&I vlak vraagt en best practices delen.

Contact
Marloes Pomp
marloes.pomp@nlaic.com
+31 6 10 810 308