

Werkplan Diversiteit & Inclusie (D&I)

Faculteit der Rechtsgeleerdheid

2020-2022

November 2020

Concept

Inhoud

Inleiding	3
Aanleiding.....	4
Doelstellingen.....	5
Werkwijze.....	5
1. Werkveld Studenten	7
Doelstellingen:.....	7
Projecten:.....	8
2. Werkveld Inclusief onderwijs	10
Doelstellingen:.....	10
Projecten:.....	10
3. Werkveld Medewerkers	12
Doelstellingen:.....	12
Projecten:.....	13
4. Werkveld Onderzoek	16
Doelstellingen:.....	16
Projecten:.....	16
5. Werkveld Toegankelijke en Inclusieve Leer- en Werkomgeving	17
Doelstellingen toegankelijke gebouwen:.....	17
Projecten:.....	17
Doelstellingen inclusieve communicatie:.....	19
6. Implementatie	21
Aandachtspunt.....	21
Slot.....	22

Inleiding

Zoals aangegeven in het Strategieplan van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid 2017-2021 wil de faculteit het beleid ten aanzien van D&I zoveel mogelijk verankeren in regulier beleid dat iedereen ten goede komt. Het krijgt vorm in loopbaanbeleid, in onderzoeken in onderwijs. Het inclusiviteitsperspectief komt bij voorkeur overal aan bod waar het reguliere beleidsprocessen raakt. Meer gericht wil de faculteit aandacht voor inclusiviteit en *bias* en voor het aanpakken van barrières. Er is veel in gang gezet, ook bottom up. Na de strategische conferentie in januari 2020 rondom het thema diversiteit en inclusiviteit (D&I) leek een rustige stapsgewijze aanpak het passendst om meer systematisch verdere bewustwording te creëren voor het belang van diversiteit en inclusiviteit binnen de Faculteit der Rechtsgeleerdheid. Zowel interne ervaringen als de coronacrisis, de Black Lives Matter protesten en de felle maatschappelijke debatten over cultuur en identiteit tonen de noodzaak om snel een aantal cruciale stappen te zetten om D&I te integreren in het DNA van de faculteit. Diversiteit en inclusie omvatten een veranderingsproces met cultuuromslag en structurele verandering als doel. Diversiteit is gericht op het benoemen en herkennen van verschillen en inclusie gaat vooral om de creatie van een werkomgeving en cultuur waar iedereen zich welkom voelt en zichzelf kan zijn. Die stap naar inclusie is essentieel.

De coronacrisis laat zien hoe het virus en het op afstand werken en studeren voor iedere medewerker en student andere gevolgen heeft. De grote gemene deler is dat juist de punten waarop mensen kwetsbaar zijn het hardst geraakt worden, en die kwetsbaarheid vaak vergroten. Waar medewerkers en studenten op de faculteit gebruik kunnen maken van ongeveer dezelfde faciliteiten, wordt ieders functioneren nu veel meer bepaald door sociaaleconomische status, relationele status, mentale en fysieke beperkingen en zorg voor naasten. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat alle medewerkers en studenten de kans krijgen om hun werk en studie zo goed mogelijk uit te voeren en zich te blijven ontwikkelen? Hoe voorkomen we dat mensen uitvallen? Juist nu is het belangrijk om te kijken naar wat individuele medewerkers en studenten nodig hebben en ervoor te zorgen dat iedereen zich volwaardig onderdeel voelt en blijft voelen van de facultaire gemeenschap.

Het is daarbij de verantwoordelijkheid van de instelling om ongelijkheden en institutioneel racisme te erkennen en het gesprek aan te gaan met iedereen binnen de faculteit. Het creëren van een inclusieve cultuur waarin mensen elkaar aan durven spreken ongeacht hun positie in de hiërarchie kost tijd. Leidinggevendenden kunnen de toon zetten door te luisteren, te laten zien dat de Faculteit der Rechtsgeleerdheid een instituut is waarin je je uit mag spreken, en door aan te sturen op verbondenheid en ontwikkeling. Een kritische en onderzoekende geest is wat medewerkers en studenten van onze faculteit bindt. Laten we gezamenlijk onderzoek doen naar verborgen ongelijkheid in onze eigen structuren, rolpatronen, handelen, vooroordelen... en vervolgens overgaan tot *actie*. Elke student en elke medewerker kan een steentje bijdragen, alleen dan komen we vooruit.

Aanleiding

In het Instellingsplan van de Universiteit Leiden zijn diversiteit en inclusie opgenomen als kernwaarden. De Universiteit Leiden staat open voor iedereen die hier wil studeren of werken en het uiterste uit zichzelf wil halen. Zij vormt een open gemeenschap waarin iedereen die wil bijdragen aan haar ambities en aan alles waarvoor zij staat, zich thuis voelt en gelijke kansen krijgt.

De Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR) besteedt in haar genoemde strategieplan 2017-2021 naast diversiteit en inclusiviteit veel aandacht aan de internationalisering van onderwijs en onderzoeken daarmee ook de internationalisering van de studentenpopulatie en de wetenschappelijke staf. Studenten en medewerkers moeten inclusieve en diverse populaties vormen en dat moet ook zichtbaar zijn voor de buitenwereld. Daarnaast wil de faculteit graag een actieve bijdrage leveren aan de maatschappij en ziet zij zichzelf als ontmoetingsplek voor mensen van verschillende achtergronden en nationaliteiten. Dit vraagt om aandacht voor medewerkers en studenten met allerlei verschillende achtergronden en nationaliteiten.

In januari 2020 heeft FdR een strategische conferentie voor alle leidinggevenden (wetenschappelijk directeuren, afdelingsvoorzitters en stafhoofden) georganiseerd rondom het thema diversiteit en inclusiviteit. Deze conferentie met 60 deelnemers had als doel om leidinggevenden te inspireren en te stimuleren erover na te denken hoe zij in de dagelijkse praktijk met dit thema aan de slag zouden kunnen gaan. De conferentie, waarin in het kader van de inclusiviteit ook doelbewust WP en OBP verenigd waren, heeft diverse ideeën en behoeftes opgeleverd.

In navolging hierop heeft FdR voorliggend werkplan opgesteld, tevens aansluitend bij het universitair werkplan van het Diversity Office. Het facultaire werkplan is bedoeld als *work in progress* bevat de doelstellingen en acties vanuit de faculteit voor de komende jaren (2020-2022) op de verschillende terreinen (onderwijs, onderzoek, personeelsbeleid, etc), die nodig zijn om de diversiteit onder de studenten en medewerkers van FdR verder te vergroten en een inclusieve leer- en werkomgeving te creëren. De doelstelling is om bij de uitvoering van het facultaire werkplan nauwe aansluiting te zoeken bij het centrale Diversity Office en gebruik te maken van hun expertise en aanbod (o.a. op het gebied van training en opleiding). Er is regelmatig overleg tussen de decaan en de Diversity Officer.

Definities

Het Diversity Office van de Universiteit Leiden omschrijft de begrippen diversiteit en inclusie als volgt:

Diversiteit gaat over de aanwezigheid van studenten en medewerkers met verschillende ervaringen, ideeën en perspectieven. Als universiteit willen we de diversiteit van de samenleving reflecteren op onder meer het gebied van etniciteit, gender, seksuele oriëntatie, gezondheid, leeftijd en sociaaleconomische achtergrond. De studenten en medewerkerspopulatie van de universiteit is de afgelopen jaren steeds diverser geworden, maar dat betekent nog niet dat de universiteit inclusief is.

Inclusie verlegt de focus van het individu en specifieke groepen naar de instelling en de werk- en leeromgeving. Een leer- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt, ongeacht achtergrond, is een basisvoorwaarde om te presteren. Een inclusieve universiteit is een leer- en werkomgeving waar iedereen de eigen talenten kan ontplooiën.

Doelstellingen

FdR wil in haar werkplan Diversiteit & Inclusiviteit (D&I) zo goed mogelijk aansluiten bij de kerndoelstellingen die in het universitaire werkplan D&I zijn genoemd. Deze kerndoelstellingen voor een integraal D&I-beleid op de *lange termijn* zijn:

- **Studenten:** het vergroten van (culturele) diversiteit in de **studenteninstroom** en het bevorderen van **studiesucces**, met name van studenten met een migratieachtergrond en studenten met een ondersteuningsbehoefte.
- **Onderwijs en leeromgeving:** het bevorderen van een inclusieve leeromgeving **door inclusieve curricula, colleges en didactiek**.
- **Medewerkers:** het bevorderen van diversiteit (op het gebied van **gender, LHBTQI+, beperkingen** en **etnische en culturele diversiteit**) onder medewerkers in alle functie. Het bevorderen van een **diversiteitsdeskundigheid en inclusief leiderschap bij alle medewerkers**.
- **Onderzoek:** het bevorderen van **diversiteit van aanvragers en inhoudelijk inclusief onderzoek**.
- **Leer- en werkomgeving:** het bevorderen van een **toegankelijke, veilige en inclusieve leer- en werkomgeving**, met aandacht voor inclusie in universitaire publicaties en evenementen.
- Het bevorderen van **sociale veiligheid en inclusie en het tegengaan van racisme** in de werk- en leeromgeving.

Het bevorderen van een inclusieve leer- en werkgemeenschap waarin iedereen zich kan ontplooiën vereist een integrale aanpak. Een dergelijke aanpak bevordert bewustwording en kennis, verankert inclusiviteit in procedures en kaders, vereist monitoring en evaluatie en zorgt voor verantwoording voor het waarborgen van gelijke kansen en het bereiken van deze doelstellingen. Het vergt ook openheid. In de faculteit wordt vaak ook gesproken over diversiteit van opinies. In een bolwerk van vrijheid kan veel worden gezegd, zolang de dialoog open wordt gevoerd en de verbinding met de kern van de Academie centraal blijft staan.

Werkwijze

Expertisebureau D&I

De Universiteit Leiden heeft een Expertisebureau D&I. De medewerkers daarvan gaan vooral vraaggericht en adviserend te werk. De nadruk ligt op het stimuleren, agenderen, aanjagen en faciliteren van D&I-beleid. Het Expertisebureau D&I werkt nauw samen met de verschillende faculteiten en eenheden en stelt zich ten doel de aanwezige D&I-expertise binnen de organisatie meer

te betrekken, op te bouwen en te bundelen. Het Expertisebureau ondersteunt de faculteiten en eenheden bij het opstellen van decentrale werkplannen en het vormgeven van interventies. Ook voorziet het Expertisebureau de faculteiten en eenheden van de nodige expertise om deze uit te voeren.

Het Expertisebureau D&I is niet direct verantwoordelijk voor de implementatie van D&I-beleid. Deze verantwoordelijkheid ligt vooral bij de faculteiten en eenheden zelf. Een sterke facultaire D&I-infrastructuur die diversiteit en inclusiviteit op facultair- en instituutniveau bevordert, is dus van groot belang voor een effectief D&I-beleid.

Facultaire D&I-coördinator

FdR heeft, ook met het oog op integraal beleid, de portefeuille bestuurlijk belegd bij de decaan. P&O is portefeuillehouder van het thema. Op stafniveau zijn er wisselingen geweest. Sinds februari 2020 is weer een facultaire D&I-coördinator aangesteld (0,1 fte) die het faculteitsbestuur adviseert en de uitvoering van het D&I beleid bij de faculteit faciliteert en monitort. Voorts hebben de studieadviseurs een belangrijke rol op dit terrein.

De belangrijkste taken van de facultaire D&I-coördinator zijn:

- Het opstellen van het facultaire werkplan D&I, aansluitend op het centrale beleid van de Universiteit Leiden, en in samenwerking met de betrokken beleidsafdelingen (onderwijs, HR);
- Toezien op en monitoring van de uitvoering van de diverse actiepunten van het werkplan D&I;
- Coördineren en voorzitten van de facultaire klankbordgroep D&I;
- Deelnemen aan de universitaire werkgroep D&I voor facultaire D&I-coördinatoren;
- Fungeren als facultair expertise-orgaan op het gebied van D&I.

Klankbordgroep D&I

De facultaire D&I-coördinator wordt ondersteund door een klankbordgroep D&I. Deze klankbordgroep bestaat enerzijds uit medewerkers die vanuit hun functie actief bij dit onderwerp betrokken zijn. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de acties uit het werkplan en participeren in de universitaire D&I werkgroepen die op hun (beleids-) terrein liggen. Deze leden van de klankbordgroep zijn:

- Gerda Korevaar – Onderwijsbeleid
- Marije Bedaux – Studenten en communicatie
- Marijn Stipdonk – HR

Anderzijds bestaat de klankbordgroep uit medewerkers die een bijzondere interesse hebben in het thema D&I en daar graag actief aan willen bijdragen. Zij vormen vooral een inspiratiebron en kunnen behoeftes en knelpunten signaleren en voorstellen doen. Deze leden van de klankbordgroep zijn:

- Amir Ali Abadi – Projectleider, Publiekrecht
- Erwin Dijkstra – Promovendus, Metajuridica
- Jennifer Doekhie – Universitair docent, Strafrecht en Criminologie
- Nadia Sonneveld – Universitair docent, Metajuridica

1. Werkveld Studenten

Doelstellingen:

- Bevordering van **diversiteit in studenteninstroom en verbeteren studiesucces**, met name van eerste generatiestudenten en studenten met een migratieachtergrond.
- Ontwikkeling van **inclusieve voorlichtingsmaterialen** en activiteiten.
- Maatwerkondersteuning voor het bevorderen van studiesucces in vorm van een **POPcorner** of een vergelijkbaar model.
- **Sociale veiligheid, studentenwelzijn en het tegengaan van racisme** in de leeromgeving.

Traditioneel trekt FdR veel autochtone studenten uit welgestelde milieus. In 2015-2016 kwam de instroom van studenten overeen met de demografie van Zuid-Holland. De demografie verandert. FdR wil een bredere studentenpopulatie aantrekken uit financieel en maatschappelijk belang. Vanuit staf is de vraag opgekomen of we hier beleid op moeten maken, of halen we dan zwakkere studenten binnen? Deze vraag impliceert dat studenten die uit minder welgestelde milieus komen ‘zwakker’ zouden zijn, en dat is problematisch. Studenten uit sociaaleconomisch achtergestelde milieus hebben over het algemeen juist meer hindernissen moeten overwinnen om hun VWO te halen. Dat is ze gelukt. Er is dan ook geen reden om te twifelen aan hun capaciteit om de opleiding Rechtsgeleerdheid te kunnen voltooien.

De doelstelling om de werving en voorlichtingsmaterialen inclusiever te maken sluit aan bij de vraag hoe het studiesucces van studenten met een migratieachtergrond en eerstegeneratiestudenten kan worden ondersteund. Deze doelstelling is al sinds 2014 van kracht. Maatwerkondersteuning bij faculteiten (POPcorner of vergelijkbaar model) draagt bij aan deze doelstelling. De continuering van initiatieven die diversiteit en inclusie expliciet betrekken bij universiteitsbrede communicatie, activiteiten en evenementen (introductieweken EL CID, HOP, open dagen) voor Nederlandse en internationale studenten draagt ook bij aan deze doelstelling. Ook is het wenselijk dat deelname aan internationale uitwisselingen ook bij studenten die minder vaak hiervan gebruik maken (met name eerste generatie studenten en studenten met een migratieachtergrond) gestimuleerd en ondersteund wordt.

Op centraal niveau worden programma's gecontinueerd die gericht zijn op voorlichting en het bevorderen van academische binding bij ondervertegenwoordigde groepen (Start je Toekomst, Echo Award) en vluchtelingen (Meeting Point). De Student Wellbeing Officer die in 2020 door SOZ wordt aangesteld zal in samenwerking met het Expertisebureau D&I bijdragen aan de sociale veiligheid en

het welzijn van studenten. Voorzieningen op het gebied van sociale veiligheid worden onder medewerkers verder toegelicht.

Projecten:

1. Verkenning instelling POPcorner of andere maatwerkondersteuning studenten

FdR wil een servicegerichte houding aannemen richting studenten met een beperking. Er zijn echter steeds meer studenten met speciale wensen. Hoe houden we dit werkbaar? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we rekening houden met studenten met een functiebeperking en tegelijkertijd vasthouden aan de eindkwalificaties? De studieadviseurs hebben een goed beeld van de kwetsbare studenten. De afdeling onderwijsbeleid zal samen met de studieadviseurs bespreken wat we als faculteit kunnen organiseren om kwetsbare studenten extra te ondersteunen. Daarnaast willen we bekijken wat we met het Student4Student-project kunnen doen.

2. Extra aandacht bij studieadviseurs en loopbaancoach voor behoeften biculturele alumni/studenten

Om alle studenten zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen is het van belang dat studieadviseurs en de loopbaancoach meer inzicht krijgen in waar biculturele studenten tegenaan lopen. Hoe kunnen we biculturele studenten waar nodig extra ondersteuning bieden tijdens hun studie en in hun voorbereiding op de arbeidsmarkt? Daarnaast willen we studenten meer biculturele rolmodellen bieden tijdens bijv. loopbaanevenementen. Bij werving van een nieuwe studieadviseur gaat de voorkeur uit naar een studieadviseur met een niet-Westerse migratieachtergrond zodat de studieadviseurs in de toekomst een betere afspiegeling zijn van de studentenpopulatie en zij daardoor meer oog hebben voor de specifieke behoeften van biculturele studenten.

3. Ontwikkeling inclusiever wervings- en voorlichtingsmateriaal

De afdeling Marketing & Communicatie is bezig met het inclusiever maken van de (wervings)website en het promotiemateriaal. Ook wordt onderzocht hoe onze voorlichtingsactiviteiten beter kunnen aansluiten op de doelgroepen van eerste generatiestudenten en studenten met een migratieachtergrond.

Het is van belang dat de FdR studenten gaat werven op alle scholen in de regio, dat gebeurt nu nog niet. Wel is de FdR aangesloten bij het netwerk van decanen in de regio en was de faculteit pre-corona altijd aanwezig op de Leidse voorlichtingsdagen. Bij ICLON navragen of hoogleraren die meedoen aan *Meet the Professor* op alle scholen in de regio worden geplaatst. Zo niet, dan vragen of er geprobeerd kan worden om hoogleraren een lezing te laten geven op scholen waar veel kinderen naartoe gaan uit lagere sociaaleconomische milieus.

4. Inclusiviteit verder inbedden in introductieweken voor bachelor en master

Inclusiviteit zal verder ingebed worden in introductieweken voor bachelor en master in overleg met de studieverenigingen en programmacoördinatoren, o.a. door het verstrekken van informatie over universitaire studentennetwerken voor diverse minderheden.

5. Studieverenigingen ondersteunen in het aantrekken van een meer divers ledenbestand

Elk jaar spreekt het faculteitsbestuur met de besturen en komt ook inclusiviteit aan bod. De assessor zal met studieverenigingen bespreken hoe zij zich inclusiever kunnen presenteren. SPOC D&I aanbieden aan alle besturen.

6. LLP

De LLP-coördinator zal specifiek eerste generatiestudenten en studenten met een migratieachtergrond stimuleren om tutor te worden. Alle (student)tutoren de SPOC of een training Diversiteit & Inclusiviteit aanbieden en met elkaar laten bespreken. Lijst met mogelijke gastsprekers met diverse achtergronden opstellen en voorstellen dat docenten minstens één spreker uit een minderheidsgroep uitnodigen als gastspreker voor LLP. Of één aansprekende gastspreker uit een minderheidsgroep laten spreken voor alle eerstejaarsstudenten.

7. Mentoraat master

Vanaf 2020-2021 is er een mentoraat voor masterstudenten ontwikkeld. Dit willen we behouden.

8. Kritische reflectie op toelatingseisen programma's

Met betrokken afdelingen bespreken wat de toelatingseisen voor de bachelorprogramma's Criminologie en Fiscaal Recht mogelijk tot gevolg hebben gehad voor de instroom van eerste generatiestudenten en studenten met een migratieachtergrond waarvan de ouders wellicht niet kunnen helpen bij het voorbereiden van de student op de toelating.

9. Fonds/beurzen voor eerste generatiestudenten

Met de External Officer van de FdR en het LUF de mogelijkheid bespreken om een bestaand fonds in te zetten of een nieuw fonds te creëren voor eerste generatiestudenten om een periode in het buitenland te kunnen studeren.

10. ECHO-award

FdR studenten hebben enkele keren succes gehad bij de ECHO-awards. De studieadviseurs zullen de scouting van kandidaten voor ECHO-award voor getalenteerde studenten met multiculturele achtergrond optimaliseren.

11. Bevordering deelname studenten aan gratis online D&I trainingen

De afdeling M&C zal de gratis online trainingen die het Diversity Office aanbiedt regelmatig onder de aandacht brengen van studenten.

2. Werkveld Inclusief onderwijs

Doelstellingen:

- Bevordering van **inclusieve curricula** en diversiteitsbewuste colleges.
- Docentontwikkeling op het gebied van **inclusieve didactiek**.

Voor het bevorderen van studiesucces is een inclusieve leeromgeving een belangrijke voorwaarde. Een inclusieve leeromgeving betreft en motiveert alle studenten en biedt hen de mogelijkheid zich ten volle te ontplooien. Omdat de FdR de diversiteit van de studenteninstroom wenst te vergroten is het curriculum een belangrijk aandachtspunt. Het D&I-beleid richt zich daarom in het bijzonder op het ontwikkelen van onderwijseenheden, curricula en onderwijspraktijken met een inclusieve aanpak. Enkele afdelingen in de faculteit lopen hierin voorop, bij veel afdelingen leeft de urgentie nog minder.

In de eerste plaats is het belangrijk om aan de slag te gaan met inclusie in de aanpak en aanwezigheid van D&I-onderwerpen in colleges en curricula. Specifieke aandacht gaat uit naar het ontwikkelen van inclusieve curricula, syllabi en leermateriaal. Het Expertisebureau D&I adviseert en ondersteunt geïnteresseerde faculteiten, opleidingen en netwerken in het vormgeven van hun activiteiten. Het Expertisebureau D&I biedt ook ondersteuning bij het ontwikkelen van resources die docenten handvatten bieden om inclusie in hun onderwijs te bevorderen.

Daarnaast zal het Expertisebureau het cursusaanbod voor docentontwikkeling op het gebied van D&I verder ontwikkelen. Het ICLON heeft met succes de module “Inclusive Education” ontwikkeld, die door veel BKO kandidaten gevolgd wordt en een waardevolle bijdrage levert aan het cursusaanbod. Nu onderwerpen zoals racisme en inclusieve curricula steeds meer aandacht krijgen is het van belang meer expertise op het gebied van diversiteit te verankeren in het cursusaanbod.

Projecten:

1. Docenten handvatten bieden voor inclusief onderwijs

Bij vragen over *remote teaching* is het een natuurlijke ingang om hier diversiteit en inclusiviteit in mee te nemen. De afdeling M&C zal in de facultaire nieuwsbrief het cursusaanbod van de UL over inclusief onderwijs promoten. Daarnaast kan de webredactie een nieuwsbericht opstellen over ervaringen van docenten met inclusief onderwijs op de Rechtenfaculteit met tips en links naar handvatten die op centraal niveau beschikbaar zijn, zoals een checklist voor inclusieve syllabi.

2. Delen van best practices inclusief onderwijs

Bij het Van Vollenhoven Instituut voor Recht, Bestuur en Samenleving hebben onderzoekers besproken wat de Black Lives Matter-protesten betekenen voor hun onderzoek en onderwijs. Zij zijn actief op dit terrein en kunnen het voortouw nemen in het delen van *best practices* voor juridisch

onderwijs door bijv. een blog te schrijven over hoe zij meer niet-Westerse auteurs hebben opgenomen in hun syllabi en wat hun overwegingen daarbij waren.

3. Bacheloropleiding Rechtsgeleerdheid opgeven voor pilot voor het ontwikkelen van inclusievere curricula

Het Expertisecentrum D&I vraagt aan elke faculteit om tenminste één opleiding op te geven voor een pilot voor het ontwikkelen van inclusievere curricula met resources en instrumentarium (bijv. curriculum check), aangeboden en ontwikkeld door het Expertisebureau D&I. In overleg met Pauline Schuyt, opleidingsdirecteur Bachelor, zouden we de bacheloropleiding Rechtsgeleerdheid hiervoor kunnen opgeven.

4. Curriculumscans voor alle vakken

De afdeling Onderwijsbeleid kan informatie delen over wat een curriculumscan inhoudt en docenten stimuleren om te onderzoeken hoe zij het curriculum van hun vak inclusiever kunnen maken.

5. Inclusief onderwijs opnemen als onderdeel van onderwijsbeoordelingen

De afdeling Onderwijsbeleid zal bekijken of inclusief onderwijs op termijn opgenomen zou kunnen worden in de onderwijsbeoordelingen.

6. Themamiddag Hoe Kleurenblind is Vrouwe Justitia?

Op 18 september 2020 heeft het Honours College een goed bezochte themamiddag georganiseerd over recht, racisme en de samenleving. De directeur van het Honours College zal met het Faculteitsbestuur en de opleidingsdirecteur Bachelor bespreken hoe verbeterpunten die tijdens symposium werden voorgesteld geïmplementeerd kunnen worden.

7. Ontwikkeling honoursvak over de blinddoek van Vrouwe Justitia

Prof. Maartje van der Woude zal een honoursvak over de blinddoek van Vrouwe Justitia ontwikkelen dat in 2021-2022 wordt aangeboden.

8. Rechtssociologie

Het Faculteitsbestuur zal de mogelijkheid onderzoeken om Rechtsociologie (5 erts) een verplicht vak te maken in de bachelor zodat alle studenten zich bewust zijn van de (door)werking van het recht in de samenleving. Van het recht wordt veel verwacht binnen de samenleving. Het is er om het gedrag van mensen te reguleren en te coördineren, om bepaalde maatschappelijke doeleinden (welvaart, veiligheid, gelijkheid) te realiseren, door middel van recht kunnen conflicten beslecht worden en het recht vormt deels een weerslag van de waarden en idealen die als heersend worden beschouwd binnen de samenleving. Anders dan in juridische vakken waarin er doorgaans wordt gekeken naar de vraag “Maar hoe ziet het recht er dan uit? Wat zijn de geldende normen?” wordt er in dit vak gekeken naar de (door)werking van het recht in de samenleving, naar het recht in de maatschappelijke praktijk. Het op deze manier kijken naar recht en regels past bij de rechtsociologische discipline waarin de bestudering van *law in action* centraal staat.

9. Ontwikkelen van vak waarin studenten kunnen meedenken over inclusief onderwijs

Het Onderwijsbestuur zal de mogelijkheid onderzoeken om een keuzevak of honoursvakaan te bieden waarin studenten mee kunnen denken over het inclusiever maken van het onderwijs.

3. Werkveld Medewerkers

Doelstellingen:

- Bevordering van de **diversiteit onder medewerkers in alle functies** in het bijzonder op het gebied van gender en etnische diversiteit, in de subtop, top en bestuurlijke functies.
- Zichtbaarheid en aandacht voor de inclusie van **medewerkers met een beperking/ specifieke ondersteuningsbehoefte** en de toegankelijkheid van hun werkomgeving.
- Bevordering van inclusieve **werving- en selectieprocedures** en diversiteitsbewust **benoemingsbeleid**. Voorlichting in de vorm van de **Toolkit inclusive recruitment**.
- Promoten van **in-house trainingen voor deskundigheidsbevordering** op het gebied van D&I en werving en selectie, in bijzonder bij (aankomende) bestuurders, vacaturehouders en leidinggevenden.
- Bevorderen van **sociale veiligheid en goed leiderschap**.

Een voorwaarde voor het bevorderen van studiesucces en een inclusieve leeromgeving is de aanwezigheid van voldoende diversiteit en diversiteitsdeskundigheid bij docenten en stafmedewerkers. Studenten hebben rolmodellen nodig die kunnen bijdragen aan hun academische binding en de inclusie van de leeromgeving. FdR heeft in de laatste jaren belangrijke stappen gezet in het bevorderen van een representatief genderevenwicht onder hoogleraren en hoofddocenten. In het kader van het landelijke sectorplan Rechtsgeleerdheid heeft de faculteit zich verbonden aan nadere doelstellingen op dit terrein¹. De faculteit zal ook meewerken aan een landelijke congres hierover. FdR wil deze doelstellingen uitbreiden naar het bevorderen van culturele en etnische diversiteit in alle functies. Hoe kunnen we de doorgroeimogelijkheden verbeteren zodat de staf een betere afspiegeling wordt van de studentenpopulatie?

Het Expertisebureau D&I beoogt de faculteiten en eenheden de nodige ondersteuning te bieden om het diversiteitsbewust aanstellings- en benoemingsbeleid uit te breiden naar alle niveaus, met als doel een meer representatieve afspiegeling te worden van de samenleving. Het gaat daarbij niet alleen om genderdiversiteit, maar ook om etnische en culturele diversiteit. Ook werken met een beperking is een aandachtspunt, zowel wat betreft de uitvoering van het Participatiewet als medewerkers met een

¹ <https://www.sectorplan-ssh.nl/>, geraadpleegd 25 november 2020.

beperking die hier niet onder vallen. Om een diversiteitsbewust loopbaanbeleid te ontwikkelen is het daarnaast van groot belang om diversiteitsdeskundigheid in leiderschapsfuncties te vergroten.

Een belangrijke voorwaarde voor het bevorderen van inclusie in selectie-, aanstellings- en benoemingsprocedures is een inclusieve aanpak van recruitment. Denk hierbij bijvoorbeeld aan inclusieve vacatureteksten, het uitzetten van vacatures in verschillende netwerken, een professionele en inclusieve aanpak van selectie- en sollicitatiegesprekken, diversiteitsdeskundigheid van vacaturehouders, bestuurders en medewerkers in leiderschapsposities en een diverse samenstelling van selectie- en benoemingsadviescommissies. In veel gevallen zal open werving ook beter werken dan scouting, daar gaat daarom in het algemeen de voorkeur naar uit. Tijdens de workshop Inclusive Recruitment die het Diversity Office in samenwerking met HR organiseerde in januari 2019 hebben de P&O adviseurs van de FdR relevante kennis opgedaan in het kader van inclusieve werving en selectie. Deze kennis wordt in 2020 door HR uitgewerkt in de vorm van inclusieve vacatureteksten en een Toolkit voor inclusieve werving en wervingsprocedures.

Het bevorderen van diversiteitsdeskundigheid van medewerkers op alle functieniveaus is ook een belangrijkaandachtspunt. Om een breder bereik van D&I trainingen te faciliteren wordt het trainingsaanbod op het gebied van D&I uitgebreid. Door het aanstellen van een trainer die regelmatig trainingen verzorgt kunnen trainingen laagdrempeliger en goedkoper beschikbaar gesteld worden aan alle medewerkers. Daarnaast biedt het Expertisebureau D&I vraaggericht maatwerktrainingen en workshops aan.

Projecten:

1. Deskundigheidsbevordering van medewerkers en leidinggevenden

Implicit bias trainingen

Implicit bias (onbewuste vooroordelen) speelt vaak een rol in werving & selectie procedures. Tijdens de strategische conferentie werd een korte workshop gegeven rondom implicit bias door een externe expert op dit gebied. Dit was een interessante kennismaking voor leidinggevenden met dit fenomeen, maar heeft meer verdieping om de patronen die hieraan ten grondslag liggen echt te kunnen herkennen (en beperken). Het diversity office gaat deze training structureel aanbieden voor vacaturehouders, leidinggevenden, BAC leden en andere medewerkers die dit kunnen gebruiken in hun werk. FdR wil dat alle leidinggevenden van onze faculteit en medewerkers die regelmatig zitting nemen in benoemingsadviescommissies deze training volgen. Het is de bedoeling dat dit in het najaar van 2020 wordt opgestart.

Feedbacksessies benoemingsprocedures

Om benoemingsadviescommissies meer bewust te maken van implicit bias is het mogelijk om een externe expert op het gebied van implicit bias de selectiegesprekken te laten observeren en feedback te geven aan de commissie over waar en wanneer implicit bias zich voordeed, zodat zij hierin meer

inzicht krijgen. Afsproken is dat deze externe expert betrokken wordt bij hoogleraarsprocedures die de komende periode zullen worden opgestart.

2. Diversiteitsbewust aanstellings- en benoemingsbeleid

FdR wil zich inspannen voor een diversiteitsbewust aanstellings- en benoemingsbeleid, waarin aandacht is voor diversiteit van medewerkers op het gebied van gender, etnische en culturele diversiteit en medewerkers met een beperking.

Inclusieve en uitnodigende vacatureteksten

Het Diversity Office heeft het initiatief genomen om i.s.m. met de afdeling arbeidsmarktcommunicatie te werken aan uitnodigende vacatureteksten, en te zorgen voor goede standaardteksten met een inclusieve uitstraling. De HR adviseur van FdR is vertegenwoordigd in deze werkgroep. De standaardteksten van onze vacatures zullen onder de loep genomen worden, daarnaast zal er een nieuwe passage in de standaardteksten opgenomen worden die specifiek refereert aan het D&I beleid van de universiteit en uitnodigend(er) werkt.

Toolkit inclusive recruitment

Het Diversity Office is een toolkit aan het ontwikkelen die vacaturehouders tips geeft over inclusieve werving en vacatureteksten. De werkgroepleden van het HRM diversiteitsoverleg hebben hierbij ondersteund. Deze toolkit zal worden verspreid onder HR adviseurs en vacaturehouders d.m.v. presentaties en/ of workshops, georganiseerd door het diversity office i.s.m. de facultaire HR afdeling.

3. Diversiteitsbewust loopbaanbeleid

Om D&I meer centraal te stellen in het loopbaanbeleid t.b.v. de doorstroom van medewerkers is het van belang D&I onderdeel te maken van de reeds bestaande procedures. Loonverschillen tussen mannen en vrouwen hebben de aandacht. Naar aanleiding van de universitaire monitoring van hoogleraren-inschalingen is een facultaire analyse gemaakt. In een enkel geval is een correctie toegepast. De bestaande verschillen binnen de FdR komen vooral door eerdere benoemingen van (mannelijke) hoogleraren tot HL1. Die werken lang door. Verschillen lijken soms ook samen te hangen met inschalingen die al in een vroeg stadium van de loopbaan zijn gemaakt. Het komend jaar maken we daarom een analyse van de UD inschalingen. HRM ziet scherp toe op mogelijke bias bij aanstelling.

Vlootshow

In de jaarlijkse vlootshowgesprekken WP en sinds 2020 ook OBP vormt het nastreven van een divers personeelsbestand een terugkerend agendapunt, waardoor er altijd wordt gesproken over diversiteit in werving & selectieprocedures en talentscouting (instroom), persoonlijke- en leiderschapontwikkeling van personeel (doorstroom).

Bevorderingscriteria WP

Het stimuleren van UHD-benoemingen op basis van excellent onderwijs en het expliciet beoordelen van de inzet voor onderwijsvernieuwing op het gebied van D&I.

4. Diversiteitsbewuste samenstelling van facultaire gremia en commissies:

Om D&I onderdeel te laten worden van de reguliere procedures is het al gewoonte alle reeds bestaande facultaire gremia en commissies (zoals benoemingsadviescommissies, leescommissies promovendi, visitatiecommissies, Faculteitsraad, etc.) zo divers mogelijk samen te stellen. Ook bij voordrachten voor prijzen, benoemingen en Cum Laude bij promoties let de faculteit hier scherp op. Hier is grote vooruitgang geboekt. Blijvende aandacht is noodzakelijk. Vanaf 2020 kijkt de faculteit ook actief mee of voordrachten aan zusterfaculteiten voor hoogleraarskandidaten voldoende de diversiteit meewegen.

5. Sociale veiligheid

Om een inclusieve werkomgeving te creëren zijn gevoelens van sociale veiligheid en inclusief leiderschap onmisbaar.

Workshop The Active bystander

Deze korte workshop biedt heel concrete handvatten om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Deze training is eerder al op diverse faculteiten en universitair aangeboden en daarvan is veel gebruik gemaakt. De waardering is hoog. Het Diversity Office zal deze workshop ook het komende jaar universiteitsbreed gaan aanbieden, ook online. De afdeling HR zal deze workshop bij zoveel mogelijk medewerkers onder de aandacht te brengen, zodra deze weer beschikbaar is en leidinggevend vragen de deelname aan deze workshop te stimuleren. Aandacht zal ook uitgaan naar mannelijke deelnemers, aangezien de indruk bestaat dat vrouwen eerder aan dit soort cursussen meedoen dan mannen.

Netwerk vertrouwenspersonen

Er is een breed netwerk van vertrouwenspersonen die een medewerker kan raadplegen bij gevoelens van onveiligheid of vormen van ongewenst gedrag. Het is van belang dat medewerker de weg hiernaar weten te vinden, indien dit nodig is. De afdeling HR zal deze informatie met enige regelmaat onder de aandacht brengen en ook leidinggevend vragen medewerkers op deze informatie te wijzen. In de nieuwe Onboardingmodules voor medewerkers en studenten is de informatie opgenomen, zodat men direct weet dat deze vertrouwenspersonen er zijn. We hopen hiermee de drempel te verlagen. Voor promovendi spelen de promovendidecanen een belangrijke laagdrempelige rol en organiseren afdelingen vaak zelf ook een luisterend oor voor promovendi die ergens tegenaan lopen en zich mogelijk niet sociaal veilig voelen.

Inclusief leiderschap

D&I en implicit bias zal een grotere rol gaan spelen in de bestaande leergangen academisch- en persoonlijk leiderschap. In de jaarlijkse vlootshowgesprekken is aandacht voor deelname aan deze leergangen voor bestuurlijk talent, vanaf UD niveau. Ook in alle UHD en Hoogeraarsbenoemingen is aandacht voor leiderschapscapaciteiten. Daarnaast is uitgebreidere deskundigheidsbevordering m.b.t. implicit bias essentieel om inclusief leiderschap verder te ontwikkelen (zie punt 1). De faculteit gaat

stimuleren dat begin 2020 alle leidinggevendenden een webinar volgen over Leiderschap in tijden van corona met de nadruk op verbinding en inclusiviteit.

6. Kerstborrel / Nieuwjaarsborrel organiseren in het teken van verbondenheid

De kerst/nieuwjaarsborrel zal eind 2020 waarschijnlijk online plaatsvinden. De decaan zal daarin aandacht besteden aan het belang van verbondenheid en het creëren van een inclusieve gemeenschap, juist nu we allemaal letterlijk verder van elkaar verwijderd zijn.

4. Werkveld Onderzoek

Doelstellingen:

- Inventarisatie van de **genderbalans** bij het indienen van onderzoeksvorstellen.
- Stimulering van diversiteit, inclusie en innovatie in **onderzoeksvorstellen**.

Ook op het gebied van onderzoek zijn er belangrijke stappen te zetten op het gebied van diversiteit en inclusie. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen minder vaak subsidievorstellen indienen en dat aan vrouwelijke wetenschappers gemiddeld minder middelen worden toegekend. Dit heeft potentiële gevolgen voor zowel hun wetenschappelijke loopbanen als op de inhoud van onderzoek en onderwijs. Immers, een grotere mate van diversiteit onder onderzoekers bevordert een grotere diversiteit aan perspectieven, innovatie en inclusie in onderzoek en onderwijs.

Projecten:

1. Onderwijsfilmpjes over diversiteit en inclusiviteit in onderzoek

Nadia Sonneveld zal haar Aspasiapremie o.a. gebruiken om filmpjes te maken voor het promovendionderwijs over onder meer de positionaliteit van de onderzoeker en de relatie onderzoeker-respondent. Ze verbindt deze ook met het Methods Portal dat in ontwikkeling is onder leiding van Prof. Maartje van der Woude.

2. Gesprek opstarten vanuit OZB over divers en inclusief onderzoek

Vanuit het Onderzoeksbestuur willen we het gesprek starten over wat er wordt onderzocht door onderzoekers van de FdR, en wat niet? Welke methoden worden er gebruikt? Hoe is de relatie tot wie of wat er onderzocht wordt? Het verrichten van online onderzoek geeft een nieuwe dimensie aan deze vragen, die ook in het Pre-PhD traject aan bod komen.

3. Divers samengestelde panels bij conferenties

Het is belangrijk dat organisatoren van conferenties bij het opstellen van het programma bewust zijn van de man-vrouw-verdeling van sprekers. Er dient een gemengd panel te zijn met minstens één vrouw, maar bij voorkeur grotere diversiteit. Hier wordt veelal goed op gelet, maar het vergt blijvende

bewustwording en aandacht, ook bij studieverenigingen met steeds nieuwe besturen. Hetzelfde geldt voor key note sprekers, docententeams bij JPAO etc.

4. Onderzoeken leerstoel institutioneel racisme

Het Faculteitsbestuur zal de mogelijkheid onderzoeken om evt. samen met anderen een leerstoel institutioneel racisme in te stellen. Dit zou ook een interfacultaire leerstoel kunnen zijn of een bijzondere leerstoel in LDE-verband.

5. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en uit lagere sociaaleconomische milieus stimuleren om te gaan promoveren

FdR wil een afspiegeling zijn van de samenleving en zoveel mogelijk perspectieven meenemen in haar onderzoek. Daarom is het van belang om juist ook studenten met een migratieachtergrond en uit lagere sociaaleconomische milieus te stimuleren om te gaan promoveren. NWO zal vanaf 2021 promotiebeurzen Mozaïek 2.0 beschikbaar stellen voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Het Onderzoeksbestuur zal wetenschappers oproepen om getalenteerde studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te attenderen op de beurs en hen te begeleiden bij hun aanvraag. Daarnaast zal het Onderzoeksbestuur samen met de studieadviseurs de mogelijkheden onderzoeken om studenten uit lagere sociaaleconomische milieus te stimuleren om te gaan promoveren. Een studentassistentchap of een positie als O&O medewerker kan een opstapje zijn. Instituten kunnen hier ook meer bewust van worden gemaakt.

5. Werkveld Toegankelijke en Inclusieve Leer- en Werkomgeving

Doelstellingen toegankelijke gebouwen:

- Vergroten van kennis over, bewustwording van en ondersteuning voor studenten en medewerkers met een beperking met betrekking tot **faciliteiten**.

Projecten:

1. Hybride onderwijs en kwetsbare studenten/medewerkers

Juist vanuit het oogpunt van het accommoderen van studenten met een functiebeperking is de hybride onderwijsvorm tijdens de coronacrisis goed gekozen. Veel studenten met bijvoorbeeld autisme, zullen juist behoefte hebben aan het fysieke lokaal en de structuur die bezoeken aan de universiteit met zich meebrengen. Er zullen echter ook studenten en medewerkers zijn voor wie het fysiek aanwezig zijn op de universiteit het komende semester of - afhankelijk van de ontwikkeling van de coronacrisis - de komende jaren zelfs, medisch gezien moeizaam zal zijn. Zij zijn bijvoorbeeld vatbaarder voor het virus, lopen grotere risico's als zij het virus daadwerkelijk oplopen of hebben iemand in hun omgeving voor wie dit geldt. Daarmee zouden ze niet alleen op de universiteit zelf een onaanvaardbaar risico lopen, maar ook het vervoer naar Leiden kan een onoverkomelijke hindernis vormen. Het is belangrijk dat er

faculteitsbreed wordt nagedacht en besloten over de mogelijkheden voor deze studenten en medewerkers om thuis onderwijs te volgen of te werken. Studenten hoeven dan niet een al te ingewikkelde bureaucratische molen door en voor medewerkers is het fijn als faculteitsbreed beleid het wellicht moeilijke gesprek met een leidinggevende wat vergemakkelijkt.

2. Toegankelijkheid verbeteren

Toegankelijkheid heeft twee aspecten: fysiek en institutioneel. De fysieke toegankelijkheid betreft vooral de mate waarin studenten en medewerkers met een functiebeperking zich door de gebouwen en andere voorzieningen kunnen bewegen. De fysieke toegankelijkheid van het KOG is over het algemeen goed, maar de andere locatie van de faculteit, de Sterrewacht, levert vaak toegankelijkheidsproblemen op. Met de Facilitair Manager van FdR zal besproken worden hoe de fysieke toegankelijkheid van de Sterrewacht verbeterd kan worden. Daarnaast zal gekeken worden of er, net als in het KOG, één all-gender toilet gecreëerd kan worden in de Sterrewacht.

Het KOG zal in 2020 deel uitmaken van een pilot-inventarisatie vanuit Vastgoed. Er komt dan als het goed is ook een app voor bezoekers, studenten of medewerkers met een ondersteuningsbehoefte.

Specifiek in deze coronacrisis en het 1,5-meterbeleid waar we de komende tijd mee te maken hebben, zal de fysieke toegankelijkheid om nieuw beleid vragen. Hoe zorgen we er bijvoorbeeld voor dat de studenten en medewerkers die niet zonder de lift kunnen, deze kunnen gebruiken als er maar één persoon tegelijk in de lift mag?

De institutionele toegankelijkheid betreft niet alleen de procedures om extra voorzieningen aan te vragen maar ook de dagelijkse omgang van docenten met studenten met een functiebeperking. Veel zaken waar deze studenten tegenaan lopen zijn niet in formeel beleid te vangen, maar kunnen alleen opgelost worden met de welwillende houding van een docent. Zeker de komende maanden, die niet 'normaal' zijn, zullen veel van het inlevings- en improvisatievermogen van docenten vragen. Studenten met een functiebeperking zullen vaak op korte termijn tegen problemen kunnen aanlopen waar de docent zelf nog nooit mee te maken heeft gehad en toch over moet beslissen. Ook hierbij kan een duidelijke lijn vanuit de faculteit - en wellicht ook informatie hoe een docent met dergelijke situaties kan omgaan - zowel studenten als medewerkers helpen om de dagelijkse gang van zaken zo soepel mogelijk te laten verlopen. De Faculteitsraad fungeert vaak als oren en ogen voor het bestuur op punten die problemen opleveren.

Het is van belang dat alle tentamens voor studenten die slecht ter been zijn plaatsvinden in een locatie die goed toegankelijk is. Dit is niet het geval bij de Sterrewacht, waar nu de tentamens plaatsvinden voor studenten die extra tijd krijgen.

3. Creëren van een neutrale stilteruimte in het KOG

Met de Facilitair Manager van FdR zal de mogelijkheid onderzocht worden om op termijn een neutrale stilteruimte te creëren in het KOG.

4. Verbetering van de kolfruimtes in het KOG

De kolfruimte in het KOG is nu onvoldoende beschikbaar omdat deze ruimte tegelijkertijd dienst doet als EHBO-kamer, stilteruimte en rustruimte. Met de Facilitair Manager van FdR zal onderzocht worden hoe de kolffaciliteiten verbeterd kunnen worden.

6. Werkveld Inclusieve communicatie

Doelstellingen inclusieve communicatie:

- Stimulering van **inclusie in de uitstraling** van facultaire berichtgeving en websites.
- **Deskundigheidsbevordering** D&I bij communicatieafdelingen.
- Verbetering van de **digitale toegankelijkheid**.

Culturele sensitiviteit bevorderen Potentiële incidenten bij met name Adv. LL.M. programma's en reguliere internationale masterprogramma's. Het is van belang dat docenten en ondersteunende medewerkers zich daarop gaan trainen en dat de verschillende opleidingen meer ervaringen en inzichten met elkaar delen

Bewustwording rondom uitsluiting en racisme is belangrijk. Het gaat ons allemaal aan.

Een inclusieve uitstraling op het gebied van communicatie bij universitaire evenementen kan zowel de diversiteit in de instroom van studenten en medewerkers versterken, als ook academische binding en het vormen van een inclusieve universitaire gemeenschap bevorderen. Het is wenselijk om de zichtbaarheid van voorzieningen en diensten te vergroten, waaronder kolf- en stilte ruimtes, vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris.

1. Studenten en medewerkers met een beperking werven

In de praktijk zal de faculteit veel studenten en sollicitanten met een functiebeperking mislopen omdat de voorzieningen voor deze groep er niet zijn of het niet bekend is dát deze voorzieningen er zijn. In het geval van studenten kan de studievoorlichting een hoop bereiken, maar sollicitanten overtuigen om een poging te wagen is moeilijker. Het streven is om de beschikbaarheid van voorzieningen voor (aspirant-)medewerkers met een functiebeperking te vermelden in vacatureteksten, naast de meer algemene opmerking over het diversiteitsstreven van de faculteit. Het zal waarschijnlijk ook zo zijn dat, naarmate er meer medewerkers met een functiebeperking rondlopen zowel het aantrekken als faciliteren van deze groep makkelijker wordt. Ervaringsdeskundigen worden door de afdeling M&C betrokken.

2. Antiracisme: in gesprek met studenten en medewerkers van kleur

Tot nu toe wordt er vooral over studenten en medewerkers van kleur gesproken en het racisme dat zij al dan niet ervaren. Alle goede bedoelingen daargelaten zullen mensen die tot de meerderheid behoren

altijd blinde vlekken hebben voor de ervaringen van minderheden. Het faculteitsbestuur wil in gesprek gaan met studenten en medewerkers van kleur. Waar zij lopen zij tegenaan? Welke ervaringen hebben zij met racisme binnen FdR? Wat kan de faculteit volgens hen doen om institutioneel racisme tegen te gaan? Daarnaast willen we medewerkers en studenten van kleur aan het woord laten over hun ervaringen en hun ideeën delen via de communicatiekanalen van FdR.

3. Inventarisatie en bundeling van incidenten racisme en discriminatie

Op centraal niveau wordt er een loket ontwikkeld en een protocol voor de aanpak van racisme incidenten. FdR zal hierbij aansluiten en bekendheid geven aan het loket onder studenten en medewerkers. De decaan is in contact met de universitaire veiligheidscoördinator in geval van incidenten.

Actieve bijdrage M&C aan inclusief beeld van FdR

De afdeling Marketing & Communicatie zal actief bijdragen aan een inclusief beeld van FdR door bij voorkeur wekelijks aandacht te besteden aan D&I-gerelateerde onderwerpen in de medewerkersnieuwsbrief, studentennieuwsbrieven via social media kanalen.

4. Leiden University Diversity and Equality Network promoten

Het voornaamste doel van het Leiden University Diversity and Equality Network (LUDEN) is om een inclusievere werk- en leeromgeving te bevorderen. Het netwerk richt zich vooral op problemen, en niet zozeer op een specifieke groep binnen de medewerkerspopulatie, zodat een inclusieve dialoog en benadering gewaarborgd is. De afdeling M&C zal het netwerk 1x p/j onder de aandacht brengen van medewerkers.

5. Maandelijks gesprek faculteitsbestuur met groepen medewerkers en studenten over het creëren van meer verbondenheid en een "fearless organisation"

Het Faculteitsbestuur streeft naar verbondenheid en gaat graag in gesprek met medewerkers en studenten. Door maandelijks met kleinere groepen te spreken hoort het Faculteitsbestuur direct van mensen zelf waar zij tegenaan lopen en wat we gezamenlijk kunnen doen om een "fearless organisation" te creëren. Mogelijke groepen zijn bijvoorbeeld: vrouwelijke UHD's, collega's die een VENI-voorstel hebben ingediend, medewerkers met een functiebeperking, secretaresses van boven de 60, studenten die hun studie combineren met topsport. Organisatie door secretariaat Faculteitsbestuur.

6. Praesidium Libertatis lezingenreeks organiseren over verbondenheid en een "fearless organisation"

Als de coronacrisis voorbij is zou de faculteit in samenwerking met studieverenigingen de *Praesidium Libertatis lezingenreeks* kunnen organiseren over verbondenheid en een "fearless organisation" met sprekers zoals Ibtahil Jadib (voormalig advocaat en columnist Volkskrant), Lamyae Aharouay (columnist NRC), Boris Dittrich (Eerste Kamerlid en mensenrechtenactivist) en aansprekende conservatieve denkers.

7. Regenboogvlag uithangen op Coming Out Day (11 oktober 2020) en International Day against Homophobia and Transphobia (21 mei 2021)

De Servicesdek is in het bezit van een regenboogvlag en zal ervoor zorgdragen dat deze jaarlijks uithangen wordt op *Coming Out Day* (11 oktober 2020) en de *International Day against Homophobia and Transphobia* (21 mei 2021).

7. Implementatie

- Bespreking FB
- Bespreking WD's en Stafhoofden
- Bespreking FR
- Actiehouders

Aandachtspunt

Het Expertisebureau D&I stelt voor om binnen elke faculteit een facultaire D&I-coördinator aan te stellen die een centrale rol vervult bij het agenderen en aanjagen van het D&I-beleid. Om D&I werkzaamheden te prioriteren is het van belang dat D&I de hoofdaanstelling van de medewerker is (bijvoorbeeld 0,6 fte). Deskundigheid op het gebied van D&I, beleid en procesbegeleiding en voldoende capaciteit en gezag zijn voorwaarden voor het effectief uitvoeren van het facultaire D&I-beleid. De functie van facultaire D&I-coördinator is idealiter geïntegreerd binnen het faculteitsbureau.

De afgelopen jaren zijn we in dit opzicht niet genoeg continuïteit kunnen garanderen, mede door personele wisselingen. Mainstreamen van D&I beleid is belangrijk en blijft het doel, maar om te bewerkstelligen dat er de komende jaren echt verdere stappen worden gezet binnen de faculteit op het gebied van D&I is het voorstel om een D&I coördinator aan te stellen voor 0.4-0.6 fte conform het advies van het Expertisebureau D&I in schaal 10-11. Ook andere faculteiten kiezen voor een omvang van minimaal 0.4fte D&I coördinator.

Van de D&I coördinator wordt verwacht dat zij/hij de acties in het plan gaat vormgeven, coördineren en overzicht houdt op de actiepunten. De D&I coördinator denkt na over de communicatie binnen de faculteit samen met de afdeling M&C en is gesprekspartner binnen en buiten de faculteit voor dit onderwerp. Een belangrijk onderdeel van de functie van de D&I coördinator is te zorgen voor meer draagvlak binnen de faculteit. Vooral dit laatste punt is erg belangrijk om ook daadwerkelijk de gewenste stappen te kunnen zetten.

Slot

Dit plan gaat over de facultaire plannen en de universitaire afstemming. Waarschijnlijk is meer samenwerking met andere faculteiten, bijvoorbeeld in het Social Science Humanities (SSH) domein ook waardevol, omdat mensen dan meer van elkaar leren.

Erwin Dijkstra: goed als mensen zien dat er ook gehandicapte wetenschappers zijn

Gepubliceerd op 08 oktober 2020

We zien maar zelden mensen met een beperking in talkshows en andere media. 'Minister van Gehandicaptenzaken' Rick Brink vindt dat daar verandering in moet komen en stelde een lijst samen van 70 gehandicapte deskundigen die in zijn ogen veel meer aandacht verdienen.

Op de lijst staat ook Erwin Dijkstra, docent en onderzoeker bij het Instituut voor Metajuridica. Als gevolg van hersenletsel loopt hij moeilijk en ziet hij slecht. In het Leidsch Dagblad vertelt hij over wat hij zou kunnen toevoegen in de media.

'In een documentaire over de zelfredzaamheid van gehandicapten zou ik kunnen uitleggen hoe de Wet Maatschappelijke Ondersteuning 2015 sterk verschilt van eerdere regelgeving', zegt Dijkstra in de krant. 'En hoe door die wet de mogelijkheden voor deze groep om zelfstandig en zelfredzaam te zijn of te blijven, veranderd zijn. Er zijn natuurlijk veel experts, maar ik denk dat het goed is dat mensen, met én zonder beperking, zien dat er ook gehandicapte wetenschappers zijn. Dat is, naast mijn expertise en vertelkunsten, mijn toegevoegde waarde.'



Erwin Dijkstra

Dijkstra vindt het belangrijk dat het grote publiek via de tv mensen met een handicap leert kennen. 'Zo ziet de kijker mensen met een beperking in allerlei rollen voorbij komen en wordt de maatschappelijke deelname van deze groep vanzelfsprekender. Dit vergroot het benodigde draagvlak voor de voorzieningen die deze deelname mogelijk maken.'

Marlies van Eck: wees je bewust van discriminatie in algoritmen

Gepubliceerd op 27 juli 2020

De hele dag gebruiken we apparaten, diensten en apps waar algoritmen in zitten die discriminerend kunnen zijn. Van Facebook tot de zelfrijdende auto en van de Belastingdienst tot een draaideur.

We kunnen niet meer om kunstmatige intelligentie heen. Het gaat iedereen aan en daarom moet het in gewone taal kunnen worden uitgelegd, zegt universitair docent Marlies van Eck in gesprek met [FunX](#).

'Neem bijvoorbeeld een microfoonzendertje', zegt Van Eck. 'Dat kastje heeft een clip die je aan je riem kunt hangen. Maar ik draag vaak jurken of rokken, dus dan kan ik die zender nergens aan bevestigen.' Zoiets is dus bedacht door mensen die er niet over na hebben gedacht dat vrouwen soms rokken en jurken dragen in plaats van broeken. Of denk aan pinautomaten die op armhoogte zit voor mensen die staan, waardoor mensen in een rolstoel er niet bij kunnen.



Marlies van Eck

Dit soort fouten kunnen ook in algoritmen terechtkomen. Volgens Van Eck is het belangrijk dat we ons daarvan bewust zijn.

Artikel van Eduard Fosch Villaronga in Nature Machine Intelligence

Gepubliceerd op 12 februari 2020

Robottechnologie maakt een opmars in onder meer de detailhandel, de gezondheidszorg, de industrie en het onderwijs. Zijn robots echter representatief voor minderheidsgroepen in de samenleving, zoals de lhtb-gemeenschap?