

Jaarverslag Klankbordgroep Diversiteitsbeleid
December 2015 – September 2016



Universiteit Leiden
Februari 2017

Inhoud

1. Doelstellingen en functie van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid
 2. Samenstelling van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid
 3. Bijeenkomsten en bevindingen
 4. Behaalde doelen
- Appendix: Overzicht van de leden van de Klankbordgroep

1. Doelstellingen en functie van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid

De Klankbordgroep Diversiteitsbeleid is in 2015 in het leven geroepen door Parisa Elah-Madadzadeh (studentassistent) en Jasper Bitter (beleidsmedewerker SOZ/SSO) om feedback te geven op het diversiteitsbeleid van het Diversity Office van de Universiteit Leiden. Het idee voor de Klankbordgroep is oorspronkelijk afkomstig van Parisa, die behoefte had aan een plek waar studenten hun visie op het diversiteitsbeleid kunnen geven. Zij heeft hierover overlegd met Simone Buitendijk, de toenmalige vice-rector. Vervolgens is er een projectplan geschreven in samenwerking met Jasper Bitter en Diversity Officer dr. Isabel Hoving.

In het projectplan worden drie doelstellingen van de Klankbordgroep expliciet benoemd:

1. De belangen en visies van ondervertegenwoordigde studenten structureel een stem geven, en die meenemen in het diversiteitsbeleid en bespreken op het hoogste niveau van de Universiteit Leiden. Ondervertegenwoordigde studenten hebben recht op zeggenschap. Bovendien helpt een klankbordgroep de legitimiteit van het diversiteitsbeleid te vergroten. Dit houdt concreet in dat van elke bijeenkomst een verslag wordt gemaakt met daarin de adviezen van de groep. Deze verslagen zijn vervolgens beschikbaar voor het College van Bestuur van de Universiteit Leiden, het Diversity Office en SOZ/SSO.
2. Het is belangrijk dat ondervertegenwoordigde studenten zich groeperen, om twee redenen:
 - a. Studenten in deze groep hebben behoefte aan een omgeving waarin ze vrijuit kunnen spreken, zodat zij gehoord worden.
 - b. In een beschermde omgeving kunnen ondervertegenwoordigde studenten steun vinden bij elkaar.
3. De zichtbaarheid van diversiteit en diversiteitsbeleid vergroten. De huidige zichtbaarheid van het diversiteitsbeleid valt in de ogen van studenten en medewerkers van de Universiteit Leiden tegen (dit blijkt bijvoorbeeld uit focusgroepen voor studenten die vanuit SOZ/SSO worden georganiseerd).

De Klankbordgroep Diversiteitsbeleid onderhoudt nauwe banden met de Diversity Officer, maar is expliciet geen onderdeel van het Diversity Office. Op deze manier worden de onafhankelijkheid van de groep en de mogelijkheid tot het geven van kritiek gewaarborgd. De Klankbordgroep streeft ernaar om een veilige omgeving te bieden aan haar leden om hun ervaringen te delen. Daarnaast wil de Klankbordgroep een platform zijn om voorstellen tot verbetering ten aanzien van diversiteit en inclusiviteit aan te dragen. Het gaat hierbij niet slechts om concrete projecten, maar ook om minder grijpbare (maar daardoor niet minder urgente) zaken zoals de sfeer binnen de Universiteit Leiden en de houding van de universiteit tegenover minderheden.

Van iedere bijeenkomst zijn door alumnus Dustin Hsiao twee verslagen geschreven: een kort verslag met de belangrijkste bevindingen (*executive summaries*) en een uitgebreider verslag met transcripties. Deze verslagen worden gedeeld met het Diversity Office (DO), de vice-rector (CvB), en Studie- en Studentondersteuning (SOZ/SSO).

De eerste opdracht die de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid zich ten doel stelde was om met een kritische blik het Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2014 - 2016 door te nemen. De bevindingen van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid zijn gebundeld in een digitale map. Daarnaast heeft de Klankbordgroep zich in haar eerste bestaansjaar gericht op diversiteit en inclusiviteit binnen de Universiteit Leiden in een breder perspectief. Dit gebeurde onder meer door het organiseren van thematische bijeenkomsten (bijvoorbeeld over micro-agressies), het uitnodigen van specialistische gastsprekers (bijvoorbeeld over

affirmative action) en het uitbrengen van een flyer over diversiteit, waarin alle verenigingen en organisaties die zich binnen de universitaire gemeenschap met deze onderwerpen bezighouden, worden vermeld.

2. Samenstelling van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid

De leden van de Klankbordgroep zijn vooraf geselecteerd op basis van een individueel kennismakingsgesprek met Parisa en Jasper, zodat hun expertise en motivatie om deel te nemen aan de Klankbordgroep duidelijk werd. Van de leden wordt verwacht dat ze zich actief voor de groep inzetten en minstens een jaar deelnemen. De grootte van de groep blijft constant rond de zestien leden.

De samenstelling van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid wordt in een evaluatie door haar leden zelf “opvallend divers” genoemd. De leden zijn onder meer ervaringsdeskundige op het gebied van etniciteit, gender, functiebeperkingen (zowel zichtbaar als onzichtbaar, fysiek en mentaal), seksuele geaardheid en religie. In een deel van de gevallen zijn de leden van de Klankbordgroep zelfs ervaringsdeskundige op meer dan één gebied, de groep heeft daarom ook speciale aandacht voor intersectionaliteit.¹

Als appendix is een overzicht van de leden van de Klankbordgroep bijgevoegd.

3. Bijeenkomsten en bevindingen

Gedurende de pilotfase, die van december 2015 tot september 2016 liep, is de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid zevenmaal als geheel bijeen gekomen. Tijdens enkele bijeenkomsten stond het beleid centraal, tijdens andere een bepaald thema zoals gender. Ook hebben Parisa en Jasper een workshopdag georganiseerd, om de leden van de Klankbordgroep te bedanken voor hun inzet en hun expertise te vergroten. Daarnaast heeft een drietal leden van de Klankbordgroep een gesprek gehad met de organisatoren van de Lorentz Center workshop “The Morality of Inequality: An Interdisciplinary Perspective on How to Make a Difference”. Hieronder worden de bijeenkomsten en de belangrijkste bevindingen kort toegelicht.

3.1 Eerste bijeenkomst: Diner en werkplan

Op 10 december 2015 vond de eerste bijeenkomst van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid plaats. Voorafgaand aan deze bijeenkomst hebben de leden van de Klankbordgroep gezamenlijk gegeten, zodat ze de gelegenheid hadden om elkaar te leren kennen. Vervolgens werd het Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2014 - 2016 van de Universiteit Leiden besproken, die de leden van de Klankbordgroep van te voren hadden bestudeerd.

De belangrijkste bevindingen die naar voren kwamen tijdens deze bijeenkomst waren de volgende:

- Hoewel diversiteit een belangrijk onderwerp is binnen alle lagen van de universiteit, belemmert de decentrale organisatie van de faculteiten het invoeren van een uniform beleid.
- Het Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2014 – 2016 is niet expliciet ingericht om de volgende minderheden te vertegenwoordigen: volwassen/oudere studenten, studenten die niet via een traditionele route op de universiteit terechtkomen (doorstroom vanuit HBO), studenten met mantelzorgtaken en studenten die afkomstig zijn uit een economisch minder bedeeld milieu.
- Het blijft onduidelijk op wat voor manier faculteiten die niet aan de door hen zelf gestelde doelen voor diversiteit voldoen hierop kunnen worden aangesproken.
- De vraag “waarom is diversiteit belangrijk?” wordt in het Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2014 – 2016 slechts eenzijdig beantwoord vanuit een utilistisch “*business case* perspectief”. Als de

¹ Intersectionaliteit is de notie dat individuen in een samenleving discriminatie en onderdrukking ondervinden op grond van een veelvoud van factoren.

universitaire gemeenschap niet op een bredere manier wordt geïnformeerd over dit vraagstuk, kan dit leiden tot onwil om zich in te zetten voor een meer divers en inclusief klimaat.

3.2 Tweede bijeenkomst: Tussenrapportage

Op 8 januari 2016 kwam de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid voor de tweede keer bijeen. Gedurende deze bijeenkomst is er uitgebreid stilgestaan bij de Tussenrapportage van de Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2014 - 2016. Daarnaast is de mate van inclusiviteit bij verschillende faculteiten van de Universiteit Leiden besproken aan de hand van persoonlijke ervaringen van de leden van de Klankbordgroep.

De belangrijkste bevindingen van deze bijeenkomst waren de volgende:

- Studenten die een onzichtbare functiebeperking hebben, geven aan dat zij zich onvoldoende ondersteund voelen.
- In het Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2014 – 2016 is er te weinig aandacht voor de onevenwichtige genderbalans bij Geesteswetenschappen en Sociale Wetenschappen.
- Op de Faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen geven studenten aan dat het bespreken van emotionele zaken door de faculteit en collega's als "onprofessioneel" wordt aangemerkt.
- Op de faculteit Rechtsgeleerdheid geven studenten aan dat studieverenigingen een te wit en elitair karakter hebben, wat de mogelijkheid tot netwerken en betrokkenheid vanuit studenten belemmert.
- Op de Campus Den Haag geven studenten aan dat er een etnische disbalans is binnen de faculteit.
- Op de faculteit Geneeskunde/LUMC wordt er door studenten een enge beschrijving van diversiteit gerapporteerd in arts-patiënt contact, wat ten koste gaat van de sensitiviteit van studenten voor problematiek rondom diversiteit.

3.3 Derde bijeenkomst: Gender

De derde bijeenkomst van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid bestond uit twee onderdelen. Het eerste deel van de bijeenkomst was een themabijeenkomst rondom het thema 'Gender', georganiseerd door drie leden van de Klankbordgroep. Als gastspreker was Dr. Eliza A. Steinbock uitgenodigd, die de leden van de Klankbordgroep stimuleerde om stil te staan bij concrete ervaringen rondom genderidentiteit in de universitaire gemeenschap. Aan de hand van Dr. Steinbock's interactieve lezing discussieerde de Klankbordgroep in het tweede deel van de bijeenkomst verder over de mogelijkheid van het implementeren van genderneutrale toiletten aan de Universiteit Leiden.

De belangrijkste punten die naar voren kwamen aan de hand van het college van Dr. Steinbock en de aansluitende discussie waren de volgende:

- Leden van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid rapporteren ervaringen met seksistische en racistische uitspraken, zowel van medewerkers als studenten.
- De Klankbordgroep Diversiteitsbeleid zou graag zien dat docenten zich meer bewust worden van *gendered* taalgebruik en lesmateriaal tijdens colleges. Het herzien van het curriculum zou hiervoor een belangrijk middel zijn.
- Studenten geven aan dat er behoefte is aan genderneutrale toiletten. Er moet hierbij gezocht worden naar een goede verhouding tussen genderneutrale en *gendered* toiletten.

3.4 Vierde bijeenkomst: In gesprek met de Diversity Officer

Op 11 maart 2016 vond de vierde bijeenkomst van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid plaats. Gedurende deze bijeenkomst verschaftte Diversity Officer Dr. Isabel Hoving toelichting op het

diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden en de achterliggende filosofie. Na het geven van een presentatie nam Dr. Hoving uitgebreid de tijd om in te gaan op vragen van de leden van de Klankbordgroep. De leden van de Klankbordgroep gaven naderhand aan dat ze na deze bijeenkomst een veel beter beeld hadden van de organisatiestructuur waarbinnen het diversiteitsbeleid tot stand komt.

De volgende punten kwamen gedurende de bijeenkomst naar boven:

- Het is van groot belang om statistieken te verzamelen over minderheden binnen de Universiteit Leiden. Dit helpt beleidsmakers om een beter beeld te krijgen van wat er speelt, omdat er weinig statistieken zijn die de diversiteit van de Universiteit Leiden weerspiegelen.
- Wanneer mensen het gevoel hebben deel uit te maken van een gemeenschap leidt dit tot een hogere mate van betrokkenheid bij de organisatie. Het is dus ook van belang om individuele en subjectieve ervaringen te documenteren, naast statistieken.
- Diversiteitsdoelen kunnen het beste op een positieve manier gebracht worden om de kans op een succesvolle implementatie te maximaliseren.

3.5 Vijfde bijeenkomst: Micro-agressie

De vijfde bijeenkomst van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid vond plaats op 22 april 2016. Deze bijeenkomst stond in het teken van 'Micro-agressie' en werd verzorgd door Parisa Elah-Madadzadeh.² Ze deelde haar persoonlijke ervaringen met een diverse identiteit en micro-agressies middels een presentatie. Aan de hand van verschillende uitspraken werden de leden van de Klankbordgroep vervolgens in subgroepen gestimuleerd om een constructieve reactie op micro-agressies te formuleren.

Verschillende punten kwamen gedurende deze bijeenkomst naar boven:

- Verschillende leden van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid geven aan ervaring te hebben met micro-agressie, onder andere op gebied van etniciteit, geaardheid en functiebeperkingen.
- Het is van cruciaal belang dat ervaringen met micro-agressie worden vastgelegd, omdat alleen op die manier het probleem concreet gemaakt kan worden.
- Op dit moment zijn micro-agressie en impliciet racisme thema's in de media. Wanneer de universiteit hier op inhaakt, wordt de kans om vooruitgang te boeken op dit gebied sterk vergroot.
- Mensen die micro-agressie ervaren, vinden het moeilijk om hier open over te zijn. Dit komt enerzijds door de sociale druk die er op hen rust om hier over te zwijgen. Anderzijds komt dit door de defensieve houding die noodzakelijk is om mensen te wijzen op hun (impliciete) bias, wat voor extra stress zorgt.³

3.6 Workshopdag

Om de leden van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid te bedanken voor hun inzet en om hun expertise op het gebied van diversiteit en inclusiviteit te vergroten werd op 30 april 2016 een speciale workshopdag georganiseerd. Als eerste stond een workshop van Drs. Guity Mohebbi op het programma. Aan de hand van haar persoonlijke verhaal deelde ze haar visie op inclusiviteit met de Klankbordgroep. In een interactieve sessie stimuleerde Drs. Mohebbi vervolgens de aanwezige leden van de Klankbordgroep om de diverse aspecten van hun eigen identiteit in kaart te brengen.

² Micro-agressies zijn vaak kleine opmerkingen (soms ook complimenten) waarin een discriminerende boodschap verborgen zit.

³ *Implicit bias* verwijst naar de meningen en stereotypes die we er onbewust op nahouden, en die ons begrip van de wereld, onze acties en beslissingen impliciet beïnvloeden.

Als tweede stond er een mediatraining op het programma van Drs. Minke Holleman, die werkzaam is bij de afdeling SCM binnen de Universiteit Leiden. Tijdens een inventariserend gesprek voor een artikel over de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid kwamen enkele belangrijke punten naar voren:

- Verschillende leden van de Klankbordgroep gaven aan dat zij expliciet als minderheid worden neergezet wanneer zij geïnterviewd worden door medewerkers en journalisten van de communicatieafdelingen. Dit doet afbreuk aan hun identiteit en prestaties, omdat ze op zulke momenten bewust worden versmald tot het behoren tot een minderheid.
- Om deze reden is er behoefte aan een training voor medewerkers en journalisten van de communicatieafdelingen, zodat zij minderheden op een betere manier kunnen benaderen. Dit leidt tot een verbeterde representatie van minderheden in communicatie vanuit de Universiteit Leiden.

Het geproduceerde artikel staat online: <https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2016/08/een-divers-elftal>

3.7 The Morality of Inequality

Drie leden van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid hebben op 13 mei 2016 een rondetafelgesprek gehad met de wetenschappelijke organisatoren van de vijfdaagse Lorentz Center workshop “The Morality of Inequality: An Interdisciplinary Perspective on How to Make a Difference”. Deze workshop had als doel om niet alleen zogenaamde ‘*business case* argumenten’ te mobiliseren om de noodzaak van diversiteit te rechtvaardigen, maar juist morele argumenten aan te dragen. Dit vraagstuk heeft de leden van de Klankbordgroep sterk bezig gehouden in voorgaande bijeenkomsten, dus de aanwezige leden van de Klankbordgroep waren benieuwd naar de ideeën van de betrokken wetenschappers.

Hieronder volgt een overzicht van belangrijke bevindingen die uit het werk van de aanwezige onderzoekers naar discriminatie en diversiteit naar voren zijn gekomen:

- Vooroordelen worden het meest succesvol onderdrukt wanneer er een beroep wordt gedaan op iemands morele waarden door een persoon uit dezelfde groep.
- Er bestaat een belangrijk verband tussen inspraak en diversiteitsbeleid. Hoe meer iemand het gevoel heeft inspraak te hebben in diversiteitsbeleid, hoe groter diens motivatie is om zich in te zetten voor diversiteit.
- Mensen uit een minderheidsgroep die in een leiderschapspositie verkeren voelen zich minder verantwoordelijk om hun minderheidsgroep te representeren. Tegelijkertijd vertrouwen mensen uit een minderheidsgroep die zich in een lagere positie bevinden juist op deze persoon om dit te doen. Dit kan leiden tot onbegrip en conflict.
- Voor mensen met een functiebeperking is een gevoel van authenticiteit zeer belangrijk.

3.8 Zesde bijeenkomst: Positieve discriminatie en *affirmative action*

De zesde bijeenkomst van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid op 27 mei 2016 stond in het teken van positieve discriminatie. Twee leden van de Klankbordgroep hebben deze bijeenkomst voorbereid en hadden Dr. Igor Boog uitgenodigd om college te geven over positieve discriminatie en *positive action*.

Uit Dr. Boogs college kwamen de volgende punten naar voren:

- Positieve discriminatie en *positive action* zijn verschillend. Positieve discriminatie betekent dat er mensen worden aangenomen uit een bepaalde doelgroep. Bij *positive action* worden alleen mensen aangenomen uit een bepaalde doelgroep wanneer hun kwalificaties vergelijkbaar zijn met die van andere kandidaten. Wanneer dit verschil duidelijk wordt gemaakt, zijn mensen veel positiever over *positive action*.

- Anti-discriminatie maatregelen werken alleen als er een cultuuromslag in een bepaalde omgeving plaatsvindt. Dergelijke maatregelen worden succesvoller geïmplementeerd in positieve omgevingen, waar de redenen, acties en doelstellingen duidelijk zijn.
- Het is belangrijk voor organisaties om ruimte te kunnen bieden aan een diverse groep werknemers vanwege de toegenomen mobiliteit van de arbeidsmarkt. Daarnaast leven we in een snel globaliserende wereld, die een toenemende diversiteit met zich meebrengt die geaccommodeerd moet worden.
- Voor gelijke kansen zijn sociaal gelijke vertrekpunten noodzakelijk. Dit betekent dat er maatwerk geleverd moet worden, bijvoorbeeld aan studenten met een minderheidsachtergrond. Het is belangrijk dat dit maatwerk ruimte biedt aan de negatieve ervaringen van mensen uit een minderheidsgroep en deze gericht adresseert.

3.9 Zevende bijeenkomst: *Student empowerment*

Op 29 juni 2016 vond de zevende en laatste pilot bijeenkomst van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid plaats. Aminata Cairo van het Diversity Office was te gast. Het doel van de bijeenkomst was om kennis uit te wisselen, zodat Aminata hier na de zomer mee aan de slag zou kunnen in haar werkzaamheden om studentenorganisaties te ondersteunen bij diversiteit.

De volgende punten zijn gedurende deze bijeenkomst besproken:

- Verschillende leden van de Klankbordgroep storen zich aan de manier waarop de Universiteit Leiden diversiteit promoot, bijvoorbeeld op de website en in brochures. Deze geven de indruk dat het diversiteitsbeleid slechts oppervlakkig geïmplementeerd is en vooral gericht is op de buitenwereld, vanwege het 'gemaakte' karakter ervan.
- Een voorbeeld van deze oppervlakkige implementatie van diversiteitsbeleid is het feit dat er onderscheid gemaakt wordt tussen de El Cid week (introductie voor Nederlandse studenten) en de Orientation Week Leiden (introductie voor internationale studenten). Het feit dat deze twee groepen worden opgesplitst benadrukt het verschil tussen de groepen en doet daarmee tekort aan de diversiteit van de studentenpopulatie.
- Hierop aansluitend merken andere leden van de Klankbordgroep op dat er een discrepantie lijkt te bestaan tussen de *goodwill* van beleidsmakers om zich sterk te maken voor diversiteitsbeleid en het daadwerkelijk veranderen van bestaand beleid.
- Daarnaast merken leden van de Klankbordgroep op dat er te weinig ruimte is om in gesprek te gaan over discriminatie. Dit is met name het geval wanneer een student met een minderheidsachtergrond niet aan de standaarden van de meerderheidsgroep voldoet. Dit leidt bij de student tot grote frustratie en angst om zich uit te spreken over eigen ervaringen.

3.10 Zomer 2016

Gedurende de zomermaanden is de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid als geheel niet meer bijeen gekomen, maar ze heeft zeker niet stil gezeten. Een groep leden van de Klankbordgroep heeft zich op 14 juli 2016 gebogen over een diversiteitsflyer. Deze flyer – zowel Nederlands- als Engelstalig – is bij de opening van het academisch jaar op 5 september 2016 verspreid door de gehele Pieterskerk. Daarnaast heeft één van de leden van de Klankbordgroep, Lesage Munyemana, de 1.200 aanwezigen toegesproken over zijn ervaringen als vluchtelingstudent en over het Meeting Point voor studenten met een achtergrond als vluchtling dat in oktober 2016 is geopend naast Plexus. De aandacht voor het thema bracht vooral naar voren dat veel vluchtelingstudenten hun weg in het Nederlandse onderwijssysteem moeilijk kunnen vinden en dat laagdrempelige begeleiding noodzakelijk is voor het vergroten van hun studiesucces.

4. Behaalde doelen

Ondanks het feit dat de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid pas sinds december 2015 bestaat, heeft zij reeds verschillende doelen bereikt.

In de eerste plaats heeft de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid een veilige omgeving gecreëerd voor haar leden om hun ervaringen te delen. Deze veilige omgeving is cruciaal om te signaleren waar verbeteringen nodig zijn in het diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden. Gezien het feit dat veel leden van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid elkaar voor het tot stand komen van de groep nog niet kenden en de groep slechts zevenmaal bijeen is gekomen, is dit een opmerkelijke prestatie.

Van iedere bijeenkomst zijn twee verslagen geschreven: een kort verslag met de belangrijkste bevindingen voor beleidsmakers en een uitgebreider verslag met transcripties voor intern gebruik. Deze verslagen worden gedeeld met het Diversity Office, de vice-rector namens het CvB, en Studie- en Studentenundersteuning (SOZ/SSO).

Wat betreft communicatie en *outreach* heeft de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid ook verschillende grote stappen gezet. Zoals eerder genoemd is er een tweetalige flyer over diversiteit binnen de Universiteit Leiden gepresenteerd tijdens de opening van het academisch jaar. Deze flyer beoogt het aanbod van verenigingen en organisaties binnen de universitaire gemeenschap voor het voetlicht te brengen.

Daarnaast is er een nieuwsartikel over de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid tot stand gekomen met hulp van de afdeling SCM, welke via verschillende sociale mediakanalen onder de aandacht van studenten en medewerkers is gebracht. In dit artikel wordt een beeld geschetst van de leden van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid. Tegelijkertijd wordt de missie van de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid uiteen gezet. Met dit artikel wordt een duidelijk signaal afgegeven dat de Universiteit Leiden diversiteit een belangrijk thema vindt. Tegelijkertijd geeft dit studenten, alumni en medewerkers de kans om direct contact op te nemen met de Klankbordgroep Diversiteitsbeleid. Dit schept voor hen de mogelijkheid om op een laagdrempelige manier thema's rondom diversiteit en inclusiviteit in hun omgeving aan te kaarten.

Verder werden in het projectplan zeven beoogde mijlpalen concreet benoemd. Zes hiervan zijn behaald.

Mijlpaal 1: kennismakingsdiner (behaald)

Mijlpaal 2: het uitbrengen van de verslagen (behaald)

Mijlpaal 3: een workshopdag ter bevordering van de professionaliteit van de leden van de groep (behaald)

Mijlpaal 4: interview met de Mare (nog niet behaald)

Mijlpaal 5: het uitbrengen van een flyer over diversiteit (behaald)

Mijlpaal 6: presentatie aan het begin van het Academisch Jaar (behaald: Lesage sprak over vluchtelingstudenten en de diversiteitsflyer is hier uitgedeeld aan alle bezoekers)

Mijlpaal 7: het uitbrengen van een jaarverslag (behaald)

In september 2016 heeft de Klankbordgroep haar eerste jaar geëvalueerd en is de groep begonnen aan haar tweede jaar.

Appendix: Overzicht leden van de Klankbordgroep



Amir Ali Abadi, huidig lid



Arda Göçeroglu, voormalig lid



Nejla Bekdur, huidig lid



Pauline Gransier, huidig lid



Jasper Bitter, coördinator



Dustin Hsiao, huidig lid



Parisa Elah-Madadzadeh,
coördinator



Anna Latour, huidig lid



Evan Lubberink, huidig lid



Lesage Munyemana, huidig lid



Barez Majid, huidig lid



Roukaya Oueslati, huidig lid



Robin Mier, huidig lid



Eline Pollaert, huidig lid



Tabitha Mink, huidig lid



Simone de Ruijter, voormalig lid



Anoop Singh, huidig lid



Mikal Tsegai, huidig lid

In contact komen met de Klankbordgroep?
klankbordgroepdiversiteit@leidenuniv.nl

