



College van Bestuur

Rapenburg 70  
Postbus 9500  
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/20/21606	<i>Datum</i>	24 augustus 2020
<i>Uw brief van</i>	-	<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Werkplan Diversiteit & Inclusiviteit	<i>Contactpersoon</i>	De Roon /Zandvliet

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft in zijn vergaderingen van 17 en 24 augustus 2020 het werkplan Diversiteit & Inclusiviteit besproken. Hij brengt naar aanleiding daarvan graag de volgende punten onder de aandacht bij het College van Bestuur.

#### *Algemene punten*

Allereerst is de Raad positief dat er thans een integraal plan voorligt om het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid stevig te verankeren binnen de universiteit. Hij wijst op zijn wettelijke taak om discriminatie binnen de organisatie tegen te gaan. Evenwel is de Raad op de hoogte van enkele negatieve geluiden uit de universitaire gemeenschap, voornamelijk gericht op een mogelijk te dominante rol van het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit. In zijn voorbereiding is het voor de Raad duidelijk geworden dat deze zorgen onterecht zijn. De realiteit is dat de universiteit gekenmerkt wordt door een internationale leer- en werkomgeving. De Raad is van mening dat recht gedaan moet worden aan de diversiteit die daardoor binnen de organisatie bestaat. Hij denkt overigens niet alleen aan afkomst of sociaaleconomische status, maar bijvoorbeeld ook aan personen met een functiebeperking. Het werkplan bevat merendeels grote lijnen, die in genuanceerdere acties zullen worden omgezet. De uiteindelijke verantwoordelijkheid om hiermee aan de slag te gaan ligt bij bestuurders en de werkvloer. Het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit vervult hierin een aanjagende en adviserende rol. In het kort: de Raad vertrouwt erop dat de organisatie een effectief, breed gedragen en evidence-based D&I-beleid kan uitwerken en uitvoeren.

De Raad is wel van mening dat het zou helpen als het werkplan verder geconcretiseerd wordt zodat er helderheid ontstaat voor de gemeenschap over de uitwerking van de ambities. Het zal de duidelijkheid van het werkplan ten goede komen als er meer gewerkt wordt met concrete voorbeelden. Bijvoorbeeld: op pagina 13 wordt als doestelling de “bevordering van inclusieve curricula” genoemd. Volgens de Raad zou een heldere definitie en een voorbeeld van een inclusief curriculum goed illustreren wat daaronder precies verstaan wordt. Op pagina 18 van het werkplan (“Overige afspraken op het gebied van



Blad 2/4

medewerkers”) wordt voorgesteld om UHD-benoemingen “op basis van excellent onderwijs en inzet voor onderwijsvernieuwing op het gebied van D&I en inclusive excellence” te stimuleren. Een voorbeeld zou kunnen verduidelijken wat hier precies van sollicitanten/kandidaten verwacht kan worden. Gerelateerd aan dit concrete voorbeeld ziet de Raad ook een duidelijke relatie met het thema erkennen & waarderen: concretisering van D&I-aspecten binnen erkennen en waarderen, zoals uitschrijven wat wordt bedoeld met ‘excellent onderwijs’, lijkt hem waardevol.

Ten tweede ziet de Raad graag aandacht voor het onderwerp implementatie en monitoring van het D&I-beleid, en in het verlengde daarvan de bestuurlijke betrokkenheid daarbij. Binnen de Raad zijn er zorgen over hoe gewaarborgd gaat worden dat het D&I-beleid gelijkwaardig wordt geïmplementeerd op alle faculteiten. De verantwoordelijkheid van de uitvoering van D&I-beleid ligt op facultair of zelfs instituutsniveau. Het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit is er voor advies, feedback en hulp. Bestuurders op elk niveau zijn derhalve de aandrijvers en (eind)verantwoordelijken. Hoewel we mogen verwachten dat bestuurders D&I-beleid een prioriteit maken gezien hun functieprofielen, garandeert dit nog geen duurzaam effectief beleid t.g.v. de persoonlijke afhankelijkheid. Bovendien beschrijft het werkplan niet hoe de uitvoering gemonitord zal worden. De Raad memoreert de toezegging van het College dat het de eindverantwoordelijkheid draagt voor uitvoering en monitoring van het D&I-beleid. Hij vindt het een goede zaak dat het College de voortgang op dit dossier laat terugkomen in de periodieke bestuurlijke overleggen met de faculteiten. Daarnaast waardeert hij het dat het College probeert meer cijfers beschikbaar te maken via de Personeelsmonitor en de Monitor Cultureel Talent naar de Top, en bovendien een monitoringsvoorstel voorbereidt in het kader van het nieuwe Strategisch Plan.

Ten derde is de Raad blij met de mededeling van het College dat het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit steeds meer wordt ingezet bij de voorbereiding van beleidsplannen, zoals bij het invoeren van tutorgroepen. Hij is van mening dat dit ook zou kunnen bij de duiding van monitors en evaluaties, zoals Personeel in Cijfers.

#### *Concrete punten*

Ten vierde brengt de Raad graag twee aspecten onder de aandacht t.a.v. het instellen van D&I-klankbordgroepen. 1) Het precieze takenpakket van een dergelijk gremium dient duidelijk afgebakend te zijn, i.h.b. in de relatie tot medezeggenschaps- en klachtenorganen. Hij is gerustgesteld door de uitleg van het College dat een klankbordgroep gevraagd en ongevraagd advies geeft en zo input en expertise levert op het gebied van diversiteit, die in medezeggenschapsorganen niet gegarandeerd is. 2) De Raad is van mening dat het een minimumvereiste dient te zijn dat zowel studenten als personeelsleden zitting nemen in een dergelijk gremium. Hij waardeert het dat het College dit ter overweging aan de faculteiten zal meegeven.

Ten vijfde heeft de Raad met het College gesproken over de voorgenomen pilot voor het ontwikkelen van inclusievere curricula. Hij is blij dat opleidingen op vrijwillige basis kunnen deelnemen aan deze pilot en dat het College faculteiten vraagt dit te stimuleren, zodat ten minste één opleiding per faculteit hier komend jaar stappen in zet. Ook waardeert de Raad



Blad 3/4

het dat de betreffende opleidingen hierbij ondersteuning krijgen van het Expertisebureau. Hij vindt het van belang dat werkdruk tot een minimum beperkt wordt. Ook wijst de Raad op zijn eerder genoemde punt dat het vooraf duidelijk moet zijn wat er precies bedoeld wordt met 'inclusief curriculum'.

Ten zesde onderstreept de Raad graag het belang van goede herkenbaarheid en vindbaarheid van het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit. 'Diversiteit & Inclusiviteit' alleen afkorten tot 'D&I' wanneer het noodzakelijk is, kan hieraan significant bijdragen. Hij memoreert de toezegging van het College dat het hier aandacht voor heeft bij het aanpassen van de website.

Ten zevende is de Raad i.h.k.v. werkdruk tevreden met het feit dat de te ontwikkelen trainingen en cursussen voor medewerkers, zoals 'Cursus diversiteit en didactiek' (p. 13-14), op vrijwillige basis zullen worden aangeboden aan het personeel. De Raad is met het College van mening dat deze zoveel mogelijk moeten worden ingebed in bestaande cursussen en trainingen voor personeel.

Ten achtste zou de Raad graag zien dat er in het werkplan aandacht komt voor de ontwikkeling van studenten buiten het curriculum. Op het gebied van bijvoorbeeld de studenten-, studie- en sportverenigingen, alsmede stages en bijbanen, is er volgens de Raad nog flink wat te winnen als het gaat om diversiteit en inclusie. Hij waardeert het dat het College dit onderkent en aangeeft zeker iets te zullen doen op dat gebied.

#### *D&I en medezeggenschap*

Ten slotte heeft de Raad gereflecteerd op de relatie tussen diversiteit en inclusiviteit en de medezeggenschap binnen de Universiteit Leiden. Niet alleen is het van belang dat er kennis en kunde aanwezig is bij de leden van de medezeggenschap op dit gebied, tevens moet het een van de ambities zijn dat elk lid van de universitaire gemeenschap zich herkent in de representatie in de medezeggenschap, d.w.z. de waarborging van D&I in de samenstelling van de medezeggenschapsorganen. De Raad denkt aan een workshop voor medezeggenschapsorganen en/of universitair-politieke partijen t.b.v. het verkrijgen van de nodige expertise, het gebruiken van het Expertisebureau Diversiteit & Inclusiviteit als adviesorgaan, aankomende medezeggenschapsleden en/of partijen bevragen over hun ideeën van de mate van gelijke behandeling binnen de universiteit en het kritisch bekijken van de eigen kieslijsten door partijen. Ten aanzien van dat laatste wil de Raad wel benadrukken dat het voor de medewerkerspartijen soms lastig is om de kieslijsten vol te krijgen. De medezeggenschap krijgt naar zijn inzien structureel te weinig aandacht als het gaat om erkenning en waardering. De Raad stelt het op prijs dat het College aan heeft gegeven de medezeggenschapsorganen maximaal te willen ondersteunen op dit gebied. Ook waardeert hij de toezegging dat het College het belang van medezeggenschapswerk zal uitdragen, zowel in het kader van het project Erkennen & Waarderen als op andere manieren.

Hoogachtend,  
namens de Universiteitsraad,



Universiteit  
Leiden

Universiteitsraad

Blad 4/4

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a long horizontal stroke.

C.J. de Roon  
Voorzitter