



Universiteit  
Leiden

Faculteit der Rechtsgeleerdheid  
Bestuur en Beleid

5.1.2e

College van Bestuur

5.1.2e

Rapenburg 70

- Interne Post -

Kamerlingh Onnes Gebouw  
Postbus 9520  
2300 RA Leiden

5.1.2e @law.leidenuniv.nl

*Nummer* 2015/36967  
*Uw brief van* -  
*Onderwerp* Werkplan Diversiteit FdR

*Datum* 18 september 2015  
*Doorkiesnr.*  
*Contactpersoon* 5.1.2e

Waarde 5.1.2e

5.1.2e

Hierbij bied ik u het Werkplan Diversiteit van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid aan.

De Faculteit ziet er naar uit om in de komende periode, in goed overleg met u en de 5.1.2e 5.1.2e voort te bouwen op de maatregelen op het terrein van diversiteit en inclusiviteit die al eerder zijn ingezet en daarbij ook nieuwe wegen te beproeven.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2e

## Faculteit Rechtsgeleerdheid

### Werkplan 2015-2016 Diversiteit en Inclusiviteit (D&I)

#### Inleiding

Het *Strategisch Uitvoeringsplan 2012-2016* van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid bevat de volgende passages:

De studenten die kiezen voor onze faculteit hebben een zeer gevarieerde achtergrond. Van menigeen hebben de (groot-)ouders al in Leiden gestudeerd; anderen behoren tot families die pas sinds een of twee generaties in Nederland wonen. Die laatste groep neemt in omvang toe. Dat opent mogelijkheden – bijvoorbeeld door hun kennis van vreemde talen te benutten in uitwisselingsprogramma's met buitenlandse universiteiten – maar kan ook vragen om extra aandacht – bijvoorbeeld als het gaat om 'eerste generatie' studenten of om studenten die een achterstand hebben in Nederlandse taalvaardigheid.

Studiesucces van allochtone studenten is – vanzelfsprekend – voor henzelf en voor de faculteit van groot belang, maar ook voor de samenleving als geheel. Rechterlijke macht, advocatuur en bedrijfsleven hebben dringend behoefte aan getalenteerde afgestudeerden met een allochtone achtergrond. Ook voor de faculteit geldt dat de diversiteit in onze studentenpopulatie zich niet weerspiegelt in de samenstelling van het personeelsbestand. Het risico bestaat dat hierdoor talent verloren gaat. Het thema is hoog op de agenda gekomen, dankzij het diversiteitsbeleid van de universiteit, diverse projecten met het beroepenveld, initiatieven van individuele docenten en studenten en via landelijke projecten. De faculteit levert een actieve bijdrage aan het universitaire diversiteitsbeleid.

(...)

De diversiteit in onze studentenpopulatie weerspiegelt zich niet in de samenstelling van het facultaire personeelsbestand. Het risico bestaat dat hierdoor talent verloren gaat. De faculteit blijft zich beijveren voor de opbouw van een meer veelzijdige populatie, vooral in de sector wetenschappelijk personeel.

Ten aanzien van het aandeel van vrouwen in de hogere rangen van het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs streeft de faculteit naar een verhoging van het percentage van 21 % in 2011 naar ten minste 28 % in 2015, 30% in 2016 en 40% in 2020. Gegeven de bestaande ondervertegenwoordiging van vrouwen op hoogleraarsposities (1) telt iedere wenselijkheids- en benoemingsadviescommissie ten minste één, en bij voorkeur twee vrouwelijke leden; (2) onderzoekt de benoemingsadviescommissie actief of er onder de vrouwen die aan de profielschets beantwoorden, potentiële kandidaten voor de leerstoel zijn; (3) besteedt de benoemingsadviescommissie in haar verslag expliciet aandacht aan dit punt; en (4) gaat bij gelijke geschiktheid de voorkeur naar een vrouwelijke kandidaat uit.

Uit de citaten spreekt het grote belang dat de Faculteit hecht aan het thema diversiteit en inclusiviteit. Tegelijkertijd moet worden onderkend dat het onderwerp is fundamenteel anders dan andere beleidsdossiers. In feite betreft het een cultuurverandering die alleen middels een reflexief proces tot stand kan worden gebracht. Top-down en bottom-up initiatieven zullen elkaar wederzijds moeten voeden, een deel van de activiteiten zal na een eerste implementatiefase onderdeel moeten worden van reguliere processen, een ander deel zal blijvende aandacht en actie vergen.

D&I is ook in die zin anders dan andere beleidsthema's, dat het niet los gezien kan worden van een veelheid aan andere onderwerpen/projecten. Zolang het onderwerp nog behandeld wordt als een aparte kwestie, zal het niet lukken het op een hoger plan te tillen dan wat losse activiteiten. In ieder geval bij de onderstaande onderwerpen zou D&I in het DNA van de betrokkenen moeten komen te zitten, willen we iets wezenlijks bereiken:

- Personeelsbeleid;
- Maatregelen studiesucces;
- Kwaliteitscultuur;
- Excellentieonderwijs;
- Selectie aan de poort;
- Curriculumvernieuwing (zie verder onder Onderwijs)
- Vakinhoud (zie verderop onder Onderwijs)
- studiebegeleiding

Behalve de concrete maatregelen die hieronder worden opgesomd is het voor het slagen van diversiteitsbeleid cruciaal om na te denken over manieren waarop de discussie in de faculteit over het onderwerp het beste kan worden georganiseerd. Hoe leggen we het belang van diversiteitsbeleid uit? Welke problemen willen we ermee oplossen? Waar begint de verantwoordelijkheid van onze faculteit en waar houdt zij op? Er zijn veel misverstanden, weerstanden en (on)uitgesproken meningen over. Het met elkaar leren voeren van de discussie op de juiste tijd en plaats en op een open en onderbouwde manier, zou op zichzelf al een grote stap vooruit zijn. Een middel hierbij zullen de trainingen zijn die door de DO georganiseerd gaan worden, maar ook het afnemen van interviews onder studenten en docenten in het kader van kwalitatief onderzoek kan hier een aanzet toe vormen. De in te stellen facultaire denktank D&I zou hier een belangrijke rol kunnen spelen, wellicht middels een workshop verzorgd door een deskundige van buitenaf.

#### Wat we al doen/gedaan hebben

- open sollicitatieprocedures als vast uitgangspunt
- meer vrouwen in benoemingsadviescommissies
- actief zoeken naar geschikte vrouwelijke kandidaten
- goede begeleiding functiebeperkten. Er zijn speciale voorzieningen voor functiebeperkten, zoals tentamens in aparte zalen, faciliteiten voor blinde studenten, extra begeleiding van studieadviseurs.
- studie-adviseurs zijn getraind op interculturele vaardigheden; deelname aan universitaire werkgroep voor Caraïbische studenten.
- Marketing & Communicatie is alert bij het maken van wervingsmateriaal dat scholieren uit diverse achtergronden zich herkennen in het beeldmateriaal en de geschreven teksten.
- "Operatie Turquoise": rechtenstudenten die de Turkse taal machtig zijn wordt de mogelijkheid geboden basiskennis van het Turkse recht te verwerven, in Leiden en vervolgens ook in Turkije.
- Bij feestelijkheden, zoals diploma-uitreikingen, is er meer aandacht voor diversiteit, al kan dit altijd nog beter.

**Concrete maatregelen (a.d.h.v. werkplan 5.1.2e)**

Brede doelstelling I: Genderbewust benoemingsbeleid

*Basismaatregelen:*

- a. open procedures: voortzetting en uitbreiding
- b. zoekcommissies: voortzetting en uitbreiding huidige praktijk
- c. divers samengestelde benoemingscommissies: voortzetting en uitbreiding huidige praktijk

*aanvullende maatregelen:*

- a. Diversiteitsdeskundige in commissies: er zal bij een aantal benoemingscommissies bij wijze van pilot een externe deskundige worden ingehuurd om het proces te observeren. Gedacht wordt aan 5.1.2e, die daar veel ervaring mee heeft. De deskundige wordt geen lid van de commissie en doet ook niet mee aan de gesprekken, maar noteert tijdens sollicitatiegesprekken letterlijk welke mechanismen ze signaleert en koppelt die terug aan de commissie. Dit kan tot interessante bewustwordingservaringen te leiden. Het is aan de commissie om te beslissen wel of niet iets met de observaties te doen.
- b. Omdat de fundamenteën van een loopbaan al worden gelegd in een vroeg stadium is het niet voldoende om alleen te kijken naar de benoemingen van vrouwen in hogere functies. Een beproefd instrument is de zogenaamde vlootshouw. Hierbij worden jaarlijks alle vrouwelijke wetenschappelijk medewerkers bekeken op potentieel voor doorgroei naar een hogere functie en wordt er bepaald welke eventuele barrières hierbij kunnen worden geslecht. Omdat in onze faculteit het promotiebeleid grotendeels is belegd bij de 5.1.2e zal met hen moeten worden besproken of hier voldoende draagvlak voor is. Alvorens dat te doen zal nadere informatie ingewonnen worden over de ervaring die hiermee is opgedaan bij andere faculteiten.
- c. Op langere termijn, wanneer voldoende ervaring is opgedaan met adequate trainingen voor docenten op het gebied van inclusief onderwijs kan overwogen worden om dit als kwalificatie op te nemen in het BKO-traject.
- d. Evalueren hoe ons personeelsbeleid bijdraagt aan meer vrouwen aan de top (bijvoorbeeld inzetten opleidingsbudgetten, verdeling onderzoekstijd, verdeling overige taken) en welke zaken als belemmering worden ervaren (zie verderop onder Algemeen).

Brede doelstelling II: Bevorderen studiesucces

Toelichting op Brede doelstelling II in werkplan: bevorderen studiesucces

Maatregelen gericht op diversiteit in de studentenpopulatie moeten altijd alle studenten potentieel ten goede komen. Anders schieten zij hun doel voorbij, zal er geen draagvlak voor worden gevonden en zullen studenten zich gestigmatiseerd of juist benadeeld voelen. Het is zaak maatregelen te implementeren waar een brede groep studenten baat bij heeft, maar waarvan ook bekend is dat studenten met migrantenachtergrond er extra baat bij hebben. POPcorner, mits zorgvuldig opgebouwd kan daar een voorbeeld van zijn, maar ook op termijn een pre-academic programme om startende studenten alvast in te wijden in de academische wereld en een goede start te maken.

*Basismaatregelen:*

- a. POP-corner (<http://www.fsw.leidenuniv.nl/studenten/studie-ondersteuning/popcorner/>). De popcorner van FSW is een mooi voorbeeld van een maatregel die voor alle studenten beschikbaar wordt gesteld, maar die een speciale aantrekkingskracht heeft voor studenten met niet-Nederlandse achtergrond. De POPcorner van FSW is 5 jaar geleden gestart met het doel deze groep een extra duwtje in de rug te geven zonder te stigmatiseren.

Cruciale succesfactor bij FSW is de vaste medewerker met 5.1.2e die in een aantal jaar een netwerk heeft weten op te zetten van ouderejaarsstudenten die als buddy fungeren voor de nieuwkomers. Op deze manier heeft de popcorner zich ontwikkeld tot een ontmoetingspunt voor studenten van hele diverse culturele achtergrond.

De faculteit Rechtsgeleerdheid zal tussen september en eind december nader onderzoeken welke elementen van de Popcorner bij FSW ook kunnen worden toegepast op de FdR. Met name zal daarbij worden gekeken naar de volgende aspecten:

- Is het zinvol om net als bij FSW de vele trainingen op het gebied van studievvaardigheden die onze studenten nu bij Plexus kunnen volgen, binnen de faculteit halen en onder te brengen bij een op te richten POPcorner?
- Is het haalbaar om ouderejaars studenten te betrekken bij het begeleiden van nieuwe studenten (buddy-systeem). Daarbij moet meegewogen worden, dat de studenten bij FSW veelal gekozen hebben voor een studie waarin de ontwikkeling van anderen een prominente rol speelt (pedagogie en psychologie) dus voor wie het zijn van buddy wellicht aantrekkelijker is dan voor onze studenten. Te denken valt ook aan het inzetten van Honours studenten in het kader van het 'giving-back' principe.
- Hoe kan een POPcorner in een behoefte voorzien naar meer taalondersteuning voor studenten voor wie Nederlands niet de eerste taal is of niet de taal die thuis wordt gesproken? Te denken valt aan een bemiddelende en doorverwijzende rol naar ouderejaars studenten die sterk zijn in taal of naar docenten die bereid zijn met één of twee studenten in een aantal sessies dieper in te gaan op hun zwakke plekken.
- Wat komt er bij kijken om een dergelijk systeem op te zetten en wat zijn de kosten van het oprichten en bemensen van een POPcorner? Zal een dergelijk instituut wellicht op andere plaatsen werk wegnemen (studieadviseurs bijv.) , waardoor een deel van die formatie hier ingezet kan worden? En niet onbelangrijk: hebben we een fysieke plek hiervoor in het overbezette KOG?

*Eventuele aanvullende maatregelen:*

- a. Taalbeleid: behalve hierboven genoemde taalondersteuning zal er gekeken worden naar een verder uitgewerkt taalbeleid, om te voorkomen dat studenten met onvoldoende kennis van de Nederlandse taal later in hun studie of pas op de arbeidsmarkt alsnog in de problemen komen. Het recente rapport van de taalunie (maart 2015) over Nederlands in het Hoger Onderwijs kan hierin behulpzaam zijn  
(<http://taalunieversum.org/sites/tuv/files/downloads/NTU14P475%20->



[%20Rapport%20Raadsadvies\\_website.pdf](#)). Het rapport signaleert: “ Specifiek beleid voor taal is in het hoger onderwijs vooral gericht op het beginniveau (de taalvaardigheid bij de start) en nog nauwelijks op het bereiken van een hoog eindniveau”. Nog te vaak bereiken studenten een ver stadium in de studie, waarvan het taalniveau niet hoog genoeg is om een afstudeerwaardige scriptie te schrijven. Daarmee brengen we de studenten én de docenten in de problemen, maar leveren we ook mensen af aan de arbeidsmarkt die niet voldoen aan de eisen van de functies waarvoor ze zijn opgeleid. Ook hier zal nader onderzoek naar de omvang van het probleem nodig zijn alvorens te besluiten of maatregelen, zoals geadviseerd door de taalunie nodig en opportuun zijn.

- b. Om te zorgen dat ons diversiteitsbeleid goed geschraagd wordt op de ervaringen van onze eigen studenten kan het uitloven van een prijs voor innovatieve ideeën van studenten op dit terrein een relatief simpele vorm zijn om discussie op gang te brengen en eigen initiatieven te stimuleren. Hoe dit vorm te geven moet nader worden uitgedacht.
- c. Er zal gekeken worden op welke manier diversiteit in de introductieweek en het tutoraat kan worden verweven. Dat hoeft niet door gerichte, grotere activiteiten, maar kan ook middels kleinere zaken zoals de woordkeuze en welkomstwoord tijdens het introductiecollege, het meer aandacht besteden aan persoonlijke levensverhalen en hoe die je interpretatie van feiten kunnen beïnvloeden of ouderejaars eerste-generatie studenten laten terugblikken op hoe de start en het verdere verloop van hun studie is gegaan.

Brede doelstelling III: gender balans in onderzoek

*Basismaatregelen:*

- a. Inventarisatie genderbalans onderzoeksvoorstellen. Het Meijers Instituut/stafdienst Onderzoek zal een inventarisatie maken van het aantal vrouwen dat in de laatste drie jaar een onderzoeksvoorstel heeft ingediend.

*Eventuele aanvullende maatregel:*

- b. Inventarisatie van onderzoek aan de faculteit dat raakt aan diversiteitsdiscussie.

Aanvullende doelstelling: Onderwijs

Toelichting op aanvullende doelstelling uit werkplan: Onderwijs

- Onder Diversiteit in het Onderwijs zijn er drie niveaus waarop je maatregelen kunt nemen:
  - o Diversiteitsdeskundigheid/interculturele vaardigheden incorporeren in de einddoelen van je opleiding en die vertalen naar het curriculum. Onze alumni zullen in hun latere beroepen steeds meer met zeer diverse culturen te maken krijgen. Idealiter heeft een bij ons afgestudeerde student dus ook geleerd te kijken naar en

na te denken over de eigen vooroordelen en blinde vlekken en heeft hij ook kennis gemaakt met theorieën die vanuit een ander paradigma naar de wereld kijken. Momenteel zien we geen ruimte om een discussie over de eindtermen van de opleidingen te starten, maar wel mogelijkheden op het gebied van trainingen, rondetafelgesprekken en/of een facultaire middag voor docenten over diversiteit in het onderwijs. Deze moeten leiden tot meer aandacht hiervoor binnen bepaalde vakken, zoals bijvoorbeeld Methoden en Technieken, Rechtsfilosofie en Mensenrechten.

- Het curriculum zelf *inclusive* maken door te zorgen dat er geen stereotyperingen en blinde vlekken in zitten en dat er voor alle studenten voldoende herkenning te vinden is in de stof of de manier waarop die wordt aangeboden en getoetst. Casusmateriaal zoeken waarmee een diverse groep van studenten zich kan identificeren en waarmee niet een minderheid zich gestigmatiseerd voelt. Een voorbeeld: gebruik rechtsvergelijking om verschillende achtergronden van je studenten te benoemen en hen uit te nodigen om kennis van en ervaring met het recht uit hun eigen cultuur in te brengen (zoals ook in de operatie Turquoise gebeurt). Gebruik de verschillen in de groep in plaats van ze te problematiseren.
- Onderzoeken of de onderwijssetting en pedagogiek voldoende is toegerust om studenten van diverse pluimage te laten floreren. Er is het nodige geschreven en onderzocht op het terrein van z.g. Inclusive pedagogy, veelal in de VS maar ook in Nederland. Veel van de maatregelen die daarin worden beschreven vereisen een zeer lange adem en gaan bovendien uit van kleine groepen en langere periodes onderwijs. In dit stadium kunnen we daar m.i. nog niet veel mee, maar wel zouden we kunnen zoeken naar enthousiaste docenten die zich hier verder in willen verdiepen.

#### *Basismaatregel:*

- a. Evaluatie lespraktijk onder andere aan de hand van evaluerende focusgroepen. Er is veel onderzoek gedaan naar Inclusief Onderwijs, maar van onze eigen faculteit weten we weinig. Ook zijn we er nog niet in geslaagd conclusies te trekken uit de cijfermatige gegevens over de prestaties van allochtone studenten aan onze faculteit. Kwalitatief onderzoek naar de beleving van onze studenten en docenten met betrekking tot de groeiende diversiteit aan studenten en hoe de onderwijs praktijk hierop inspeelt plus een degelijke analyse van de cijfers is nodig om te kunnen beoordelen welke maatregelen genomen moeten worden. Hoe dit vorm te geven zal in overleg met de DO en de facultaire klankbordgroep (zie hieronder) moeten worden uitgewerkt.
- b. Continuering "Operatie Turquoise". In het kader van de samenwerking met de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit van Istanbul wordt sinds 2013 in Leiden een maal per jaar het vak 'Inleiding Turks recht' aangeboden. Het onderwijs wordt in Leiden verzorgd door docenten van de Universiteit van Istanbul. Tijdens het vak worden in vier weken inleidingen verzorgd in verschillende deelgebieden van het Turks recht, inclusief het Constitutioneel recht, Staats- en bestuursrecht, Strafrecht en Burgerlijk recht en Rechtsgeschiedenis. Het onderwijs wordt in het Turks verzorgd, hetgeen met zich meebrengt dat een adequate beheersing van de Turkse taal voorwaarde is voor deelname. Terwijl het vak is begonnen als

certificaat programma is in 2015 eerst de mogelijkheid gecreëerd het vak met EC af te sluiten. Rondom het vak hebben ook belendende activiteiten plaatsgevonden, zoals een cursus Academisch Turks (i.s.m. de Faculteit GW) en een Summer School in Istanbul. Aan het vak nemen tussen de 30-50 studenten deel. Deelnemers zijn vooral Leidse studenten, maar ook van andere faculteiten in Nederland. Doel van het vak is om aan rechtenstudenten die de Turkse taal machtig zijn basiskennis in het Turks recht te bieden, die zij op verschillende wijzen kunnen aanwenden, onder andere door verdieping en verbreding van die kennis door deelname aan verdere onderdelen van het vak.

- c. Onderzocht zal worden of een vergelijkbaar programma kan worden ontwikkeld voor studenten met Marokkaanse wortels, in samenwerking met het NIMAR in Rabat, dat recent onder de vleugels van de Universiteit Leiden is gebracht. Met 5.1.2e is hierover al in verkennende zin gesproken.

#### *Eventueel aanvullende maatregelen Onderwijs:*

- d. Onderzoek wijst uit, dat de overgangen tussen verschillende onderwijssystemen (HAVO→ HBO→ WO; VMBO→ MBO→ HBO etc.) cruciale en bepalende momenten zijn voor het al dan niet slagen van allochtone studenten  
<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2014/overgangen-in-het-onderwijs/item7085>.  
 Het Nederlandse onderwijssysteem selecteert vroeg en dat in combinatie met de toenemende praktijk om te selecteren aan de poort zou voor deze groep wel eens extra negatieve gevolgen kunnen hebben. De faculteit zal dit bij aanstaande beslissingen over selectie aan de poort meewegen en zich hierover laten adviseren door deskundigen op dit terrein. Gedacht wordt hierbij aan 5.1.2e (VU), die hier uitgebreid onderzoek naar heeft gedaan.
- e. Introductieprogramma in de zomer gericht op versterken academisch zelfvertrouwen. Ervaringen die hiermee zijn opgedaan aan de Erasmus universiteit en in de VS zullen in samenwerking met de DO en ECHO (kenniscentrum voor Diversiteit in het Hoger Onderwijs) worden onderzocht en worden bekeken op toepasbaarheid op de Leidse situatie. Het heeft de voorkeur om dit op universitair niveau te organiseren.

#### Algemeen

- Analyse van cijfermateriaal in samenwerking met DO.
- Kwalitatief onderzoek, interviews met dubbel doel: discussie aanzwengelen en situatie in kaart brengen
- Feestelijkheden: verschillen benoemen. Breng over dat diversiteit wordt gewaardeerd. Kerst, Ramadan, Sinterklaas (bijv. debat organiseren rond Sinterklaas discussie).
- Trainingen van medewerkers en bestuurders



### Tijdspad

september 2015: instellen en bijeenroepen denk-tank;

oktober 2015: nadere concretisering werkplan;

september- december: definitieve besluitvorming over opzetten popcorner

eind november: tussentijdse rapportage en eventuele bijstelling plannen

eind december: eerste rapportage in gremia.

---

### Kosten

- Van 5.1.2e is de aanstelling van 5.1.2e uitgebreid met 0,1 fte om het werkplan te schrijven en de eerste fase van implementatie in gang te zetten.
  - De maatregelen op het gebied van HRM zullen naar verwachting liggen in het inhuren van een externe observator bij benoemingscommissie vooralsnog op basis van een pilot.
  - Wanneer er wordt besloten tot het opzetten van een POPcorner op dezelfde manier als bij FSW zal dit minimaal 0,8 fte medewerker kosten en de kosten van een werkplek c.q. gespreksruimte.
  - Facultaire trainingen/workshops ten behoeve van het fb, de denktank, WD's, opleidingsdirecteuren en docenten: PM
-