

## Werkplan Diversiteit & Inclusiviteit FdR

De belangrijkste speerpunten uit het werkplan zijn;

### Medewerkers

- Implicit bias trainingen

Training voor leidinggevenden die i.s.m. diversity office wordt georganiseerd, die inzicht geeft in de partonen die ten grondslag liggen aan implicit bias en hoe dit zoveel mogelijk te beperken.

- Vlootschauw

In de jaarlijkse vlootschauwgesprekken wordt aandacht besteed aan diversiteit en inclusiviteit, bv. op het gebied van werving & selectie, loopbaanbeleid en persoonlijke ontwikkeling.

- Sociale veiligheid

Brede aandacht voor inclusief leiderschap, zorgen voor goede bekendheid van netwerk van vrouwenspersonen, stimuleren van deelname aan de Active Bystander workshop (workshop gericht op het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag) voor medewerkers.

- Inclusieve en uitnodigende vacatureteksten

I.s.m. de afdeling arbeidsmarktcommunicatie werken aan inclusieve en uitnodigende vacatureteksten, zorgen voor goede standaardteksten.

- HR toolkit

Het diversity office is een toolkit aan het ontwikkelen die vacaturehouders tips geeft over inclusieve werving en vacatureteksten. Deze toolkit wordt verspreid aan leidinggevenden zodra deze gereed is.

- Inclusief onderwijs

Het voorstel is om het verzorgen van inclusief onderwijs mee te nemen in beoordeling van bevorderingsverzoeken, bv. bij UD naar UHD.

### Studenten

- Overleg met studieadviseurs over D&I en mogelijke POP Corner

De studieadviseurs hebben een goed beeld van de kwetsbare studenten. Wat kunnen we als faculteit organiseren om kwetsbare studenten extra te ondersteunen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we rekening houdt met studenten met een functiebeperking en tegelijkertijd vasthouden aan de eindkwalificaties?

- LLP

Specifiek eerste generatiestudenten en studenten met een migratieachtergrond stimuleren om tutor te worden. Alle (student)tutoren de SPOC Diversiteit & Inclusiviteit aanbieden en met elkaar laten bespreken.

- Inclusief onderwijs

Bij vragen over remote teaching is het een natuurlijke ingang om hier diversiteit en inclusiviteit in mee te nemen. Met webredactie een nieuwsbericht opstellen over ervaringen van docenten met inclusief onderwijs op de Rechtenfaculteit met tips en links naar handvatten die beschikbaar zijn, zoals een checklist voor inclusieve syllabi.

### Toegankelijkheid

- Hybride onderwijs en kwetsbare studenten/medewerkers

Juist vanuit het oogpunt van het accommoderen van studenten met een functiebeperking is de hybride onderwijsvorm 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.

Verzoek: Vanuit Faculteitsbestuur communiceren dat studenten en medewerkers in het eerste semester van 2020-2021 niet verplicht zullen worden om op de campus aanwezig te zijn.

- Toegankelijkheid

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. Het KOG is wat dat betreft één van de betere gebouwen in Leiden, maar de andere locatie van de faculteit, de Sterrenwacht, levert vaak toegankelijkheidsproblemen op. Specifiek in deze coronacrisis en het 1,5-meterbeleid waar we de komende maanden tegenaan kijken, 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 of die in hun omgeving iemand kennen 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 duidelijk 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.

- 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. Daarom is het wellicht een idee om faculteitsbreed aan te moedigen om de beschikbaarheid van voorzieningen voor (aspirant-)medewerkers met een functiebeperking te vermelden in advertenties (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.

### Onderzoek

- Onderwijsfilmpjes over diversiteit en inclusiviteit in onderzoek

5.1.2e wil haar 5.1.2e o.a. gebruiken om filmpjes voor het promovendionderwijs te maken over onder meer de positionaliteit van de onderzoeker en de relatie onderzoeker-respondent.