

Van: 5.1.2e
Aan: 5.1.2e
Onderwerp: Fwd: Speerpunten D&I 2023 - jaargesprek op 9/3/2023
Datum: vrijdag 10 maart 2023 14:58:08
Bijlagen: [2023.01-speerpunten 2023.pptx](#)
[2022.11.23- Memo Gender inclusieve aanhef-definitief.docx](#)

Deze mogen ter info bij het FB. Groet, 5.1.2e

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2e <5.1.2e@law.leidenuniv.nl>
Verzonden: Wednesday, March 8, 2023 10:12:46 AM
Aan: 5.1.2e <5.1.2e@law.leidenuniv.nl>
Onderwerp: Fwd: Speerpunten D&I 2023 - jaargesprek op 9/3/2023

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: 5.1.2e <5.1.2e@hum.leidenuniv.nl>
Verzonden: Sunday, March 5, 2023 5:22:13 PM
Aan: 5.1.2e <5.1.2e@law.leidenuniv.nl>
CC: 5.1.2e <5.1.2e@law.leidenuniv.nl>
Onderwerp: Speerpunten D&I 2023 - jaargesprek op 9/3/2023

Beste 5.1.2e,

Komende donderdag spreken wij elkaar voor het jaarlijkse gesprek over de stand van zaken van diversiteit en inclusie. In de bijlage stuur ik je een kort overzicht over lopende projecten en de speerpunten van 2023.

Hierbij updates en thema's die ik graag met je wil bespreken:

Gender inclusieve aanhef:

Het CvB heeft in december besluit genomen om gender inclusieve aanhef in formele en officiële communicatie, communicatie gericht aan groepen en bij notificaties in te voeren. Deze is in de [schrijfwijzer](#) van de Universiteit opgenomen en inmiddels ook online beschikbaar samen met een handreiking. Het is voorgesteld dat met name vanuit bestuur en beleid, en ook door opleidingen, examencommissies en bij buluitreikingen hieraan aandacht wordt besteed (zie memo van november 2022). Hoe leeft dit onderwerp binnen de faculteit, en welke stappen kunnen ondernomen worden om deze richtlijn faculteitsbreed te communiceren?

HR toolkit en W&S trainingsmodule

Samen met HRM is de inclusieve [wervingstoolkit](#) vastgesteld waarvan de wens is dat deze bij alle selectie procedures ingezet wordt. Er is nu ook een nieuwe werving en selectie training beschikbaar die zowel inzicht geeft in professionele werving als ook implicit bias, mede aan de hand van deze toolkit. Het programma komt binnen kort online. Hoe wil de faculteit implicit bias en werving en selectie trainingen inzetten om inclusieve werving te bevorderen? Hoe kijkt de faculteit naar de mogelijkheid om leidinggevend en vacaturehouders, en selectie commissies te verplichten om kennis te hebben over professionele werving en selectie en implicit bias? Wat

is hiervoor nodig?

Sociale veiligheid en consent bij studenten

SOZ heeft in 2023 het consent trainings programma overgenomen van het Expertisebureau. Consent trainingen voor studenten en studieverenigingen worden standaard aangeboden en zijn een mooie manier om sociale veiligheid te bevorderen. Is er in 2023/2024 ruimte bij de faculteit om het bestuur en leden van de studieverenigingen te trainen? De trainingen kosten tussen **5.1.2b, 5.1.2f** en worden door [Our Bodies Our Voice](#) aangeboden; trainingen voor medewerkers zijn ook mogelijk. Grotius heeft in 2021-2022 ook een anti-discriminatie training gevolgd; ook zijn er safer space trainingen in ontwikkeling. Wij zijn benieuwd of er behoefte is bij studenten en studieverenigingen om meer kennis op te doen met betrekking tot discriminatie en uitsluiting. Deze trainingen worden nog steeds door het Expertisebureau aangeboden.

Expertgroep/Barometer

Het rapport van de expertgroep monitoring over vraag welke data nodig zijn om D&I beter te monitoren is nu in afronding. Vragen die hierbij gesteld worden zijn o.a.: op welke indicatoren willen wij monitoren (momenteel richt zich dit op vrouwelijke hoogleraren, nationaliteit is wel ook een optie), welke toegevoegde waarde heeft het om bij de personeelsmonitor achtergrondvragen toe te voegen, en wil de universiteit een inclusie monitor voor studenten en de Barometer culturele Diversiteit doorvoeren? Welke behoefte is er bij de faculteit mbt personeels- en studentendata, en de beleving van de leer- en werkomgeving?

Keti Koti, slavernijverleden en decolonisatie: het College is momenteel bezig met de vraag hoe de universiteit zich relateert tot het onderwerp slavernijverleden, wat ook nauw samenhangt met het koloniaal verleden. Hoe speelt dit thema binnen de faculteit – en welke experts werken binnen dit thema (ik neem aan vooral bij het VVI?). Het Expertisebureau ziet het als een kans om discriminatie en racisme bespreekbaar te maken en handvatten te ontwikkelen om deze tegen te gaan, en decolonisatie in onderzoek en onderwijs te agenderen, naast concrete activiteiten gericht op het herdenkingsjaar. We zijn benieuwd welke behoeftes en vragen er zijn bij de faculteit met betrekking tot dit thema.

Studenten en sociale veiligheid

SOZ heeft het Expertisebureau gevraagd om een lijst van tips over gebruik van sociale media voor studenten op te stellen om sociale veiligheid te bevorderen. Er werd gekozen voor een lijst van tips ipv een gedragscode vanwege de gevoeligheid van het thema. Ik begrijp dat Rechten bezig is met een gedragscode die eigenlijk ook op centraal niveau gepast zou kunnen zijn, alleen lijkt hier veel meer aarzeling dan bij de faculteiten. Zouden tips en handvatten een nuttige aanvulling kunnen zijn? Zou de gedragscode van de faculteit als voorbeeld gedeeld en besproken kunnen worden met het CvB?

EDI in beleid en bestuur: in 2023 zal erbij stil gestaan worden op welke manier het D&I beleid effectief bevorderd kan worden en welke competenties, capaciteit en functies nodig zijn om het beleid op te stellen, te bevorderen en te implementeren. Welke behoeftes zijn er vanuit het oogpunt van de faculteit met betrekking tot de activiteiten en expertise van het Expertisebureau D&I, en welke aandachtspunten zijn er voor het vervolg?

Ik hoor het graag welke vragen en aandachtspunten je hebt.

Met hartelijke groet,

5.1.2e



Leiden University | Administration and Central Services - Strategy and Academic Affairs |
Rapenburg 70 | 2311 EZ Leiden | 06- 5.1.2e | 5.1.2e @hum.leidenuniv.nl
| 5.1.2e