

**Instructie voor raadsleden:**

Graag onder de naam van jouw fractie invullen 1) wat je eventuele eerste indruk/standpunt is, 2) welke politiek-bestuurlijke vragen je eventueel hebt en 3) welke technische vragen je eventueel hebt (vragen nummeren s.v.p.). Denk na of je elke vraag opschrijft die in je opkomt, of dat je vragen stelt waarachter een strategie schuilgaat. Welke verdere informatie heb je nodig om een standpunt in te kunnen nemen en/of een discussie te kunnen voeren in de raadsvergadering? [Lees hier meer](#) over de kunst van het stellen van (doeltreffende) vragen.

*Verzoek: nummer je vragen*

**DSP - The Hague****Eerste indruk/standpunt**

Bedankt voor de presentatie en de extra mogelijkheid om de prioriteiten voor D&I beleid te bespreken. Het is altijd mooi om te zien hoeveel er al gedaan wordt. Voor DSP is een belangrijke uitdaging het creëren van gelijke kansen (*equity*) waar deze er nog niet zijn. In het huidige klimaat gaat dat ook over het thuis laten voelen van verschillende groepen op de universiteit. Zowel als de inclusie dat dialoog over inclusie studenten en medewerkers die vaak niet gehoord worden een stem geeft. Naast zorgen om de toekomst van een toegankelijk taalbeleid op de universiteit, sluiten we ons graag aan bij de zorgen over een preventieve aanpak omtrent sociale veiligheid, genoemd in vraag 2 van PhDoc.

**Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)**

1. Hoe staan de initiatieven om naast de implementatie van het Amnesty Manifesto tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag, ook bij medewerkers preventief te sturen op scholing en aandacht voor een veilige werk- en leer omgeving?
  - a. In de eerdere instanties werd door SOZ geopperd dat het moeilijk was om medewerkers hier in mee te krijgen, is dit inmiddels veranderd?
2. Is er gezien de huidige werkdruk bij het EDI kans op verruiming van de fte om de grote lijst met projecten beter te ondersteunen en af te werken?

**Technische vragen****LAG****Eerste indruk/standpunt****Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)**

- Waarom worden er geen bestuursafspraken gemaakt over diversiteit in alle zinnen van het woord en in alle functies? Er zijn instrumenten om actief een diverser samengesteld personeelsbestand te genereren op alle niveaus. Waarom wordt hier geen gebruik van gemaakt?

- In hoeverre is klasse het “ondergeschoven kindje” in de huidige aanpak en aandachtspunten van diversiteit en inclusie in onze gemeenschap? Is deze stand van zaken mogelijk een reflectie van de huidige samenstelling van onze gemeenschap?

#### ***Technische vragen***

- Wat zijn de samenwerkingsbanden op het gebied van D&I met andere onderwijsinstellingen, zowel horizontaal (met andere WO/HBO/MBO instellingen) als verticaal (tussen basis-, voortgezet-, en hoger onderwijs)?
- Hoe kan totaal aan UD's 52,9% zijn als alleen FSW daar boven zit en de anderen er buiten Rechten significant onder zitten?

#### **LSP**

##### ***Eerste indruk/standpunt***

##### ***Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)***

#### ***Technische vragen***

#### **LVS**

##### ***Eerste indruk/standpunt***

Hartelijk dank voor de presentatie. De gedetailleerde slides worden gewaardeerd. We merken, echter, al snel in het stuk dat het EDI grote verantwoordelijkheden draagt met een beperkte investering. Ook zien we dat de onderwerpen waar het EDI expertise over draagt nog niet zijn ingebed in de beleidsvorming van de universiteit. We kijken uit naar de beantwoording van de vragen.

##### ***Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)***

1. [slide 3] Het EDI bestaat momenteel uit 2,2 fte verdeeld over drie functies met een zware taakstelling. Kan het EDI de huidige verantwoordelijkheden afdoende en volledig verrichten binnen het toegewezen (tijds)budget?
2. [slide 5] Is het, binnen de huidige taakstelling, mogelijk voor het EDI om te nodige onderzoeken en projecten uit te voeren in, bijvoorbeeld, werving van studenten, curricula en zichtbaarheid van opleidingen?
3. [slide 5] Zijn er obstakels in het vormen van een concrete planning en samenwerking met HRM?
4. [slide 6] Wat is de functie van de adviesraad als deze geen actieve rol vervult?
5. [slide 7] Op welke wijze kan D&I duidelijker ingebed worden in kaders, procedures en processen?

#### ***Technische vragen***

1. [slide 6] Wat behelst een proactieve en preventieve aanpak gepaard met oplossingsgerichte acties t.a.v. een veilige leer- en werkomgeving?
2. [slide 6] Wat zijn de “gaten die niet door het huidige bouwwerk opgevangen kunnen worden”?
3. [slide 6] Bij welke afdelingen is de aanpak van de “gaten die niet door het huidige bouwwerk opgevangen kunnen worden” formeel belegd?
4. [slide 7] Wat is de totale nodige (financiële) capaciteit voor alle geadviseerde en gewenste acties?

## **ONS Leiden**

### ***Eerste indruk/standpunt***

### ***Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)***

### ***Technische vragen***

## **PBMS**

### ***Eerste indruk/standpunt***

Dank voor de uitgebreide slide. Op dit moment hebben wij nog geen specifieke vragen.

### ***Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)***

### ***Technische vragen***

## **PhDoc**

### ***Eerste indruk/standpunt***

D&I blijft soms onderbelicht in onze universitaire gemeenschap, maar we hebben de laatste tijd weer ondervonden hoe belangrijk het is dat iedereen zich thuis kan voelen op de universiteit. Ik ben blij dat we het weer over dit onderwerp kunnen hebben.

### ***Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)***

1. Een van de kerndoelstellingen is ‘diversiteit onder medewerkers in alle functies’. Uit mijn eigen ervaring wordt dit bemoeilijkt door ons huidige wervings- en selectiebeleid, waarbij vaak veel vrijheid wordt gegeven aan leidinggevenden om beslissingen te nemen. Moeten we hier in het kader van D&I niet meer inzetten op directe betrokkenheid en beslisbevoegdheid van, bijvoorbeeld, HR? Trainingen zijn natuurlijk belangrijk, maar ik ben bang dat het niet genoeg is.
2. Op slide 6 wordt onder het punt ‘veilige leer- en werkomgeving’ genoemd dat onze huidige incident-gerichte aanpak niet altijd werkt. Dit herken ik heel erg. Hebben jullie al ideeën hoe we dit kunnen oplossen? Wat mij betreft moet het gesprek op een zo laag mogelijk niveau gevoerd worden, door bijvoorbeeld D&I commissies op te zetten bij elk instituut met zowel



medewerkers als studenten. Dit gaven wij in 2022 al aan in ons [PhDoc verkiezingsprogramma](#).

### ***Technische vragen***

### **Universitair Belang**

#### ***Eerste indruk/standpunt***

#### ***Politiek-bestuurlijke vragen (mogelijke bespreekpunten met het CvB)***

De nadruk bij de invulling van het begrip inclusiviteit ligt onszien erg veel op zaken als gender (dat woord komt vaak voor) of iemands geslacht of iemands etnische afkomst. Dit is een te eenzijdige invulling van het begrip inclusiviteit die onszien juist beperkend is en inclusiviteit ondermijnt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de uitwassen die we nu al zien bij Amerikaanse universiteiten waar bijvoorbeeld al gewerkt wordt met “inclusieve woordenlijsten en taalgebruik” om vooral mensen niet te “kwetsen”, maar die steeds meer een cultuur van (zelf)censuur teweegbrengen door specifieke woorden te verbieden (gedachte- en taalpolitie). We denken dat we hier ver van moeten blijven binnen de universiteit en dat we moeten voorkomen dat er ook in Leiden onder het mom van inclusiviteit steeds meer beperkingen komen die het wetenschappelijke en maatschappelijke debat beperken. Of bijvoorbeeld leiden tot het weghalen van bepaalde schilderijen of historisch erfgoed. We zouden graag zien dat inclusiviteit meer wordt toegespitst op verbreden in plaats van beperken. We lezen bijvoorbeeld niets over wetenschappelijke inclusiviteit: hoe gaan we ervoor zorgen dat we het open debat blijven faciliteren en bevorderen met name ten aanzien van maatschappelijke of politiek-gevoelige onderwerpen: Hoe hebben we bijvoorbeeld onze wetenschappers die kritisch waren op de corona-maatregelen tijdens de corona-tijd beschermd en gefaciliteerd? Hoe zit het met wetenschappers die kritisch zijn tav de klimaat-discussie? Geven we die voldoende podium om een open debat te blijven faciliteren? Nodigen we voldoende (internationale) wetenschappers uit die onpopulaire geluiden laten horen of kritiek hebben op de “wetenschappelijke consensus”? In de 15e eeuw was de wetenschappelijke consensus dat de aarde plat was en in de 19e eeuw was de wetenschappelijke consensus dat lobotomie een goede behandeling voor depressie was? Tegenstanders van deze denkbeelden werden verketterd. We zouden graag willen zien dat de nadruk tav inclusiviteit komt te liggen op het bevorderen van wetenschappelijke inclusiviteit en het stimuleren van een open debat en het voorkomen dat wetenschappers en studenten die onpopulaire geluiden laten horen geen podium krijgen of hun artikelen niet gepubliceerd krijgen.

### ***Technische vragen***