

To: 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e @BB.leidenuniv.nl]
From: Universiteit Leiden - Universiteitsraad
Sent: Mon 1/20/2025 7:17:50 AM
Subject: RE: Voorbereiding kennismaking met Universiteitsraad

Hoi 5.1.2e

Er zijn 3 officiële momenten geweest dat 5.1.2e in 2023-2024 met de UR heeft gesproken:

1. Kennismakingsgesprek waarin 5.1.2e de speerpunten voor het universitair D&I-beleid heeft toegelicht
2. Commissie PS&I (zie onderstaande samenvatting): waar wil de UR op inzetten met betrekking tot D&I beleid?
3. Beloning monitor – bespreking met UR en in de overlegvergadering met CvB ging moeizaam, maar de meerderheid van de Raad was voor.

Daarnaast had 5.1.2e contact met een paar studenten en medewerkers in de Raad die D&I belangrijk vonden. Dat zijn misschien wel de belangrijkste contacten omdat je dan over allerlei onderwerpen een D&I-aandachtspunt mee kunt geven (bijvoorbeeld beveiliging en de nieuwe manier waarop evenementen getoetst worden).

Ik sprak 5.1.2e ongeveer 1x per 2 maanden.

Tot straks!

Hartelijke groet,

5.1.2e

5.1.2e



Universiteit Leiden | Bestuursbureau - Universiteitsraad | Rapenburg 70 | 2311 EZ Leiden | 5.1.2e
www.universiteitleiden.nl 5.1.2e

From: 5.1.2e, 5.1.2e <5.1.2e@BB.leidenuniv.nl>
Sent: Friday, January 17, 2025 12:33 PM
To: Universiteit Leiden - Universiteitsraad <5.1.2e@leidenuniv.nl>
Subject: RE: Voorbereiding kennismaking met Universiteitsraad

Hoi 5.1.2e

Dank je wel voor het delen van de samenvatting van dit verslag. Dit helpt me ook in voorbereiding op maandag. Ik herken de besproken onderwerpen en kan ook vertellen over de voortgang daarvan. Na dit kennismakingsgesprek is denk ik wel contact gebleven tussen 5.1.2e en de UR?

Goed weekend alvast en tot maandag,

Met vriendelijke groet,

5.1.2e
5.1.2e



From: Universiteit Leiden - Universiteitsraad <5.1.2e@leidenuniv.nl>

Sent: Wednesday, January 15, 2025 3:03 PM

To: 5.1.2e 5.1.2e <5.1.2e@BB.leidenuniv.nl>

Subject: Voorbereiding kennismaking met Universiteitsraad

Hoi 5.1.2e

In het academisch jaar 2023-2024 was er een kennismakingsgesprek tussen de UR en 5.1.2e. Omdat het bevorderen van een inclusieve werk- en studieomgeving een speerpunt was voor de UR, heeft de raad 5.1.2e ook een keer uitgenodigd in een vergadering van de commissie Personeel, Studenten en Internationalisering (PS&I) om te praten over bij welke projecten de aandacht van de raad kan helpen om het van de grond te krijgen. Het CvB wilde D&I niet bespreken bij de openbare overlegvergadering tussen UR en CvB omdat er geen nieuw stuk lag.

Samenvatting PS&I bespreking – D&I beleid 20 november 2023

De commissie Personeel, Studentzaken & Internationalisering heeft op maandag 20 november jl. met Diversity Officer 5.1.2e besproken waar de UR op in wil zetten met betrekking tot D&I beleid. De drie grote onderwerpen die zijn besproken betreffen inclusief onderwijs, diversiteit onder medewerkers en sociale veiligheid. Er wordt graag verder gesproken met de UR over bij welke projecten de aandacht van de raad kan helpen om het van de grond te krijgen. Twee concrete voorbeelden uit het verleden betreffen de all-gender toiletten + inclusieve aanhef, en de menstruatieproducten campagne.

Wat betreft onderwijs is met de vice-decanen afgesproken dat er een toolkit komt over hoe je het gesprek aangaat over moeilijke onderwerpen, in een veilige en inclusieve leeromgeving. Dit onderwerp wordt ook besproken met het hoofd onderwijszaken m.b.t. de onderwijsvisie. Enkele commissieleden spreken graag nog verder over diversiteit in de zin van diversiteit van meningen en academische vrijheid. Dit is niet verder in dit overleg besproken omdat dit onderwerp niet onder de verantwoordelijkheden van de D&I Office valt.

Over diversiteit onder medewerkers wordt meegedeeld dat de universiteit nu vooral op de gender balans stuurt en niet op nationaliteit, etniciteit en (studie)achtergrond. Enkele commissieleden praten ook graag verder over transparante promotieprocedures.

Voor sociale veiligheid heeft de universiteit de bestuursafpraak met OCW rondom sociale veiligheid, het bevorderen van D&I en tegengaan van discriminatie en racisme. De grote vraag is hoe de universiteit kan inzetten op preventie en het bevorderen van een gemeenschap die dit proactief aanpakt.

Een overkoepelend thema is het tekort in capaciteit van de D&I office en medewerkers om dit beleid op te stellen en als aanspreekpunt te dienen voor de gehele universiteit. Er lijkt een gebrek te zijn aan laagdrempelige plekken voor studenten en medewerkers om met zorgen over sociale veiligheid heen te gaan, op faculteit of instituutsniveau. Op dit moment draagt de D&I Expertise Office de grootste last voor het ontvangen van zorgen en het adviseren van (beleids)medewerkers over de juiste aanpak. De D&I Office zou graag ook meer personeel bij HR, financiën en Data Science zien met een D&I portfolio zodat beleid vanaf het begin hier beter rekening mee kan houden.

De conclusie uit het gesprek is dat wat betreft sociale veiligheid en D&I beleid in het algemeen, er een betere basis op orde moet komen. Met laagdrempelige aanspreekpunten, waar studenten in het onderwijs vroeg kennis maken met het creëren van een inclusieve leeromgeving en meer capaciteit in de vorm van fte voor het opstellen, adviseren over en uitvoeren van D&I beleid.

De D&I Office zal o.a. voor sociale veiligheid een voorstel uit gaan werken en hoort graag van de UR wat hun speerpunten zijn en hoe de raad kan bijdragen aan nieuwe beleidsvoorstellen.

Wellicht helpt dit je bij de voorbereiding van de kennismaking met de UR op 20 januari. Laten we daarin focussen op: Wat kunnen we voor elkaar betekenen? Ik kijk ernaar uit!

