

# Diversiteit & Inclusie

## Faculteit der Rechtsgeleerdheid

Academisch jaar 2022/2023

### Doel

De Universiteit Leiden staat open voor iedereen die hier wil studeren of werken en het uiterste uit zichzelf wil halen en heeft mede daarom diversiteit en inclusie opgenomen als kernwaarden van de gehele organisatie. Als faculteit volgen wij deze lijn en sluiten wij ons aan bij het universitaire strategisch plan, waarin D&I ook een belangrijke pijler vormt.

Ons uiteindelijke doel is om diversiteit en inclusie zo veel mogelijk te verankeren in het regulier beleid dat iedereen, zowel medewerkers als studenten, ten goede komt. Hierdoor worden de thema's D&I voelbaar en zichtbaar in loopbaanbeleid, in onderzoek en in onderwijs.

We streven ernaar meer bewustzijn te creëren over het inclusiviteitsperspectief en dit perspectief mee te nemen naar alle gesprekken en besluiten over reguliere beleidsprocessen. Uiteindelijk hopen we D&I te integreren in het DNA van onze faculteit. We weten echter dat we nog een lange weg te gaan hebben. Diversiteit en Inclusie omvatten namelijk een veranderingsproces met cultuuromslag en een uiteindelijk een structurele verandering in ons gehele systeem. Hierbinnen is diversiteit gericht op het benoemen en herkennen van verschillen en gaat inclusie vooral om de creatie van een werkomgeving en cultuur waar iedereen zich welkom voelt en zichzelf kan zijn. Die stap naar inclusie is essentieel en hier gaat dan ook de meeste aandacht naar uit.

### Proces

In april 2021 is er een Facultaire Coördinator Diversiteit & Inclusie aangesteld. Deze coördinator is afgelopen twee jaar organisatorisch te werk gegaan middels het opzetten van verschillende projecten en evenementen op de faculteit. Op deze manier wordt er op een frequente basis aandacht gevraagd voor diversiteit en inclusie onder medewerkers en studenten.

Door awareness te genereren, en D&I dus steeds opnieuw op de facultaire agenda te zetten worden de thema's diversiteit en inclusie meer en meer genormaliseerd in onze cultuur en werk/leersfeer. Met elkaar proberen we telkens opnieuw bewustzijn te creëren rondom de vraag wáárom het toch belangrijk is en blijft om gezamenlijk te werken aan een inclusieve werkomgeving en een diverse medewerkers populatie. Door deze vraag te beantwoorden geven we niet alleen inzicht in onze verantwoordelijkheid als onderwijsinstantie in een multiculturele samenleving, maar laten we ook zien dat een sterke D&I gepaard gaat met een enorme toename in waarde voor de gehele organisatie.

De facultaire coördinator D&I heeft afgelopen periode *bottum-up* gewerkt, gezamenlijk met een studententeam. Hierdoor wordt de stem van onze studenten steeds sterker naar voren gebracht. Binnen de projecten van de coördinator zijn de thema's diversiteit en inclusie zijn gekoppeld aan

Studentenwelzijn. Hierdoor is er steeds meer urgentie gecreëerd om beide thema's te integreren in beleid. Een volgende stap voor ons als faculteit is zowel D&I als Studentenwelzijn een duidelijke en logische plek bieden binnen het onderwijs.

### Projecten academisch jaar 2022/2023

Hieronder is het overzicht van alle D&I plannen te vinden van de facultaire coördinator D&I.

Studenten

- **Baanbrekersevent Eerste Generatie Studenten**
  - In samenwerking met alumni en een externe spreker over prestatiedruk en studiestress.
- **Student Living Room**
  - Verbouwing op het KOG.
  - Samenwerking met Alexander Drooge, Julie Külsen en SOZ.
  - De werkgroep D&I en Studentenwelzijn is betrokken bij de inrichting van de woonkamer.
- **D&I + Studentenwelzijn op informatiemarkt eerstejaars**
  - Aandacht voor D&I en Studentenwelzijn via Rad van Fortuin met sociale prijzen.
- **Acts of Kindness Zuil**
  - Community building in het KOG
- **Oprichten Student Support**
  - **1. Workshops en cursussen specifiek voor** Rechten en Criminologie studenten op gebied van: effectief studeren, timemanagement, tentamens maken & tentamenzelfvertrouwen, studieboost en academisch schrijven.
  - **2. Peer Support Students**
    - Studenten staan klaar voor medestudenten voor simpele vragen of een luisterend oor. Er is grote vraag naar vriendelijk gezicht: eerder om hulp kunnen vragen op een hele laagdrempelige manier, zonder afspraak.
  - **3. Inclusieve thema-avonden**
    - Korte lezingen over onderwerpen die raken aan D&I / Studentenwelzijn onderwerpen
    - Community buildingactiviteiten tegen eenzaamheid
    - Gastcolleges
    - Voorbeelden zijn:
      - Poetry night, muziek (piano) avonden, kunst exposities
      - Inspiratiesessies (panelgesprekken) over discriminatie, genderdiversiteit, neurodiversiteit, #metoo, leven met een fysieke beperking
      - Gastcolleges auditieve beperkingen binnen het recht, diversiteit binnen het recht
- **Gelijke stagekansen & arbeidsperspectief**
  - D&I Career event. Diversiteit binnen de grote Zuidaskantoren, in samenwerking met Bridges Network.
  - D&I Career event binnen de publieke sector. Ministeries En Rechtbank Den Haag.

- Samenwerking met Studieloopbaan adviseur
- Samenwerking met Rechtbank Den Haag
- **Inclusieve wervingsprocedure studenten**
  - Samenwerking opzetten met Pre Study Program FSW
- **Opzetten facultair D&I Fonds**
  - Jaarlijks budget vrijmaken voor projecten rondom D&I vanuit studenten en/of medewerkers. (Geïnspireerd op JEDI Fonds FGW).

#### Awareness

- **Informatie delen over D&I en Studenten welzijn voor medewerkers/studenten**
  - Meer zichtbaarheid voor deze thema's.
  - Wellbeing Wednesday
    - Elke maand een educatief of inspirationeel bericht gerelateerd aan D&I/Studentenwelzijn voor studenten en medewerkers op Instagram
      - Interviews
      - Weetjes/fabeltjes
      - Nieuws/Innovatie
- **D&I Kalender**
  - Inclusief QR code naar toelichting over genoemde *awareness days* en feestdagen.

#### Onderwijs

- **D&I en Studentenwelzijn (meer) integreren in LLP**
  - In samenwerking met Pauline Memelink en Mignon de Lange.
  - Mogelijkheid onderzoeken voor D&I / Studentenwelzijn training aanbieden aan Studenttutoren.
- **Deskundigheidsbevordering Inclusief Onderwijs**
  - Opzetten 'Werkgroep Inclusief Onderwijs'.
  - Module Inclusief Lesgeven officieel integreren binnen BKO.
- **Deskundigheidsbevordering Studentenwelzijn docenten**
  - Begeleiding van studenten met persoonlijke of psychische problemen.
  - MHFA (Mental Health First Aid) training aanbieden aan docenten binnen FdR via centraal.

#### Medewerkers

*In samenwerking met HR adviseur Pauline Cornelissen.*

- **Diversiteitsbewust aanstellings- en benoemingsbeleid**
  - Op structurele basis een externe adviseur (Rutger Legeland van Human Centric) laten aansluiten bij de BAC's voor voltijd hoogleraar posities, ten minste tot en met juni 2023.
  - Follow-up samenwerking Human Centric.
    - Organisatie masterclasses inclusieve wervingsprocedure voor medewerkers die vaak aan BAC's deelnemen.
- **HR Toolkit – inclusieve werving**

- Document D&I expertisecentrum (Aya Ezawa) onder de aandacht brengen binnen FdR.
- **D&I meetbaar maken onder medewerkers**
  - Inclusie en diversiteit kwalitatief meten. Ervaringen ophalen onder de medewerkers via *focusgroups*.
    - Hoe wordt de werksfeer ervaren?
    - Welke verhalen zitten er achter de cijfers van de personeelsmonitor?
    - Hoe verbeteren we D&I op een duurzame manier?
- **Organisatie PhD dag: Grensoverschrijdend gedrag**
  - In overleg met HR centraal en onze PhD decaan.
    - Hoe ga je om met grensoverschrijdend gedrag?
    - Hoe geef je je grenzen aan?
- **D&I trainingen voor medewerkers**
  - ECIO Training Cultuursensitief lesgeven voor alle docenten aan eerstejaarsstudenten aanbieden
  - Active Bystander training promoten onder medewerkers
- **Organisatie training "Inclusief Gedrag op de werkvloer"**
  - Hoe ga je inclusief om met collega's met een beperking?
    - Fysieke beperking.
    - Auditieve en visuele beperking.
- **Aandacht voor Inclusief vergaderen/ neurodiversiteit**
  - Nieuwsbrief artikel.
  - Bespreken met leidinggevenden via HR-adviseurs?
- **D&I Klankbordgroep medewerkers**
  - Uitbreiding klankbordgroep.
  - Structurele overleggen.