



College van Bestuur

Rapenburg 70  
Postbus 9500  
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/17/6635	<i>Datum</i>	14 februari 2017
<i>Uw brief van</i>	12 januari 2017	<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit	<i>Contactpersoon</i>	Krol / Weeda

Geacht College,

De Universiteitsraad heeft in zijn vergaderingen van 30 januari en 13 februari 2017 uw adviesaanvraag d.d. 12 januari 2017 besproken inzake het Werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2017-2018.

De Raad vraagt uw aandacht voor de volgende punten.

De Raad heeft van de Diversity Officer vernomen dat er belangrijke resultaten geboekt worden, maar dat de organisatiecultuur taai is en moeilijk te veranderen. De Raad ziet hierin een belangrijke rol voor het bestuur van de universiteit. Bestuurders dienen hierin het goede voorbeeld te geven.

Een onderdeel van het werkplan is het oprichten van Diversity Teams op faculteiten. Hierin zal de diversiteitscoördinator van de desbetreffende faculteit plaatsnemen, alsmede studenten en medewerkers. Deze teams komen echter maar moeilijk van de grond. Vanuit Faculteitsbesturen lijkt hiervoor nog niet genoeg aandacht te zijn om dit te bevorderen bij medewerkers, of bij studenten. De Raad vraagt het College om zijn verantwoordelijkheid te nemen en te waarborgen dat deze teams zo spoedig mogelijk tot stand komen.

Hetzelfde punt van aandacht geldt voor het tot stand komen van de POPcorners in de verschillende faculteiten. Meerdere faculteiten hebben aangegeven met een POPcorner te willen werken, maar geven tegelijk aan dat zij de begeleiding om dit te realiseren missen.

Uit het gesprek kwam naar voren dat het moeilijk is voor het Diversity Office om aanmeldingen te krijgen voor de verschillende trainingen die zij organiseren. Het lijkt erop dat niet in alle onderdelen van de universiteit veel prioriteit aan bewustwording omtrent diversiteit en inclusiviteit wordt gegeven. In het bevorderen van deelname aan deze trainingen, ziet de Raad een belangrijke rol weggelegd voor de Faculteitsbesturen en benadrukt hij het belang van de opname van deze trainingen in bestaande programma's, bijvoorbeeld de BKO.



Blad 2/2

De Raad is blij dat er steeds vaker sprake is van open werving bij hoogleraren en UHD's. Wat betreft de Raad zou er nog meer ambitie getoond mogen worden door ook vaker open te werven voor promovendi, postdocs en UD's. Daarnaast zou de Universiteitsraad graag zien dat de ambities van het diversiteitsbeleid concreter, in cijfers en deadlines worden uitgedrukt. Dit maakt de voortgang in dit lastige proces beter zichtbaar.

Tot slot vraagt de Raad om bewustwording van de diversiteit binnen de groep promovendi. Contractpromovendi, buitenpromovendi en internationale promovendi vallen buiten de tweedeling binnen het werkplan van studenten en werknemers. Informatie over hun rechten is tot nog toe vrij moeilijk vindbaar en er bestaat veel desinformatie. Daarnaast ervaren internationale promovendi specifieke moeilijkheden rondom inclusiviteit. Dit wordt door promovendi als een probleem ervaren.

Hoogachtend,  
namens de Universiteitsraad,

P.C. Krol  
Voorzitter