

Next generation

EDI Magazine 2023



Ezra Dekker, student muziekwetenschap: ‘De uni is een plek om te leren. Niet alleen als het gaat om studie of onderzoek, maar vooral ook om elkaar te helpen en om elkaar te geven. Het is mooi dat ik hier steeds vaker zie: deze ruimte of groep is er voor mensen zoals ik. Vaak zijn dingen man óf vrouw. Non-binaire mensen vallen buiten de boot. Nu gaat het steeds beter, mede dankzij bondgenoten, mensen buiten de community. Dat zijn studieadviseurs, docenten, medestudenten. Zij die zaken durven aan te kaarten, die niet weggijken. Om elkaar geven betekent ook: elkaar aanspreken met de juiste voornaamwoorden, ook als de persoon in kwestie er niet bij is. Het is een goed idee om je eigen voornaamwoorden in je bio op social media te zetten. Zo normaliseer je het en een foutje maken is niet erg. Benader elkaar met open vizier, dan maak je verschil.’

Ezra Dekker, musicology student: “The university is a place for learning. Not only in the sense of a study programme or research, but also (and more importantly) in the sense of helping and caring about each other. It’s great that I’m seeing more and more spaces and groups here meant for people like me. Very often, things are either for men or for women. Non-binary people tend to fall by the wayside. Now, this is steadily changing for the better, thanks in part to allies, people outside the community. These allies are study advisers, lecturers and fellow students. The ones who aren’t afraid to speak up about the issues and who don’t look away. Caring for each other also means using the right pronouns for everyone, even when the person you’re talking about isn’t in the room. It is a good idea to include your pronouns in your bio on social media. That helps to normalise it, and it’s okay if you make a mistake. Approach each other with an open mind, because then you can make a difference.”

Met open vizier

With an open mind



Het doel van het programma Equality, Diversity & Inclusion (EDI) is dat iedereen zich welkom en gewaardeerd kan voelen bij de Universiteit Utrecht. Wij geloven dat diversiteit van medewerkers en studenten het academisch debat verrijkt en dat iedereen gelijke kansen verdient. Dit streven zien we als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

The goal of the Equality, Diversity & Inclusion (EDI) programme is to make everyone feel welcome and valued at Utrecht University. We believe that diversity of students and employees enriches the academic debate and that everyone deserves equal opportunities. We see it as our social responsibility to live up to this ambition.

Waar staat EDI voor? What does EDI stand for?



GELIJKHEID EQUALITY

Gelijke kansen voor iedereen. Tegengaan van discriminatie.
Equal opportunities for all.
Combating discrimination.



DIVERSITEIT DIVERSITY

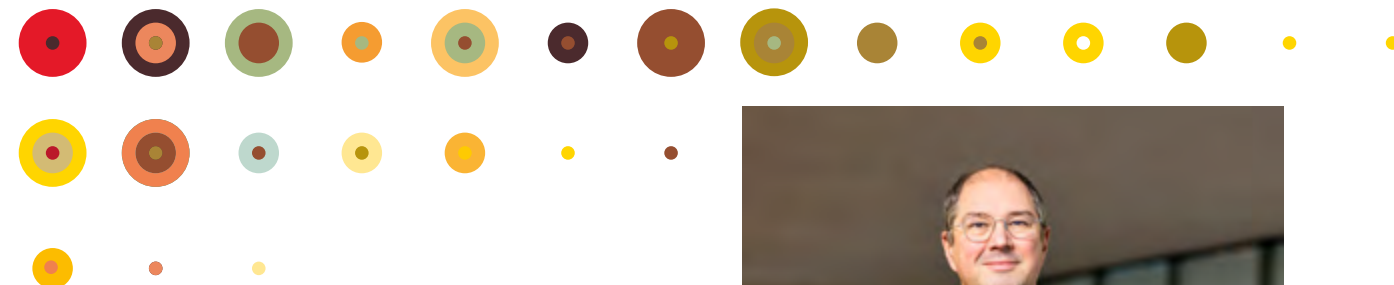
Erkennen, respecteren en waarderen van verschillen.
Recognising, respecting and valuing differences.



INCLUSIE INCLUSION

Een universitaire gemeenschap waar iedereen zich thuis en gewaardeerd voelt.
A university community where everyone feels at home and valued.

12



Voorwoord / Preface

“Ieder van ons is divers op een eigen wijze, hoewel dat niet altijd kenbaar is voor anderen en we er zelf wellicht ook niet altijd bij (willen)ilstaan. Onze universitaire gemeenschap bestaat uit mensen met diverse achtergronden, perspectieven en ideeën die zich allemaal thuis mogen voelen en erkend en gewaardeerd worden. Maar dat is niet genoeg. Graag citeer ik publicist Mounir Samuel, die het belang benadrukt van een ‘diversvaardige’ organisatie. Hiermee doelt hij op het streven naar een organisatiecultuur waarin het samenbrengen van en interactie tussen uiteenlopende waarden, ervaringen, leefwerelden, politieke overtuigingen en geloofsopvattingen wordt gestimuleerd en er zodoende onderling begrip ontstaat.

Ik realiseer me dat de weg naar meer diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie soms schuurt en dat ruimte maken voor anderen soms ervaren kan worden als verlies voor onszelf. Soms herkennen we onszelf niet in de ervaringen van anderen en zien we de omvang of impact van de kwestie die zij ervaren niet. Laten we onszelf echter niet als maat der dingen nemen, maar juist openstaan voor de perspectieven van anderen. Laten we die serieus nemen, juist als ze verder van onze beleving staan. Laten we er ook voor zorgen dat we mensen met diverse achtergronden nauw betrekken bij het vormgeven van een diversvaardige universiteit Utrecht. Maar laten we ons ook blijven realiseren dat dit een verantwoordelijkheid is van ons allemaal.

Het is belangrijk dat we de weg naar een diversvaardige organisatie samen afleggen, niet ondanks maar met dank aan onze verschillen. Alleen samen kunnen we ervoor zorgen dat alle studenten en medewerkers zich geaccepteerd, gewaardeerd en veilig voelen. De verhalen in dit magazine bieden een eerlijke indruk van de actuele stand van zaken wat betreft diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in onze universitaire gemeenschap. Blijvende inspanning is noodzakelijk, zoveel is duidelijk. Laten we deze reis samen voortzetten.”

John de Wit, Diversity Dean



“Each of us is diverse in our own way, although this is not always apparent to others and perhaps we also don’t always want to think about it ourselves. Our university community consists of people with diverse backgrounds, perspectives and ideas who should all feel at home and recognized and appreciated. But that is not enough. I would like to quote publicist Mounir Samuel, who emphasizes the importance of a ‘diversity competent’ organization. By this he means the pursuit of an organizational culture in which the bringing together and interaction between diverse values, experiences, worlds, political convictions and beliefs is stimulated and through which mutual understanding is promoted.

I am aware that the road to more diversity, equality and inclusion is sometimes tough and that making space for others can sometimes be experienced as a loss for ourselves. Sometimes we do not recognize ourselves in the experiences of others and we do not see the scale or impact of the issue they experience. However, let us not take ourselves as the measure of things, but let’s rather remain open to the perspectives of others. Let us take these seriously, especially if they are further removed from our experience. Let us also ensure that we closely involve people with diverse backgrounds in shaping a diversity competent Utrecht University. But let us also continue to realize that this is the responsibility of all of us.

It is important that we travel the road to a diverse organization together, not despite but thanks to our differences. Only together can we ensure that all students and employees feel accepted, valued and safe. The contributions in this magazine provide an honest impression of the current state of affairs regarding diversity, equality and inclusion in our university community. Continued effort is necessary, that much is clear. Let us continue this journey together.”

John de Wit, Diversity Dean

“Anders zijn is onderdeel van het leven”

“Being different is part of life”

Laat iedereen zich welkom en gewaardeerd voelen bij de Universiteit Utrecht. Wij geloven dat diversiteit van medewerkers en studenten het academisch debat verrijkt en dat iedereen gelijke kansen verdient. We streven naar zichtbare impact op verschillende dimensies van (on)gelijkheid. In dit jaarmagazine zoomen we in op onderstaande thema's.

Make everyone feel welcome and valued at Utrecht University. We believe that diversity among staff and students enriches the academic discourse and that everyone is entitled to equal opportunities. We strive to achieve visible impact on the various dimensions of equality and inequality. In this magazine, we will take a closer look at the following themes.



Diversiteit en inclusie in onderwijs, onderzoek en de organisatie / Diversity and inclusion in education, research and our organisation

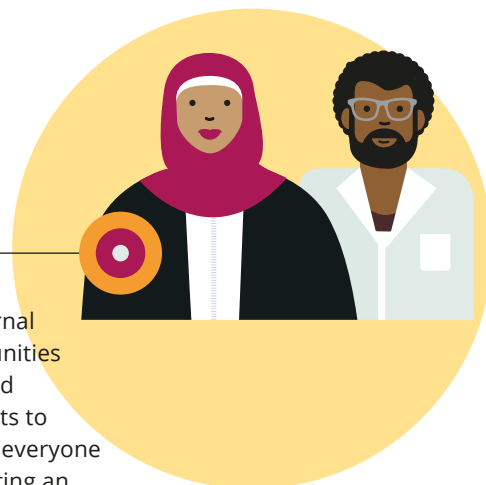
Diversiteit op zichzelf leidt niet per definitie tot een betere kwaliteit van onderwijs, onderzoek en organisatie. Daar is visie, strategie en daadkrachtig leiderschap voor nodig. Met dat oog zetten we in op inclusief werkgeverschap, strategisch personeelsbeleid en verankering van diversiteit in organisatiecultuur en werkprocessen.

In and of itself, diversity will not necessarily enhance the quality of our education, research or organisation. That calls for vision, strategy and decisive leadership. With this in mind, we have committed ourselves to practising inclusive employership, implementing a strategic personnel plan and embedding diversity in our organisational culture and work processes.

Inclusief open en veilig leer- en werkklimaat / An inclusive, open and safe learning and working environment

Met onderzoek naar interculturele communicatie, intern en extern aangeboden trainingen en aandacht voor studenten en medewerkers met beperkingen wil de UU ervoor zorgen dat iedereen zich hier veilig en gewaardeerd voelt. Ook het promoten van een inclusief curriculum in het onderwijs en stimuleren van rolmodellen in bestuur en directies vallen hieronder.

Through research into intercultural communication, internal and external training opportunities and attention for students and staff with disabilities, UU wants to make sure it is a place where everyone feels safe and valued. Promoting an inclusive curriculum in our education and encouraging role models in our administrative bodies and departments are part of this as well.



Neurodiversiteit / Neurodiversity

Onder neurodivergentie valt alles waarin het brein afwijkt van de norm (een neurotypisch brein). Dit zijn neurotypen zoals autisme, ADHD, Tourette, schizofrenie en dyslexie bijvoorbeeld. Maar ook PTSS, angststoornissen, persoonlijkheidsstoornissen en depressies. Volwaardig meedoen is focussen op wat wel kan en op welke manier. Doel is een UU zonder fysieke, digitale en sociale drempels. Zo zijn er steeds meer geluiddichte tentamenruimtes en prikkelarme stilleruimtes.

Neurodivergent refers to any brain that differs from the typical (i.e. “neurotypical”) brain in some way. This includes neurotypes such as autism, ADHD, Tourette’s syndrome, schizophrenia and dyslexia, but it can also refer to those with PTSD, anxiety disorders, personality disorders and depressive disorders. Full participation means focusing on what a person can do and how. The goal is a UU with no physical, digital or social barriers. For example, the university provides a growing number of soundproof exam rooms and low-stimulus rooms.

Onzichtbare beperkingen / Invisible disabilities

Niet alle beperkingen zijn zichtbaar; leermoeilijkheden, geestelijke gezondheidsproblemen, mantelzorgtaken, visuele aandoeningen en mobiliteits-, spraak-, of gehoorstoornissen. We ondersteunen met gericht advies, persoonlijke begeleiding en praktische hulp. Flexibel en hybride studeren/werken maken het bijvoorbeeld (veel) makkelijker om mee te doen: van het verlagen van werkdruk en studiebelasting tot minder groepswork.

Not all disabilities are visible: learning disabilities, mental health issues, informal care responsibilities and impairments to mobility, speech, vision or hearing, for instance, may not be apparent. We offer support in the form of specific advice, individual guidance and practical assistance. Flexible and hybrid forms of learning/working, for instance, are removing many barriers to participation by lowering workloads and study loads, as well as reducing the amount of group work.



1^e generatie studenten / First-generation students

Een eerste-generatie-student kan tegen meer sociale en/of financiële drempels aanlopen dan studenten met een universitair opgeleide ouder. Dit kan zijn door een gebrek aan kennis of ervaring, maar ook vanwege de financiële situatie thuis. Daarmee is ook dit onderwerp een kwestie van diversiteit, inclusie en kansengelijkheid. Gericht op begrip en optimale ondersteuning van en zicht op eerste-generatiestudenten.

A first-generation student may encounter more social and/or financial obstacles than a student whose parent or parents attended university before them. Such obstacles can stem from a lack of knowledge or experience, but they can also result from the financial situation at home. That makes this issue yet another aspect of diversity, inclusion and equal opportunities. To that end, we focus on making first-generation students feel seen and understood, while offering them optimum support.

Ongeveer een derde van alle UU-studenten zijn eerste-generatie-studenten. Een van hen is Manal El Bied (24), student Rechtsgeleerdheid. Als zogeheten stapelaar was haar basisschooladvies mavo. Nu heeft ze haar bachelor bijna op zak. De weg daarnaar toe was niet vanzelfsprekend.

“Terugkijkend heb ik op basis van een te laag schooladvies onnodig gestapeld”, zegt Manal El Bied. “Op de basisschool ging het me makkelijk af en was havo/vwo het toetsadvies. Maar de leerkracht zei: je hebt een migratie-achtergrond en we twijfelen of je Nederlands wel goed genoeg is voor havo, laat staan voor vwo.” De school stelt het advies daarom bij naar mavo. “Daar gingen mijn ouders in mee”, zegt ze, “wat vwo inhield wisten ze niet precies en je luistert naar mensen die het kunnen weten.” Eenmaal op de mavo ondervindt Manal dat ze verder is in haar ontwikkeling. In haar havo-tijd is het niet veel anders. Manal kan het zich allemaal nog precies herinneren, ook hoe rot het voelde: “De personen die me eigenlijk zouden moeten begeleiden bij mijn ontwikkeling, gaven niet thuis. Het feit dat ik dit nu nog zo goed weet, geeft wel aan dat het impact heeft.”

“Ik ben trots op mijn doorzettingsvermogen”

“I’m proud of how I’ve persevered”

Met het havo-diploma op zak, start Manal met International and European Law (hbo) in Den Haag. Ze moet het eerste jaar twee keer doen, haalt dan haar propedeuse en start aan de UU. Maar: “Ik had geen idee wat studeren inhield en ging keihard onderuit. Ondersteuning was er niet en ik stopte ermee. Dan maar werken en mijn eigen geld verdienen.” Het is een goede zet. In de praktijk wordt ze in een keer gekatapulteerd naar een compleet ander werk- en denkniveau. “Mijn collega’s zagen mijn talent en ambitie. Ze stimuleerden mij om terug te gaan naar de universiteit.” Met deze bagage start Manal haar studie Rechtsgeleerdheid. Het blijft hard werken.

“Mijn ouders hebben niet in Nederland gestudeerd, ik ben de oudste van vier kinderen. Mijn familie steunt me, maar er is een limiet aan wat ik kan delen. Financieel hebben we het thuis niet breed.” Manal werkt daarom fulltime naast haar studie. “Het stereotype studentenleven staat ver van mij af. Maar ik ben trots op mezelf, op mijn doorzettingsvermogen en op het feit dat ik studeer.”

Met haar bachelor in zicht, wordt het daarna een master. En dan? “Mijn toekomstdroom is een professionele carrière als advocaat. Als ik klaar ben, ben ik midden twintig met bijna zes jaar relevante werkervaring. En als ik dan aan een advocatenkantoor word gepresenteerd, dan weten zij: deze dame hoeven we helemaal niks meer uit te leggen. Behalve dan misschien hoe het kopieerapparaat werkt, haha.”

Manal’s verhaal illustreert de noodzaak van programma’s zoals University Pioneers (UP). Rémi ter Haar, projectmedewerker UP: “Wat een moeilijk begin en vooroordelen voor Manal en wat een ‘reis’ heeft ze gemaakt. De groep eerste-generatie-studenten zijn hier gekomen ondanks de vaak talloze obstakels. De UP Community is er voor hen en biedt onder andere ontmoetingen en mentorschap. Belangrijk, want je hebt gewoon iemand nodig die beide kanten snapt. Die aan een kant heeft gestaan en een brug heeft gesmeed naar de andere kant.”

English version on next page

Vanuit een ander perspectief

From a different perspective

From a different perspective

Around one-third of all UU students are first-generation students. One of them is Manal El Bied (24), who is studying Law. She was told in primary school that lower general secondary school was the best fit for her, but she proved herself an educational climber. Now, she is about to graduate with a Bachelor's. Still, the road that brought her here has not been straightforward.

"Looking back, the recommendation I was given at the end of primary school was too low, and this slowed down my educational career," says Manal El Bied. "I did really well in primary school, it came easily for me, and then the national tests showed I was ready for senior general secondary or pre-university education. But the teacher said, 'you have a migration background, and we have doubts about whether your Dutch is good enough for senior general secondary, let alone pre-university secondary.'" And so the school adjusted its recommendation to the lower general secondary track. "My parents signed off on it," she says. "They didn't really understand what pre-university education was, and you tend to listen to people who are in a position to know better." But when she got to the lower general secondary school, Manal realised she was much further along in her development. Her time in senior general secondary education was much the same. Manal still remembers it quite clearly, including how badly it made her feel: "The people who were supposed to guide my development didn't show up for me. And the fact that I can remember it so well tells you how much of an impact that had."

After earning her senior general secondary diploma, Manal started an International and European Law programme at a university of applied sciences in The Hague. Although she had to repeat the first year, she was able to obtain her first-year diploma and enrol at UU. But then she hit a wall: "I had no idea what it meant to attend university, and I made a complete mess of it. I had no support at all and ended up dropping out. I thought, fine, I'll just get a job and start supporting myself." It turned out to be the right choice. By entering real-world practice, she was immediately catapulted to a totally different level of working and thinking. "My colleagues recognised my talent and ambition. They encouraged me to go back to university." With this baggage in tow, Manal enrolled in the Law programme. It is still hard work.

"My parents didn't go to university in the Netherlands, and I'm the oldest of four children. My family is supportive, but there is a limit to how much I can share. Financially, things are pretty tight at home." That is why Manal works a full-time job on top of her studies. "My life is nowhere near the stereotypical student lifestyle. But I'm proud of myself, of how I've persevered and of the fact that I'm attending university." With her Bachelor's now in reach, she's set her sights on a Master's next. And after that? "My dream for the future is a professional career as an attorney. By the time I graduate, I'll be in my mid-twenties with nearly six years of relevant work experience. So at that point, when I'm presented to a law firm, they'll think: this lady knows the ropes, we won't need to explain a thing to her. Except for maybe how the copy machine works, ha ha."

Manal's story illustrates the necessity of programmes like University Pioneers (UP). Rémi ter Haar, UP project staff member, says: "Manal faced such a rough start and such bias, and she's made such an amazing 'journey'. Often, the group of first-generation students have overcome countless obstacles to get here. The UP Community is here for them and offers, among other things, get-togethers and mentorship. This is important, because you need someone who understands both sides. Someone who's stood on your side of the divide and then built a bridge across it."



Linas Čepinskas, beleidsadviseur EDI (HR) bij EDI Office: "Met de waardering zijn we blij, maar de kritische feedback is zo mogelijk nog belangrijker. We zijn daarmee aan de slag gegaan. Het resultaat is een meer geïntegreerd trainingsaanbod met naast de thema's gelijkheid, diversiteit & inclusie (EDI), aandacht voor sociale veiligheid." Dat sluit aan bij aandachtspunten uit de Medewerkersmonitor '23 waaruit blijkt dat bijna een derde van de medewerkers in het afgelopen jaar ongewenst gedrag waarnam in de werkomgeving.

Linas Čepinskas, EDI policy adviser (HR) at the EDI Office: "While we're pleased with the positive reactions, the critical feedback is potentially even more valuable. And we've already taken steps in response. This has yielded a more integrated range of training courses that address not only equality, diversity and inclusion (EDI) but the theme of social safety as well." This is in keeping with the areas for attention identified in the 2023 Employee Survey, which revealed that nearly one-third of employees had experienced undesirable behaviour in their workplace in the past year.

Trainingen Inclusie en Diversiteit

Inclusion and Diversity training courses

NIEUW: SOCIALE VEILIGHEID

Deelnemers aan de trainingen Inclusie en Diversiteit zijn over het algemeen positief in hun feedback. Daarnaast zijn er aandachtspunten, zoals meer aandacht voor het onderwerp sociale veiligheid. Met deze waardevolle inzichten is het trainingsaanbod 2024 geoptimaliseerd. Ook is er een nieuwe opleidingspartner.

WAARDERING DEELNEMERS

De positieve aspecten van de trainingen* zijn de open discussies onder professionele begeleiding, waardoor de bewustwording wordt vergroot. Ook de manier waarop zelfreflectie en kritiek worden behandeld scoren goed. Naast de positieve aspecten zijn er aandachtspunten. Er is behoefte aan een duidelijker leertraject, met een begrijpelijke opbouw en zonder overlap in de leerstof. Sommige trainingen kunnen meer praktisch zijn, met meer concrete tips en handvatten, bijv. hoe je werkt aan een veilige en inclusieve cultuur.

NIEUWE OPLEIDINGSPARTNER

De constructieve feedback vormt het fundament voor het trainingsaanbod 2024. Linas: "De nieuwe opleidingspartner Human Centric biedt vier trainingen aan en het trainingsmateriaal is in co-creatie met UU-collega's en studenten ontwikkeld. Natuurlijk blijven we scherp op de waardering en effectiviteit: evalueren, monitoren en rapporteren gaat in 2024 gewoon door. Dit doen we in samenwerking met de faculteit Sociale Wetenschappen."

Het complete trainingsaanbod vind je op www.uu.nl/organisatie/equality-diversity-inclusion/edi-voor-jou/trainingen

*Het gaat om de trainingen van de vorige aanbieders Franklin Covey Benelux en The Active Bystander Company (t/m 1 november 2023).

NEW: SOCIAL SAFETY

The feedback from participants in the Inclusion and Diversity training courses has generally been positive. Participants also identified areas for improvement, such as a need for more attention to social safety. These valuable insights have been applied to optimise the training courses for 2024. There is a new training partner as well.

FEEDBACK FROM PARTICIPANTS

The open discussions with professional guidance, which were effective in increasing awareness, were rated positively*. Participants also gave high scores to how the courses handled self-reflection and criticism. Besides the positive feedback, participants identified areas for improvement as well. A more clearly-defined learning track – with a logical structure and no overlap in the subject matter – is needed. Some of the training courses could be made more practical and offer more concrete tips and tools, such as specific advice on how to build a safe and inclusive culture.

NEW TRAINING PARTNER

The constructive feedback supplied the basis for the training courses UU is offering in 2024. Linas explains: "Our new training partner, Human Centric, offers four different courses, and the training material was developed in co-creation with UU colleagues and students. We will naturally be keeping a close eye on the feedback and effectiveness: evaluation, monitoring and reporting will continue as usual in 2024. We will do this in cooperation with the Faculty of Social and Behavioural Sciences.

For the full range of training options, visit www.uu.nl/en/organisation/equality-diversityinclusion/edi-for-you/trainingcourses

* Refers to the training courses offered by the previous suppliers Franklin Covey Benelux and The Active Bystander Company (up to and including 1 November 2023).

Facts & Figures

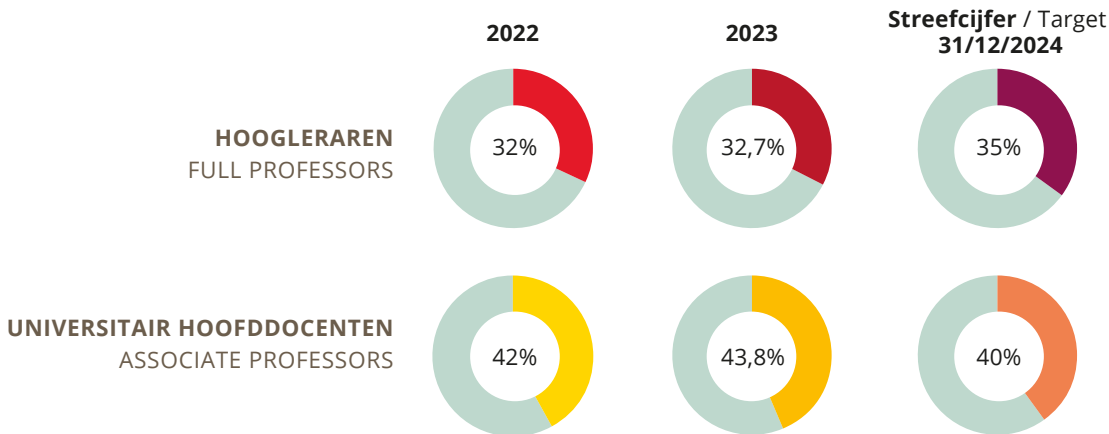
Gendercijfers / Gender figures



De stijgende lijn van de afgelopen jaren in het percentage vrouwelijke wetenschappers zette ook in 2023 door. Het percentage vrouwelijke universitaire hoofddocenten steeg met 1,8 procent en daarmee is het streefcijfer van 40 procent ruim gehaald. Het percentage vrouwelijke hoogleraren steeg met 0,7 procent. Hier moet echter een eindsprint worden ingezet om eind 2024 het streefcijfer van 35 procent te halen.

The upward trend of recent years in the percentage of female scientists continued in 2023. The percentage of female associate professors increased by 1.8 per cent, far exceeding the target of 40 per cent. The percentage of female full professors increased by 0.7 per cent. However, this growth is too slow; a final sprint is needed to reach the 35 per cent target by the end of 2024.

VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS (FTE'S) / FEMALE SCIENTISTS (FTES)
PEILDATUM / REFERENCE DATE 31/12/2023



Internationale studenten / International students

De instroom van internationale studenten in collegejaar 2023-2024 is gelijk aan 2022-2023. Wel is er een toename van 7 procent van het totale aantal ingeschreven internationale studenten. In totaal schreven 2.750 studenten uit het buitenland zich in voor een UU-bachelor of master. Steeds meer bachelorstudenten uit de Verenigde Staten starten aan de UU, maar onze universiteit is nog altijd het meest favoriet bij Duitse (95 eerstejaars) en Italiaanse studenten (90 eerstejaars). Ongeveer 1 op de 7 studenten komt uit het buitenland.

The intake of new international students for the 2023-2024 academic year is the same as in 2022-2023. That being said, the total number of international students enrolled at UU has increased by 7 per cent. All told, 2,750 students from other countries have registered for a UU Bachelor's or Master's. While more and more Bachelor's students from the United States are enrolling at UU, our university is consistently popular among young people from Germany (95 first-year students) and Italy (90 first-year students). In our total student population, approximately one in seven has come from outside the Netherlands.

Traineeships statushouders / Traineeship for status holders



Incluusion, het vluchtelingenprogramma van de UU, organiseerde dit jaar voor de derde keer traineeships voor tien nieuwe statushouders bij de Universiteit Utrecht. Zeven trainees zijn nog steeds verbonden aan de UU, via een baan, opleiding of zijn betrokken bij wetenschappelijk onderzoek en onderwijs.

This year, Incluusion – the UU programme for refugees – is organising its third round of traineeships for ten new status holders at Utrecht University. Seven former trainees are still affiliated with UU, whether through their job, their studies or their involvement in academic research and education.



Onderwijs voor vluchtelingstudenten / Education for refugee students

In 2023 volgden bijna 250 vluchtelingstudenten een cursus aan de Universiteit Utrecht via het programma Incluusion. Nieuwe vluchtelingstudenten volgden vooraf de zeer goed beoordeelde tweedaagse training Restart. Daarin maken ze kennis met de Nederlandse academische wereld en bespreken we opvallende cultuurverschillen, zoals de typisch Nederlandse korte lunchpauze en directe communicatiestijl. Incluusion studenten zijn tevens welkom binnen ons buddy programma, waarin we o.a. sociale activiteiten organiseren met oog voor studentenwelzijn en academische integratie. In 2024 komt er meer aandacht voor de instroom van vluchtelingstudenten bij de reguliere onderwijsprogramma's.

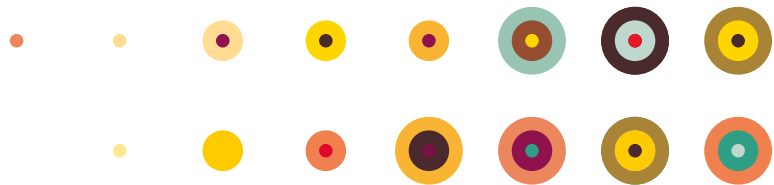
In 2023, nearly 250 refugee students followed courses at Utrecht University through Incluusion. Prior to their course, new refugee students took part in a highly-rated two-day programme called Restart. During Restart, the students are introduced to the Dutch higher education system and we discuss cultural differences, such as the typically Dutch short lunch break and direct communication style. Incluusion students are also welcome to take part in our buddy programme, in which we organise events and social activities geared towards student well-being and academic integration. In 2024, we will also focus on the intake of refugee students in our regular programmes.

Participatiebanen / Jobs under the Participation Act



De UU wil graag een inclusieve organisatie zijn, ook voor medewerkers met een functiebeperking. De UU geeft invulling aan de Wet Banenafspraken. In 2023 zijn ongeveer de helft van het vereiste aantal participatiebanen ingevuld. De Universitaire Bestuursdienst, draagt hier met 37,4 procent goed aan bij. Bij Diergeneeskunde is het aantal participanten met 9,1 procent gestegen. Dit is de grootste toename bij de UU. Bij Beta- en Geowetenschappen is nog veel werk aan de winkel. Mogelijk kunnen jobdates en jobcreatie daaraan bijdragen.

UU strives to be an inclusive organisation, including for employees with a disability. By implementing the jobs agreement, UU is fulfilling its duties under the Participation Act. In 2023, we made progress that brought us halfway to meeting our statutory hiring goal. The University Corporate Offices made a strong contribution, accounting for 37.4 per cent of these jobs. In the Faculty of Veterinary Medicine, the number of employees under the Act increased by 9.1 per cent – the largest increase at UU. The Sciences and Geosciences still have a long way to go. Job dates and job creation could potentially be useful in meeting their goals.



Multifunctionele (stille)ruimtes / Multifunctional (quiet) rooms

Bij de UU zijn in 2023 5 multifunctionele stilleruimtes (op)nieuw ingericht. De ruimtes zijn er voor iedereen die behoefte heeft aan een moment van rust of bezinning. Niet alle ruimtes waren voor alle studenten en medewerkers inclusief en toegankelijk om tot rust te komen, te bidden of te mediteren. Een speciale projectgroep boog zich het afgelopen jaar over de stilleruimtes, functie en locatie. Student Ismail Sarti (Bètawetenschappen) en Jogchum Turksema (beleidsmedewerker Facilitair Service Centrum) maakten met anderen deel uit van deze projectgroep: “We hebben de ruimtes in kaart gebracht en aangepast wat nodig was. De ruimtes zijn geschilderd en akoestisch aangekleed met panelen. Zonder toeters en bellen, want het is ook een prikkelarme omgeving voor neurodivergente studenten en medewerkers die soms de drukte willen vermijden. Er zijn afsluitbare kasten en er is de mogelijkheid voor religieuze wassing.” Ismail en Jogchum zijn blij met het resultaat. Het volledige overzicht van (stille)ruimtes met primaire functie en beschikbare faciliteiten is online te vinden.

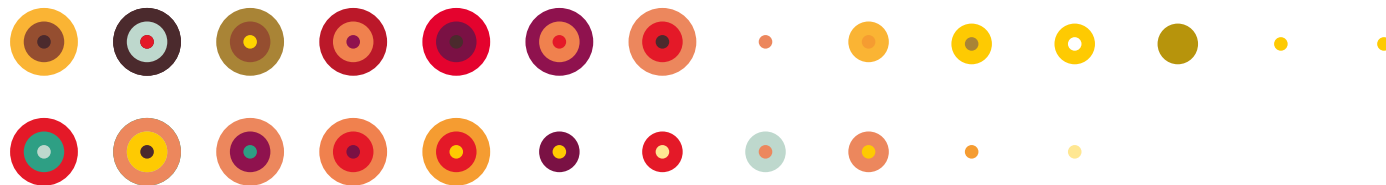
In 2023, five multifunctional (quiet) rooms were refurbished at UU locations. These rooms are intended for anyone who needs a bit of peace and quiet or a moment to collect their thoughts. Before the update, not all of these spaces were inclusive and accessible for every student or employee who might want to de-stress, pray or meditate. Over the past year, a special project group has taken a closer look at the quiet rooms, their function and their locations. Ismail Sarti (a student at the Faculty of Science) and Jogchum Turksema (a policy adviser in the Facilities Service Centre) were among the members of this project group. They explain: “We catalogued every aspect of the spaces and made adjustments where necessary. The rooms have been painted and clad with acoustic panelling. It’s all been kept quite basic, because the rooms are also intended to provide a low-stimulus environment for neurodivergent students and employees when they want to escape the hustle and bustle. There are lockers and facilities for ritual purification as well.” Ismail and Jogchum are pleased with the results. The complete list of (quiet) rooms – including their primary functions and the facilities available at each one – can be found online.

UPDATES

Diversiteit in instroom en selectie / Diversity in intake and selection

De EDI-projectgroep Diversiteit: Instroom en Selectie (DIS) van nieuwe studenten heeft het project in oktober 2023 afgesloten, maar het werk eindigt niet. Serieus werk maken van diverse instroom en selectie wordt voortgezet in de werkgroep Divers en Inclusief werven, bestaande uit EDI-collega’s, onderwijsdirecteuren, collega’s marketing & communicatie en student-assessoren. Gebaseerd op de vraag ontwikkelt de werkgroep materiaal voor de Kennisbank Divers en Inclusief werven. Daaronder vallen bijvoorbeeld gesprekstips gericht op diversiteit tijdens voorlichtingsdagen en een e-module waarmee je leert bewuster om te gaan met onbewuste vooroordelen. Heb je vanuit je opleiding of faculteit interesse om deel te nemen, neem dan contact op met Lysanne Eijlander via l.f.eijlander@uu.nl

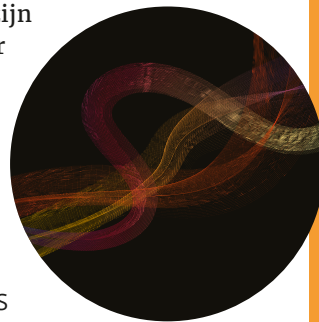
While the EDI project group on Diversity: Intake and Selection (DIS) of new students may have concluded their project in October 2023, the work is far from over. Serious efforts to promote diversity in our intake and selection will carry on within the Diverse and Inclusive Recruitment working group, which will consist of EDI colleagues, directors of education, members of Marketing & Communication staff and student assessors. Based on the needs it identifies, the working group is developing material for the Diverse and Inclusive Recruitment Database. This will involve elements such as interview tips designed to promote diversity during information days and an e-learning module that teaches individuals to be more aware of their unconscious biases. If you are interested in getting your degree programme or faculty involved, please contact Lysanne Eijlander at l.f.eijlander@uu.nl.



Diversiteitsmaand / Diversity Month

Tijdens de diversiteitsmaanden maart en oktober zijn verschillende evenementen georganiseerd, waaronder een workshop inclusiever curriculum voor docenten, een netwerkevent voor statushouders en het symposium, Diversiteit in instroom en selectie.

A variety of events will be held during the Diversity Months of March and October, including a workshop on creating a more inclusive curriculum for lecturers, a networking event for asylum permit holders and the DIS symposium, Diversity in intake and selection.



Belonging@UU dashboard

Het Belonging@UU-dashboard op basis van studentenenquête is gelanceerd. Dit dashboard verzamelt gegevens over inclusie-beleving en geeft inzicht in het gevoel van thuis, welkom te zijn en gewaardeerd te worden van studenten aan de UU en het mogelijke effect op studieresultaten. De eerste inzichten zijn gepresenteerd.

The Belonging@UU dashboard based on the results of student surveys has been launched. This dashboard collects data on perceptions of inclusion and provides insight into the extent to which students feel at home, welcome and valued at UU, as well as how this potentially affects their academic results. The initial findings have already been presented.



M/V/X

De UU werkt eraan om, daar waar seksregistratie noodzakelijk is, naast M of V ook X als optie te bieden. Het doel hiervan is om iedere student en medewerker de mogelijkheid te bieden zich te registreren passend bij de genderidentiteit. Daarbij hoort ook informatievoorziening en begeleiding voor het juiste gebruik van persoonlijke voornaamwoorden zoals zij/haar, hij/hem, die/diens.

In cases where it is necessary to register a person's gender, UU strives to offer the option of “X” in addition to “M” or “F”. The goal is to allow each and every student and employee to register the gender that matches their identity. This includes providing information and guidance concerning the correct use of personal pronouns such as she/her, he/him, they/them.

Diversity Dinner Dialogues (DDD) smaken naar meer / DDD taste like more

De Diversity Dinner Dialogues (DDD) spelen een cruciale rol bij het bevorderen van discussies over diversiteit en inclusie, aldus initiatiefnemer hoogle-raar Bruce Mutsvairo: “In 2023 organiseerden we drie Dinners, waarmee we ruimte creëren om in een veilige omgeving gesprekken te voeren over gevoelige onderwerpen als ras, vooroordelen, identiteit en erbij horen. Het zou mooi zijn als we dit kunnen herhalen.” Alle drie de evenementen zijn goed bezocht met de volgende thema’s: internationale medewerkers en studenten, religie en functiebeperkingen, toegankelijkheid en eerste-generatiestudenten.

The Diversity Dinner Dialogues (DDD) play a crucial role in promoting discourse on diversity and inclusion, says initiator Professor Bruce Mutsvairo. “In 2023, we organised three such Dinners, through which we created a safe space to talk about sensitive topics like race, bias, identity and a sense of belonging. It would be fantastic if we could do this again.” The three events, all of which were well-attended, focused on the following themes: international staff and students, religion and disabilities, accessibility and first-generation students.





Verbinden en samenbrengen

Connect and unite

UU students from African Caribbean Heritage Network

Het African Caribbean Heritage Network (ACHN) is een van de diversiteitsnetwerken van en voor studenten en/of medewerkers. Makeda Ferguson, masterstudent Sustainable Business and Innovation, is een van de grondleggers van de vereniging: “Op deze overwegend witte universiteit is het soms moeilijk om aansluiting te vinden bij andere studenten van kleur.”

“In 2018 startte ik aan de UU. Afkomstig uit Trinidad & Tobago, was studeren in Nederland een hele verandering. Ik voelde me kwetsbaar. Natuurlijk waren er docenten, klasgenoten, medestudenten om mij te helpen. Maar ik had behoefte aan mensen die hetzelfde ervaren. Een plek waar je ervaringen kunt delen zonder de uitzondering te zijn. En ja, het was in de beginperiode moeilijk om andere Afrikaanse en Caribische studenten te bereiken. We zijn hen letterlijk op gaan zoeken op de campus en vertelden over ons netwerk.” Met succes, ACHN groeit en bloeit en telt inmiddels meer dan 60 leden.

De vereniging organiseert een scala aan activiteiten: van etentjes en movie nights tot paneldiscussies en museumbezoeken in Amsterdam en Rotterdam. Makeda: “Dat maakt ACHN onze family far from home. Een plek waar we het Afrikaans-Caribische erfgoed vieren, verbinden en samenbrengen. We creëren ook ruimte om te discussiëren over onderwerpen die niet over het hoofd mogen worden gezien, zoals de onzichtbare banden van de universitaire gemeenschap met het slavernijverleden.”

In 2022 trad een nieuw bestuur aan en nam Makeda afscheid als voorzitter. Waar is ze het meest trots op? “Dat onze community ertoe doet. Vooral nu ik een stapje terug heb gedaan, is het mooi te zien dat ACHN de discussie niet uit de weg gaat. Voor mij is dat een teken dat dit netwerk in een behoefte voorziet. En dat ACHN ook zonder mijn actieve inzet kan bestaan.” Het nieuwe bestuur bestaat uit bachelor- en masterstudenten van de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht.

Makeda: “Iedereen die interesse heeft in de ACHN is welkom, ook als ze niet van Afrikaanse of Caribische afkomst zijn, maar er wel meer over willen leren. Ik kijk ernaar uit om ACHN van een afstand verder te zien groeien. En in de tussentijd schrijf ik mijn scriptie en ben ik als student-vertegenwoordiger aangesloten bij de Stuurgroep Slavernijverleden en Kolonialisme. Voor mij zijn dit belangrijke nieuwe stappen op weg naar de toekomst.”

“We gaan discussie
niet uit de weg”

“We don’t shy away from
tough conversations”

The African Caribbean Heritage Network (ACHN) is one of the diversity networks by and for students and staff. ACHN was co-founded by Makeda Ferguson, master’s student in Sustainable Business and Innovation: “At this predominantly white university, it is sometimes difficult to connect with other students of colour.”

In 2018, I started at the university. Coming from Trinidad and Tobago, studying here was quite a change. I felt vulnerable. Of course there were teachers, classmates, fellow students to help me. But I wanted to meet people who were experiencing the same thing. A place where you could share experiences without being the exception. And yes, reaching out to other African and Caribbean students was difficult in the early days. We literally started approaching people from this group on campus and told them about our network.” A good move, ACHN is growing and thriving and now has over 60 members.

The association organises a range of activities: from dinners and movie nights to panel discussions and museum visits in Amsterdam and Rotterdam. Makeda: “That makes ACHN our family far from home. A place where we celebrate, connect, share and bring together African and Caribbean heritage. We also create space to discuss overlooked topics, such as the university community’s invisible ties to the slavery past.”

What is she most proud of? “That our community matters. Especially now that I have taken a step back, it is nice to see that ACHN does not shy away from discussion. For me, that’s a sign that this network meets a need. And that ACHN can exist even without my active involvement.” A new board took office in 2022. The new board consists of Bachelor and Master students from Utrecht University and Hogeschool Utrecht.

Makeda: “Anyone interested in the ACHN is welcome, even if they’re not of African or Caribbean heritage but want to learn about it. I look forward to watching ACHN continue to grow from a distance. And in the meantime, I am writing my thesis and joining the Slavery History and Colonialism Steering Committee as a student representative. New steps towards the future.”

Ontmoet het EDI Team / Meet the team

Diversity Dean

PROF. DR. JOHN DE WIT
Hoogleraar faculteit
Sociale Wetenschappen /
Professor Faculty of Social
and Behavioral Sciences

Stuurgroep Steering Committee

PROF. DR. SASKIA ARNDT
Hoogleraar faculteit
Diergeneeskunde
Professor Faculty of Veterinary
Medicine

PROF. DR. HELGA GARDARSDOTTIR
Hoogleraar Betawetenschappen
Professor of sciences

DR. WIEKE EFTING
Beleidsmedewerker faculteit
Diergeneeskunde
Policy Advisor Faculty of Veterinary
Medicine

PROF. DR. MARTHA FREDERIKS
Hoogleraar faculteit
Geesteswetenschappen
Professor Faculty of Humanities

PROF. DR. MADELEINE GIBESCU
Hoogleraar faculteit
Geowetenschappen
Professor Faculty of Geosciences

CHARISMA HEHAKAYA, PHD
Universitair docent Geneeskunde
Assistant Professor of Medicine

DR. MARK PEN
Hoofd Onderzoek
Head of Research Affairs

HAZA RAHIM, MSC
Docent en onderzoeker faculteit
Sociale Wetenschappen
Lecturer and researcher Faculty of
Social and Behavioural Science

DR. CHIARA ROBBIANO
Universitair hoofddocent
University College Utrecht
Associate Professor University
College Utrecht

DR. SNEŽANA STUPAR RUTENFRANS
Universitair hoofddocent
University College Roosevelt
Associate Professor University
College Roosevelt

DR. MR. ALEXANDRA TIMMER LLM
Universitair hoofddocent
Faculteit Recht, Economie,
Bestuur en Organisatie
Associate Professor Faculty of Law,
Economics and Governance

DR. GISELA VAN DER VELDEN
Universitair docent
Biomedische Wetenschappen
Assistant Professor Biomedical
Sciences

JOHANNEKE VERHAGE
Beleidsmedewerker onderwijs
faculteit Sociale Wetenschappen
Education Policy Officer Faculty of
Social and Behavioural Science

**STUDENTLID / STUDENT
REPRESENTATIVE EZRA DEKKER,
SASKIA CORVELEIJN, LUNE DE RIJCK.**

Afgetreden in 2023 / Resigned in 2023:
prof. dr. Janneke Plantenga, dr. Gonül
Dilaver, prof. dr. Ronald Pierik, prof. dr.
Leoniek Wijngaards en studentenleden
Aylin Kurtkaya en Willem Vos.

EDI Office

BRIGITTE PRIESHOF, MSC
Programmamanager
Programme Manager

ELIAS ABOU CHAAYA, BSC
Coördinator evenementen
Event Coordinator

LINAS ČEPINSKAS, MSC
Beleidsadviseur HR
Policy Advisor HR

ANNE-MARIE VAN GIJTENBEEK, MSC
Coördinator diversiteitsnetwerken
Diversity Network Coordinator

ISHAA VAN DER GOUW, MSC
Communicatiemedewerker
Communications Officer

JENNIFER GRAVENDAAL, MA
Beleidsadviseur Studenten,
Onderwijs & Onderzoek
Policy Advisor Student &
Academic Affairs

KIM VAN HEES, BA
Office-assistent
Office Assistant

MYRA-LOT PERRENET, BA
Communicatiemedewerker
Communications Officer

MIRJANA PETROVIĆ, BA
Office-assistent
Office Assistant

AMY SCHELLEVIS, MS
Communicatie-adviseur
Communications Consultant

RAGNA SENF, MSC
Projectmanager Inclusion
Project Manager Inclusion

Het EDI office nam in 2023 afscheid van /
We said goodbye to: La Vie Bouguenon,
Antje Gerstel-Kuijper, Marileen Reinders en
Elisa Veini.



Vooruitblik / Outlook

2024 is alweer het laatste jaar van het huidige EDI-programma. Gaan we het rustig aan doen de komende maanden? Verre van. We hebben nog veel projecten die we verder uitbouwen en nieuwe projecten om op te starten. Zo zijn er in de diversiteitsmaand maart verschillende evenementen; zoals een bijeenkomst op Internationale vrouwendag 8 maart over hoe digitale technologie, diversiteit en inclusie beïnvloedt. Ook reiken we de *Diversity & Inclusion Award* uit en is er voor de tweede keer *One Book One Campus*. Tijdens dit universiteitsbrede lees-event nodigen we iedereen op de UU uit om *Wij Slaven van Suriname* te lezen van Anton de Kom, antikoloniaal schrijver, dichter en activist.

Ingezette projecten zoals ‘Sekseregistratie en voornaamwoorden’, ‘Inclusief curriculum’ en het toegankelijker maken van gebouwen worden vervolgd.

Een EDI Toekomstcommissie gaat aan de slag met de vraag welke thema’s de komende jaren van belang zijn als het gaat om gelijkheid, diversiteit en inclusie bij de UU en hoe we deze kunnen vormgeven. In diversiteitsmaand oktober is er een EDI Festival waarbij we met alle faculteiten, diversiteitsnetwerken en geïnteresseerden terugkijken op de resultaten en vooruitkijken naar de EDI toekomstplannen van de UU. Kortom, er is (blijft) meer dan genoeg te doen en te beleven.

Heb je suggesties, vragen, ideeën over EDI-thema’s, ze zijn allemaal welkom op EDI.office@uu.nl.

Brigitte Prieshof,
EDI Programmamanager



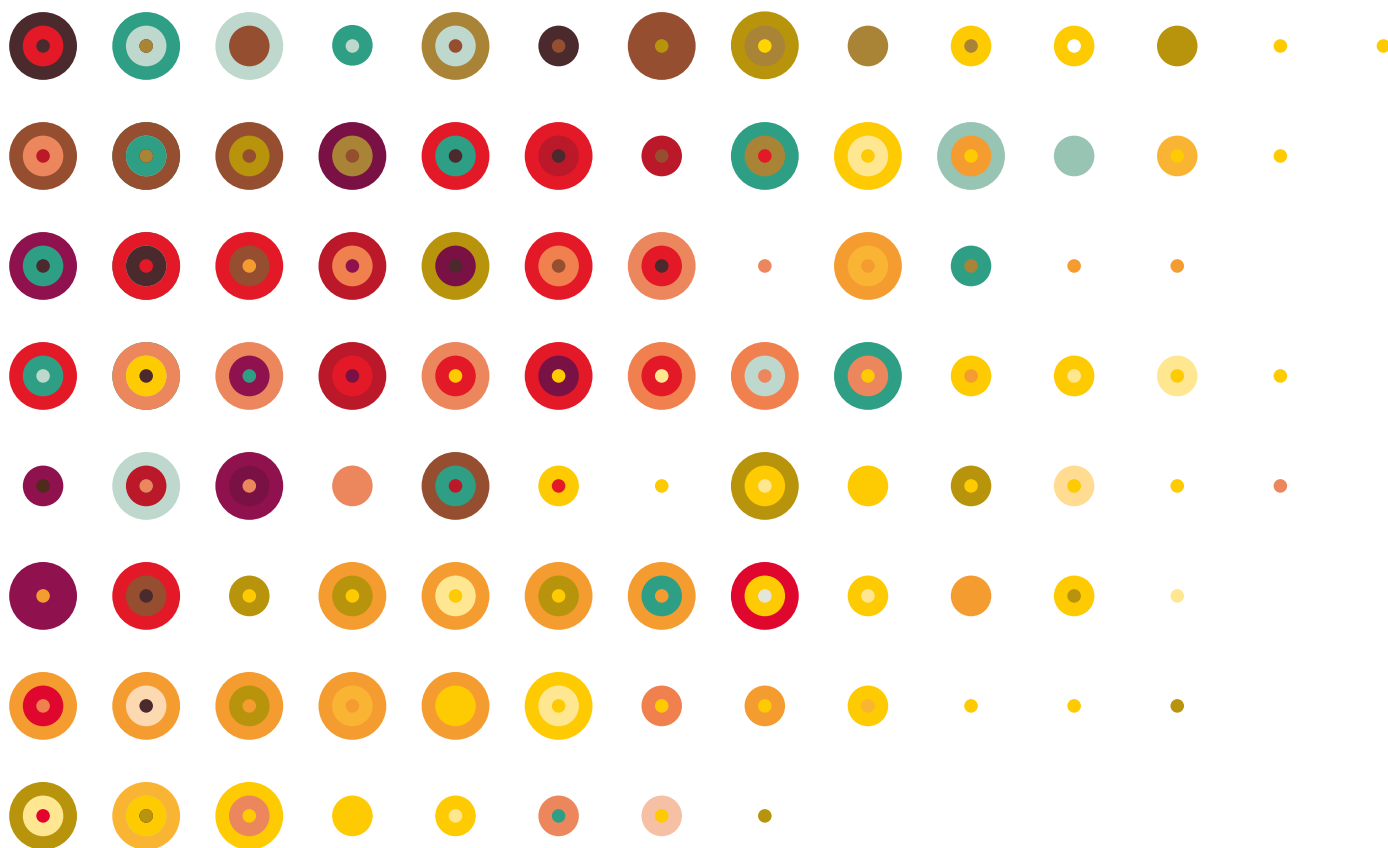
2024 is the final year of the current EDI programme. So does that mean we will be coasting a bit in the months ahead? Far from it. There are still a great many projects we plan to expand and new projects we intend to launch. For example, a number of events are scheduled for Diversity Month in March, including an event on International Women’s Day (8 March) that will focus on how digital technology affects diversity and inclusion. We will also present the Diversity & Inclusion Award and host the second edition of One Book One Campus. During this university-wide reading event, we are inviting everyone at UU to read *Wij Slaven van Suriname [We slaves of Suriname]* by anti-colonial author, poet and activist Anton de Kom.

We will also continue to work on ongoing projects such as “Gender registration and personal pronouns”, “Inclusive curriculum” and improving the accessibility of our buildings.

A committee on the Future of EDI will take on the challenge of identifying the themes that will be relevant with regard to equality, diversity and inclusion at UU in the coming years, and how we can put these themes into practice. During the EDI festival in Diversity Month October, we will join all faculties, diversity networks and interested parties in looking back on the results and looking ahead at UU’s plans for the future of EDI. In short, there is still more than enough to do and experience.

If you have suggestions, questions or ideas related to EDI themes, you are welcome to share them with us at edi.office@uu.nl.

Brigitte Prieshof, EDI Programme Manager



De Universiteit Utrecht streeft naar zichtbare impact
op verschillende dimensies van (on)gelijkheid
Utrecht University is striving to make a visible impact
on different domains of (in)equality



* Cultureel, etnisch of religieus
* Cultural, ethnic or religious