



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM
Faculteit der Rechtsgeleerdheid

Actieplan 2024

Diversity Committee (DC)

FdR Actieplan Diversiteitscommissie 2024

Met als doel onze inspanningen op het gebied van inclusie, gelijkheid en diversiteit aan de Faculteit der Rechtsgeleerdheid voort te zetten, zullen de FDO, de beleidsmedewerker Diversiteit, Inclusie en Sociale Veiligheid en de Diversiteitscommissie zich gezamenlijk blijven richten op het bouwen van bruggen tussen de afdelingen van onze faculteit en het zoeken van de verbinding tussen de inspanningen van het Central Diversie Office, de UvA-brede diversiteitinitiatieven en de verschillende afdelingen van de FdR. Het CvB heeft het afgelopen jaar medewerkers op verschillende organisatieniveaus aangenomen die zich richten op prioriteiten omtrent diversiteit en inclusie (Personeel & Organisatie-P&O, Academische Zaken- AcZ, Communicatie en Teaching Learning Centre - TLC).

Ons doel is om in synergie te werken met de initiatieven die zijn opgezet en die zodanig over te nemen en aan te passen, zodat zij de doelen en behoeften van onze faculteit dienen. Hierbij rekening houdend met de unieke context van onze discipline, populatie en prioriteiten.

FdR Agenda voor Diversiteit, Inclusie en Gelijkheid

De huidige [Agenda voor Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie](#) werd opgesteld in 2019, volgens de richtlijnen en principes vastgesteld door de UvA-brede [Nota Diversiteit](#). In 2024 zal een nieuwe versie van dit beleid worden opgesteld op centraal niveau. De FDO beveelt een heroverweging aan van de agenda van onze faculteit na voltooiing en publicatie van dit UvA-brede document.

Structuur van de Diversiteitscommissie

De Diversiteitscommissie zal vanaf nu programma's en projecten opzetten met een projectleider en samenwerkende teamleden. Deze organisatie methode maakt continuïteit van programma's en projecten mogelijk, in de hoop het stilvallen van genoemde programma's te voorkomen, indien leden van de commissie veranderen. Zoals vermeld in het rapport, zal de aanvullende samenwerking met het PPLE Diversiteitsbestuur het komende jaar voortgezet worden. Het PPLE Diversiteitsbestuur zal evenementen organiseren, die bijdragen aan de initiatieven van de agenda op facultair en afdelingsniveau.

Actie Plan

Voor het jaar 2024 zal de FDO zich richten op de volgende actiepunten zoals reeds toegewezen als projecten voor werkgroepen binnen de Diversiteitscommissie, volgens specifieke punten in de Agenda van de Faculteit.

1. Curriculum en Inclusief Onderwijs

Actiepunten agenda: H

a. Diversity Reflection Tool/ Diversiteit Reflectietool

Het werk onder leiding van Maïke Steen met betrekking tot de Curriculum Scan (vanaf nu aangeduid als Diversiteit Reflectietool) bevindt zich in de fase van implementatie, geleid door DC-lid Ivana Isailović. Deze tool heeft als doel om als ondersteuning te dienen bij de herziening van de cursusinhoud en instructiemethoden op basis van beginselen van gelijkheid en inclusie. De ontwikkeling van de tool en uitvoering van de pilot vinden plaats in samenwerking met de CDO die tegelijkertijd een vrijwillige tool

ontwikkelt voor alle faculteiten. De FdR heeft besloten om met onze eigen Reflectietool te werken in synergie met de algemene en meer uitgebreide tool, ontwikkeld door de CDO, om aan de behoeften van onze faculteit tegemoet te komen. Er wordt rekening gehouden met de behoefte aan een beknopte versie (6 vragen voor de pilot).

De pilot van dit project zal in 2024 worden gelanceerd en zal functioneren als een tool voor herziening en aanpassing van de cursussen, evenals een diagnostische tool voor onze faculteit om verdere instrumenten en strategieën te ontwikkelen die aansluiten bij de lacunes die via deze reflectietool naar boven zijn gekomen (bijv. een mogelijke toolbox voor Diversiteit met ondersteuning van TLC, FdR Bibliotheek en Diversiteitstrainingen). De doelgroep voor deze pilot bestaat uit alle cursuscoördinatoren van master- en bacheloropleidingen die vrijwillig hun materialen en lesprogramma's willen herzien. Dit project is bedoeld om docenten te ondersteunen die hun cursusinhoud al herzien op basis van de huidige academische accreditatie, onderwijsvernieuwingsprocessen of die nieuwe cursussen ontwikkelen.

De tijdslijn van de pilot is als volgt:

- i. Promotie en uitnodiging voor deelname van januari tot april.
- ii. Eerste implementatieworkshop (sessie van 2 uur) in april 2024.
- iii. Follow-up en analyse van resultaten eind 2024.

b. Bachelor- en Masterprogramma's

In samenwerking met de onderwijsdirecteur nodigen we directeurs van de master programma's uit om deel te nemen aan reflectie-evaluaties in hun jaarplannen met betrekking tot hun initiatieven op het gebied van inclusie, gelijkheid en diversiteit op verschillende niveaus van hun programma. Daarnaast zullen gedurende het academische jaar vergaderingen met individuele programmadirecteurs worden gepland om te kijken hoe wij met betrekking tot DEI de eigen initiatieven van deze opleidingen kunnen ondersteunen, inclusief gesprekken over toelating- en selectieprocedures; ondersteuning van cursuscoördinatoren bij de herziening van de cursusinhoud, gebruik van de diversiteitreflectietool, ondersteuning van docenten en bevordering van onderzoek vanuit intersectionele benaderingen.

2. Bibliotheekbronnen

Agendapunten: K

Met het oog op het bijdragen aan de productie van onderzoek over onderwerpen die een intersectionele benadering bevatten ten opzichte van aspecten van onze samenleving die relevant zijn voor diversiteit, inclusie en gelijkheid, zal het DC een initiatief opstellen voor het opzetten van een database met informatie over academische literatuur met betrekking tot het recht en belangrijke onderwerpen op het gebied van diversiteit (LGBTQIA+ populaties, handicaps, gendergelijkheid, diversiteit in etnische achtergronden, etc.). Dit voorstel is bedoeld als stimulans voor studenten om literatuur te gebruiken die kan bijdragen aan de productie van nieuwe kennis op hun specifieke onderzoeksgebied. Deze database zou beschikbaar zijn voor zowel bachelor- als masterscripties.

3. Docenten trainingen

Agendapunten: A en I

- a. Onze faculteit is van plan om, in samenwerking met TLC Centraal en met input van de Hot Moment-training van de VU, een interne training te ontwikkelen die tot doel heeft het onderwijzend personeel (docenten, cursuscoördinatoren en tutoeren van bachelor- en masterprogramma's) te voorzien van didactische tools om moeilijke gesprekken te voeren, die ontstaan als actuele internationale en nationale gebeurtenissen zich voordoen. In het verleden hebben we gezien dat er behoefte is aan het stimuleren van discussies die bijdragen aan de academische vooruitgang van ons vakgebied, waarbij onze docenten hebben aangegeven zich onvoorbereid te voelen om dergelijke gesprekken te leiden. In de hoop bij te dragen aan onze principes van academische vrijheid en niet weg te deinzen voor deze gesprekken, zal FdR TLC samenwerken met FDO en de voorzitter van de Diversiteitscommissie van dit project, Burcu Özkan, bij de ontwikkeling van deze training, met echte voorbeelden die zich voordoen in de collegezalen van onze Rechtenfaculteit.
- b. Our Bodies Our Voice, in samenwerking met TLC FdR, krijgt financiering voor 3 workshops per jaar van de CDO. In voorgaande jaren zijn de ongebruikte workshops bedoeld voor studenten, medewerkers en studentenverenigingen opgehoopt, waardoor onze faculteit in het komende jaar in totaal 8 workshops kan organiseren. De eerste van deze reeks heeft plaatsgevonden op 30 november in samenwerking met FdR TLC en de overige 7 workshops zullen worden gepland voor 2024. De geplande workshops (geleid door Burcu Özkan) zullen belangrijke momenten in het jaar opvolgen waarin docenten en studenten kunnen profiteren van de kennis van deze trainingen. De betreffende informatie zal worden gedeeld met de steun van het communicatieteam. De beschikbare en geplande trainingen zullen in de volgende volgorde zijn:
 - i. Bystander-interventie (personeel)
 - ii. Fundamenten van bondgenootschap en inclusie (studenten en studieverenigingen)
 - iii. Fundamenten van bondgenootschap en inclusie (personeel)
 - iv. Alcohol en feestcultuur (studenten)
 - v. Onderwijs voor inclusie en sociale veiligheid (personeel)
 - vi. Grenzen, communicatie en toestemming (studenten en studieverenigingen)
 - vii. Fundamenten van bondgenootschap en inclusie (studieverenigingen)

4. Juridisch Onderzoek

Agendapunt: K

De Diversiteitscommissie streeft ernaar om ondersteuning en promotie te bieden bij evenementen en activiteiten van actieve faculteitsleden, die onderzoek willen bevorderen naar onderbelichte kwesties, zoals het Sustainable Global Economic Law-project. De aanbeveling van het FDO is om te blijven zoeken naar strategieën om onderzoek en ondersteuning van onderzoekers rond de thema's gelijkheid, diversiteit en inclusie in het rechtsgebied te bevorderen.

5. Initiatieven voor Personeel en Organisaties (P&O)

Agendapunten: A-6, B-1, C-12, D en E.

De betrokkenheid van de HR-afdeling van de FdR is van fundamenteel belang voor de implementatie van ons huidige diversiteitsbeleid op meerdere niveaus, daarom blijft deze samenwerking een van de belangrijkste punten voor het komende academische jaar. De huidige beleidsmedewerker Diversiteit en Sociale Veiligheid, Franka Wegkamp, zal werken als belangrijkste liaison voor projecten die relevant zijn voor Human Resources aan onze faculteit, in lijn met de doelstellingen van onze besproken agenda. De huidige projecten omvatten het onderzoeken van best practices met betrekking tot exitgesprekken en inclusieve werving en objectieve selectie.

De training 'inclusieve werving en objectieve selectie' zal centraal staan in het bijdragen aan een meer inclusief aannameproces, het plan van aanpak zal daarom in kaart brengen hoe de training structureel geïmplementeerd zal worden. In 2024 zal geanalyseerd worden hoe de exitgesprekken en/of exit-enquêtes geïmplementeerd kunnen worden binnen de FdR.

6. Gender Lunches

Agendapunten: A en C

De ervaring van de vorige FDO met betrekking tot Gender Lunches (geleid door DC-lid Ivana Isialović) bleek positief te zijn. We zullen dit initiatief blijven uitvoeren met als doel om ruimte te bieden aan faculteitsmedewerkers die aspecten van Gendergelijkheid in onze werkomgeving willen bespreken. Bovendien streven we er naar om op basis van ervaringen die zijn opgedaan in deze veilige ruimte, gegevens te verzamelen die het beleid kunnen voeden. Tijdens genoemde bijeenkomsten zullen de volgende onderwerpen aan bod komen, waar onze Diversiteitscommissie, FDO en DI&SS-beleidsfunctionaris aan zullen werken. Deze omvatten:

- a. Het (niet) erkennen en waarderen van bepaald werk (coördinatie van evenementen, communicatietaken, informeel mentorschap, enz.)
- b. Erkenning van stemmen onder vrouwelijke onderzoekers die onderzoek bevorderen dat relevant is voor gender, gelijkheid, inclusie en intersectionaliteit.
- c. Sociale veiligheid in collegezalen en ongewenst gedrag bij cursusevaluaties.

7. Diversity Monitor

Agendapunten: D en I

- a. Project op centraal niveau - Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam werkt momenteel aan de ontwikkeling van een strategie om de komende jaren een monitor Diversiteit Medewerkers en Studenten in te voeren. Dit project onder leiding van Helma van den Berg, Beleidsadviseur Diversiteit, Inclusie en Sociale Veiligheid. Zij zal het komende jaar benchmarks voor D&I bepalen en een geschikte monitor ontwerpen voor alle faculteiten. FdR FDO zal de samenwerking op centraal niveau voortzetten om de maatregelen op te nemen voor de indicatoren die interessant zijn voor onze faculteit.

8. Toegankelijkheid en Inclusie

Agendapunten: I en J

a. Toegankelijkheid

Met als doel om het docententeam in staat te stellen toegankelijkheidsprincipes te begrijpen en toe te passen in het klaslokaal, zullen de FDO en DC (met steun van Burcu Özkan) de samenwerking voortzetten met het TLC UvA Centraal en ook met FdR TLC, om de ontwikkeling van tools en trainingen voor tutoren en docenten om inclusiviteit in het onderwijs te bevorderen (bijv. hoe een toegankelijkheidscontrole uit te voeren in documenten geüpload in digitale leeromgevingen om ervoor te zorgen dat ze geschikt zijn voor TTS-software voor studenten met visuele beperkingen, beste praktijken om neurodivergentie en gehoorbeperkingen in het klaslokaal te overwegen, enzovoort). Tot op heden is er een onlinetraining "Toegankelijke lesmaterialen: Barrières wegnemen" beschikbaar gekomen via FDO en TLC voor het implementeren van digitale toegankelijkheid (<https://tlc.uva.nl/article-category/e-learning-nl/?faculty=6>). Verdere projecten in lijn met dit doel zullen worden ontwikkeld in samenwerking met het Teaching and Learning Centre van onze faculteit, waaronder een Digitale Toegankelijkheidschecklist, volgens de richtlijnen en het protocol van onze Universitaire Communicatie-eenheid.

Verder, als reactie op de lage score van de 2023 NSE waarin een laag percentage studenten tevredenheid meldde over ontvangen ondersteuning met betrekking tot ondersteuningsbehoeften, hebben de FDO en DC het voornemen om prioriteit te geven aan evenementen en bewustwordingscampagnes over de bestaande ondersteuningsstructuren voor studenten met een beperking. Deze initiatieven zullen plaatsvinden in samenwerking met studieadviseurs en andere betrokkenen bij studentenwelzijn.

b. Stilte-ruimtes

Verdere gesprekken met studentenorganisaties en facilitaire diensten zullen de mogelijkheden onderzoeken om nieuwe bezinningsruimtes in onze faculteit op te nemen, om te dienen als omgevingen voor decompressie in stilte (om studenten te helpen die te maken hebben met overstimulering vanwege long-covid, neurodivergentie en andere zaken die te maken hebben met hun geestelijke gezondheid) en voor religieus gebed. Dit werk zal steun en samenwerking zoeken bij de CDO en de Projectmanager van het College van Bestuur die belast is met dit initiatief (Soumia Akachar).

9. Studentenwelzijn

Agendapunten: A, I en J

Routes voor communicatie over welzijn

Eén lid van de DC (Justine Zwarthoed) zal een communicatiestrategie opstellen met tijdschriften en artikelen die relevant zijn voor de mentale gezondheid en het welzijn van studenten. In samenwerking met Studieadviseurs, Vertrouwenspersonen, de Beleidsmedewerker Sociale Veiligheid en andere institutionele leden die programma's voor studentenwelzijn leiden, zal een reeks artikelen worden gedeeld met ondersteuning van het communicatieteam van de faculteit om de toegangsroutes tot de door onze faculteit geboden middelen op het gebied van sociale veiligheid en ondersteuning van toegankelijkheid te bevorderen.

10. Betrokkenheid van Studentenorganisaties

Agendapunten: I

- a. Opleidingscommissies, de FSR, het Diversiteitsbeleid van Studie- en Studentenverenigingen

In 2024 is het de bedoeling van de Diversiteitscommissie om op verschillende niveaus contact te leggen met studentenorganisaties en hen uit te nodigen om diversiteitsbeleid binnen hun organisatie op te stellen. In de afgelopen maanden hebben leden van deze diverse organen vragen gesteld over inclusie en toegankelijkheid. Het is voor ons belangrijk om het werk voort te zetten waarbij de verantwoordelijkheid voor diverse populaties binnen deze organisaties blijft liggen, met advies en ondersteuning van FdR FDO en de Diversiteitscommissie.

- b. Our Bodies Our Voice trainingen voor studentenorganisaties

Onder de toegewezen trainingen door de CDO zal de FdR trainingen wijden aan: bondgenootschap; ingrijpen als omstander; inclusie en sociale veiligheid, voor studieverenigingen en andere studentenorganisaties op basis van hun verzoek. De ondersteuning van de Diversiteitscommissie zal gericht zijn op het coördineren van de genoemde trainingen. Dit project wordt momenteel geleid door Burcu Özkan.

11. De Eerste Generatie

Agendapunten: I.

De onschatbare steun die dit programma in voorgaande jaren heeft geboden aan studenten van de eerste generatie aan de universiteit zal worden voortgezet in een poging om studenten van diverse migratie- en sociaaleconomische achtergronden, die de eerste generatie universitaire studenten vertegenwoordigen in hun familie, begeleiding, mentorschap en ondersteuning te bieden via dit programma. Dit programma zal worden geleid en beheerd door 4 leden van onze Diversiteitscommissie (Heleen van Galen, Mohammed El Idrissi, Guusje Westhof en Loren Karsten) onder begeleiding van een van de oprichters van DEG, Ali El Hri. De doelstellingen van dit project zullen zich richten op de volgende rollen:

- a. Get Ready Programma (Herzien programma). Het introductieprogramma geleid door het Centrale Diversity Office zal komend academisch jaar doorgaan met FdR-studenten. Aanpassingen aan dit programma zullen gericht zijn op: inclusie van andere studenten die geen Nederlands spreken (mogelijkheid van een Engelstalig programma), coördinatie van de planning met andere introductieweken van de universiteit, promotie van deelname via verschillende communicatiekanalen. FdR voegt elementen van onze introductie toe, waaronder persoonlijke presentaties van studieadviseurs, het internationale studiebureau en de Juridische Bibliotheek.

- b. Mentor-/Buddyprogramma via alumninetwerk

De promotie van het Mentor-/Buddyprogramma zal in 2024 worden voortgezet, waarbij studenten worden gekoppeld aan professionals in het juridische veld die ook studenten van de eerste generatie zijn en begeleiding en mentorschap kunnen bieden aan studenten in hun academische en professionele ontwikkeling. De ontwikkeling van een database en een campagne om alumni uit te nodigen zal worden verfijnd door leden van de Diversiteitscommissie die verantwoordelijk zijn voor dit onderdeel.

- c. Samenwerking met externe organisaties (Bridges Network, ECHO)
Coördinerende leden van DEG zullen de gesprekken en samenwerking voortzetten met netwerkprogramma's die eerste-generatie studenten ondersteunen, zoals ECHO en Bridges Network.
- d. Doorlopende evenementen gedurende het academisch jaar voor Eerste-generatie Universitaire Studenten FdR.

12. Communicaties FdR

Agendapunten: A en I.

- a. Inclusieve Kalender:
Het CDO rondt momenteel een inclusieve kalender af, welke gedeeld kan worden met de faculteiten. Op dit moment werken FdR FDO en DC in samenwerking met het CDO aan de ontwikkeling van deze kalender. Het doel van dit instrument is bewustwording onder medewerkers/studenten te vergroten over het belang van inclusief denken bij het plannen van evenementen, lunches, vergaderingen, enzovoort op bijzondere dagen, evenals het informeren van medewerkers/studenten over feestdagen en dagen die speciale aandacht verdienen. De kalender zal ook input verzamelen van focusgroepen, panels en andere middelen om ervoor te zorgen dat een breed scala aan mensen aan onze universiteit zich kan identificeren met de gemaakte keuzes, inclusief culturele/religieuze vieringen, belangrijke DEI dagen, Nederlandse feestdagen en andere belangrijke culturele dagen van impact. Zodra dit instrument is ontwikkeld, zal het worden gedeeld met het communicatieteam voor een uitgebreid gebruik in de verspreiding van informatie binnen onze faculteit.
- b. Samenwerking met Communicatie-eenheid:
In de afgelopen maanden is het werk met het communicatieteam binnen onze faculteit cruciaal geweest om bewustwording te creëren voor evenementen en belangrijke prestaties van leden van onze faculteit met diverse achtergronden in de schijnwerpers te zetten, zoals de aankondiging van nominaties en winnaars van de ECHO-awards (Expertise Center for Diversity Policy) die studenten van kleur in het hoger onderwijs en jonge professionals eren voor hun buitengewone inzet en werk dat bijdraagt aan de bevordering van diversiteit en inclusie. De prijs creëert kansen voor studenten om een gelijke startpositie te bereiken en draagt bij aan een dialoog die maatschappelijke uitdagingen erkent en de kracht van diversiteit illustreert.
- c. Beheer van Social Media en Website:
Leden van de Diversiteitscommissie (Guusje Westhof, Heleen van Galen en Ange Asar) zullen werken aan het onderhoud van de communicatiekanalen van onze commissie, terwijl ze de principes van inclusie handhaven, inclusief overweging van relevante kalenderobservaties die rekening houden met diversiteit, en een protocol voor alternatieve tekst (voor doelgroepen met een visuele ondersteuningsbehoefte).

13. Evenementen. De volgende evenementen worden overwogen voor het komende academische jaar.

Agendapunten: A, I, J, K.

- a. **Diversiteitsmaand: Oktober 2024.**
Er zullen minstens 2 evenementen en communicatiecampagnes worden ontwikkeld voor de Diversiteitsmaand in lijn met de initiatieven van andere UvA-faculteiten. Dit jaar coördineerde een student-lid een lijst van academische en niet-academische bronnen voor begrip van inclusie en gelijkheid.
- b. **Lezingen en Conferenties**
Er zal minstens één conferentie/lezing worden gepresenteerd. In 2023 leidde Ivana Isialović de conferentie op 7 december 2023 over Gender & Ras in Recht en Politieke Economie op onze faculteit. Zie link:
<https://sgel.uva.nl/content/events/2023/12/gender--race.html?origin=c95y5SveRQCpDcBre3iwRw>
- c. **Week tegen racisme (geleid door PPLE Diversity Board)**
Met als doel het faciliteren van een kritische dialoog over het alomtegenwoordige probleem van raciale vooroordelen binnen het rechtssysteem en op deze manier bij te dragen aan de voortdurende discussie over dit onderwerp. Door professionals en studenten samen te brengen om dit complexe onderwerp te verkennen, willen we de verschillende perspectieven belichten en een beter begrip van de uitdagingen bevorderen. De PPLE Diversity board organiseert in maart een panel en een reeks evenementen in het kader van de week tegen racisme die openstaat voor alle studenten en medewerkers van FdR. Boekenclubs (geleid door PPLE Diversity Board)
PPLE Diversity Board zal een boekenclub opzetten over literatuur over inclusie en diversiteit. Door ruimte te bieden voor discussie en leren parallel aan hun formele onderwijs, streven studenten ernaar bewustwording te creëren van actuele maatschappelijke kwesties met betrekking tot aspecten van ongelijkheid en bespreken hoe deze zich verhouden tot onze discipline. De DC zal de mogelijkheid onderzoeken om een soortgelijke ruimte te bieden voor andere studenten van de faculteit in het algemeen.
- d. **Boekenclubs (geleid door PPLE Diversity Board)**
De PPLE Diversity Board stimuleert een boekenclub over literatuur over inclusie en diversiteit. Door ruimte te bieden voor discussie en leren, parallel aan hun formele onderwijs, willen de studenten het bewustzijn vergroten van actuele maatschappelijke kwesties met betrekking tot aspecten van ongelijkheid en bespreken hoe deze raakvlakken hebben met ons vakgebied. De DC zal de mogelijkheid onderzoeken om een soortgelijke ruimte te hosten voor andere studenten van de faculteit in het algemeen.
- e. **Drawing for Diversity (geleid door DC-lid Ange Asare)**
Een evenement gericht op gedeelde kennis, zichtbaarheid en validatie door individuele ervaringen, zal in 2024 opnieuw worden georganiseerd. Hierbij wordt hopelijk de positieve impact van het evenement van vorig jaar voortgezet.
- f. **Bewustwordingsevenementen over Neurodivergentie (geleid door PPLE Diversity Board)**
De Diversiteitscommissie zal in samenwerking met IDEAS en studieadviseurs de bewustwording over neurodivergentie bevorderen door communicatiecampagnes in juni 2024 om licht te werpen op Neurodiversity Day (14 juni 2024).
- g. **Paarse Vrijdag**
Op 13 december 2024 zal de Diversiteitscommissie bewustwording promoten voor het

initiatief van COC Nederland en Student Pride NL om bewustzijn te creëren tegen pesten en discriminatie van studenten uit de LGBTQIA+ gemeenschap.

h. Verdere evenementen n.t.b.

De diversiteitscommissie heeft de intentie om verdere evenementen op te nemen volgens de inclusie- en diversiteitskalender zoals vermeld in punt 11-a om onze inspanningen te versterken om medewerkers en studenten te voorzien van tools om bij te dragen aan gelijkheid, diversiteit en inclusie binnen onze faculteit.