

Duurzame verandering in gang zetten

Plan voor Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DGI)

Imprinting change





Datum 17 juni 2022
Referentie DEI Office
Betreft Plan voor Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie 2021-2025
Behandeld door Dr. Rona Jualla van Oudenhoven
Gecontroleerd door Anne-Margreet van Dijk-Jonkman
Versienummer 1.0

Relatie

Diversity Equity and Inclusion Office
Rona Jualla van Oudenhoven
Radboud University
Houtlaan 4 6525 XZ Nijmegen
T +31 (0)24 361 61 61

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Diversiteit, gelijkheid en inclusie	4
1 Radboud Universiteit Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie	5
1.1 Diversiteit, gelijkheid en inclusie	5
1.2 Missie en visie van DGI	5
1.3 DGI-definities	5
2 Doelstellingen	6
2.1 Doel 1: DGI inbedden	6
2.1.1 Interventies	6
2.2 Doel 2: Monitor DGI	7
2.2.1 Interventies	7
2.3 Doel 3: Vormgeven aan DGI-beleid en -procedures	8
2.3.1 Interventies	8
2.4 Doel 4: Word een DGI hub	8
2.4.1 Interventies	9
2.5 Doel 5: Een toegankelijke, inclusieve en veilige campus realiseren	9
2.5.1 Interventies	9
3 Middelen	11
3.1 Financial resources and human capital	11
4 Dankjewel	14
Schrijfteam	14
Advies en inbreng	14
Studenten die binnen het DGI-plan hebben samengewerkt aan beleidsontwikkeling	14
Studenten die samenwerken met het DGI Office 2021-2022	15
Diversiteitsnetwerken	15
Participerende bestuursorganen en -raden	15
Ontwerp en opmaak van ontwerpversie DGI-plan 2021-2025	15
Online en e-mail inzendingen, feedbackformulier	15

Voorwoord

We horen je.

Dit is het Strategisch Plan voor Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DGI) 2021-2025 van de Radboud Universiteit. Het weerspiegelt onze gesprekken en de bijdragen van jullie, de medewerkers, de studenten en onze maatschappelijke partners.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

De Radboud Universiteit is een bijzondere universiteit die voortkomt uit de katholieke emancipatiebeweging uit het begin van de twintigste eeuw. Overeenkomstig deze traditie voelen medewerkers en studenten zich betrokken bij elkaar, bij de samenleving en bij de wereld. We richten ons op de zorg voor elkaar en de wereld om ons heen en blijven ons inzetten voor de emancipatie van sociale en culturele minderheden. We willen van betekenis zijn. We laten ons daarbij leiden door wetenschappelijke vragen én maatschappelijke uitdagingen. Onze kernwaarden zijn: *verbonden*, *nieuwsgierig* en *reflectief*.

Vanuit onze ontstaansgeschiedenis zijn diversiteitsprincipes bij ons diep verankerd: wij geloven dat diversiteit het academisch debat verrijkt en dat iedereen gelijke kansen verdient. In deze notitie beschrijven we hoe Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie uitgangspunten zijn in ons onderwijs, onderzoek en onze impact. Met de beschreven DGI-gerichte acties willen we verder bouwen aan een open, kritische en inspirerende academische gemeenschap waarin iedereen zich thuis voelt, gelijke kansen krijgt en waarin ruimte is voor nieuwe vormen van denken, leren en werken. Dit plan sluit aan bij de strategie "**A Significant Impact**" van de Radboud Universiteit. Het schetst de inzet van de organisatie om verbeteringen door te voeren en belicht tastbare acties.

Wij spelen allemaal een rol in de ontwikkeling van DGI aan de Radboud Universiteit. Laten we samen blijven werken en trots zijn op wie we zijn en de waarden waar we voor staan.

Daniel Wigboldus
Voorzitter college van bestuur

Rona Jualla van Oudenhoven (zij, haar)
Hoofdmedewerker Diversiteit

1 Radboud Universiteit Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie

1.1 Diversiteit, gelijkheid en inclusie

De Radboud Universiteit draagt bij aan een gezonde, vrije wereld met gelijke kansen voor iedereen. Wij doen dit als een inclusieve universitaire gemeenschap. Vanuit de katholieke, emancipatorische oorsprong van de Radboud Universiteit nemen diversiteitsprincipes bij ons een centrale rol in. De Radboud Universiteit ziet het als haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan het bereiken van Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) zoals die door de Verenigde Naties zijn vastgesteld. Enkele van de belangrijkste SDG's voor DGI zijn:

- Doel 4: Kwaliteitsonderwijs
- Doelstelling 5: Gendergelijkheid
- Doelstelling 10: Ongelijkheid verminderen
- Doelstelling 11: Duurzame steden en gemeenschappen
- Doelstelling 16: Vrede, justitie en sterke publieke diensten
- Doelstelling 17: partnerschap om doelstellingen te bereiken

1.2 Missie en visie van DGI

De missie van het DGI: Het leiden, faciliteren, begeleiden, stimuleren en ondersteunen van alle organisatieniveaus om doelstellingen m.b.t. diversiteit, gelijkheid en inclusie te bereiken door samenwerking en inzichtelijke planning.

De visie van het DGI: Diversiteit, gelijkheid en inclusie goed verankeren in de organisatie en cultuur van de Radboud Universiteit.

1.3 DGI-definities

Diversiteit is het geheel van kenmerken waarop mensen van elkaar verschillen. Het omvat aspecten zoals nationaliteit, geloofsovertuiging, taal, geslacht, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, talenten en beperkingen, afkomst, etniciteit en tal van andere kenmerken.

Gelijkheid verwijst naar het scheppen van rechtvaardige resultaten voor iedereen door middel van de variabele toewijzing van middelen, rechten en aanpassingen om tegemoet te komen aan de complexe uiteenlopende behoeften van individuen of groepen. Het wijkt af van het simpelweg bieden van gelijke kansen in de zin dat het rekening houdt met de verschillende voor- en nadelen, voorsprongen of achterstanden die er tussen mensen en groepen kunnen zijn.

Inclusie is het betrekken van iedereen als waardevolle, autonome en bijdragende deelnemer bij de activiteiten van de Radboud Universiteit.

2 Doelstellingen

De ambitie van de universiteit voor diversiteit, gelijkheid en inclusie is het bevorderen van een veilige, inclusieve en rechtvaardige academische gemeenschap die diversiteit en de waarden van sociale rechtvaardigheid omarmt en uitdraagt, en het bepleiten van en ageren voor positieve verandering, in overeenstemming met de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling.

In dit plan laten we zien hoe DGI fungeert als uitgangspunt voor onderwijs, onderzoek en impact. Met de beschreven DGI-gerichte acties beogen we een open en inspirerende gemeenschap te vormen, met kansen voor iedereen en ruimte voor nieuwe vormen van denken, leren en werken.

'Walk the Talk'

DGI is meer dan woorden alleen. Wij willen bijdragen aan een inclusieve campus door concrete activiteiten zoals hieronder weergegeven. Het DGI-plan van de Radboud Universiteit ontleent veel aan het Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek Rapport Rijksoverheid.nl, alsmede uit de strategie van de Radboud Universiteit: A Significant Impact.

2.1 Doel 1: DGI inbedden

DGI inbedden in beleids- en praktijkhulpmiddelen om positieve culturele en structurele veranderingen te bewerkstelligen.

De wereld om ons heen en onze universiteit blijven zich ontwikkelen. Wij leren van onze ervaringen met diversiteit en willen deze ervaringen gebruiken om onze studenten en ons personeel een gevoel van saamhorigheid en gemeenschapszin te geven. De campus is een plek waar we ons allemaal vertrouwd, thuis, veilig en betrokken voelen. Daarbij besteden we expliciet aandacht aan de volgende zaken:

- We gebruiken diversiteitsgegevens over onze studenten en medewerkers, binnen de kaders van de wet;
- Best practices: wij leren van elkaar en van vergelijkbare organisaties in onze omgeving en daarbuiten (benchmarking);
- We toetsen of onze wervings- en selectieprocedures gebruik maken van goede en eerlijke criteria;
- We moedigen aan dat DGI-aspecten in ons onderwijs en onderzoek worden meegenomen en op verzoek verlenen we steun hierbij;
- We zorgen ervoor dat in leiderschapscursussen expliciet aandacht wordt besteed aan diversiteit, gelijkheid en inclusie.

Elke zelfstandige eenheid rapporteert in het jaarverslag over bovenstaande.

2.1.1 Interventies

2.1.1.1 Taal

Het DGI Office geeft advies over hoe teksten, bestanden en onderwijsprogramma's zo inclusief mogelijk gemaakt kunnen worden (samen met Radboud in'to Languages, 2022-2023).

2.1.1.2 Anti-Bias Theater voor DGI

Op verzoek verzorgt dit theatergezelschap voorstellingen voor groepen, afdelingen, opleidingen, instituten en faculteiten. Het Anti-Bias Theater maakt herkenbare situaties bespreekbaar, en helpt een groep zich bewust te worden van vooroordelen en samen oplossingen te vinden (de Nijmegen School of Management is betrokken bij de evaluatie van deze theaterproductie, 2021-2024).

2.1.1.3 DGI-leiderschaps- en mentorprogramma's

Verzet tegen vooroordelen, inclusief leiderschap en DEI training voor alle leiders. DGI-mentoren zijn actief op de werkvloer om te helpen met de implementatie van het DGI-programma (met geïnteresseerde universitaire studenten en medewerkers, 2021-2025).

2.1.1.4 DGI-training en DGI-ambassadeursprogramma

Het DGI Office ontwikkelt online trainingmodules en het DGI-ambassadeursprogramma, en maakt daarbij gebruik van de expertise die in huis aanwezig is (met Radboud Academy en de DGI-commissies, 2021-2024).

2.2 Doel 2: Monitor DGI

Hou de vinger aan de pols.

De eerder genoemde Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) zijn DGI-prioriteiten. De universiteit hanteert internationale normen voor de evaluatie van onze voortgang op deze doelen; hiertoe is het Charter Diversiteit van de SER¹ ondertekend door de Radboud Universiteit.

De DGI-commissies binnen de faculteiten en divisies van Radboud Services (RS) zorgen ervoor dat:

- beleid en subsidievoorstellen in overeenstemming zijn met de DGI-richtlijnen;
- onderwijsprogramma's tegen het licht worden gehouden;
- genderongelijkheid in aanstelling en beloning wordt onderzocht en waar nodig tegengegaan;
- de infrastructuur, het beleid en de uitvoering voor de behandeling van klachten op orde zijn;
- er preventie en voorlichting plaatsvindt.

2.2.1 Interventies

2.2.1.1 De DGI-stuurgroep

De universitaire DGI-stuurgroep, die bestaat uit leden van faculteiten en RS-divisies wordt voorgezeten door de Chief Diversity Officer (CDO), brengt advies uit over het beleid en is het aanspreekpunt voor alle facultaire DGI-commissies (in-oprichting 2022).

2.2.1.2 Divers onderwijsprogramma

De DGI-commissies zijn benaderbaar voor overleg over DGI-inhoud binnen faculteiten (2022-2025).

2.2.1.3 Succesindicatoren

De DGI-stuurgroep verstrekt relevante gegevens om de faculteiten/RS-divisies te helpen inclusiever te worden (met de Faculteit der Managementwetenschappen is een dataverzamingsproject in gang gezet gericht op het verstrekken van meetbare indicatoren, 2022-2023).

2.2.1.4 Transparante klachtenprocedure

De DGI-stuurgroep helpt, waar nodig, bij DGI-gerelateerde klachten, zoals klachten in verband met discriminatie (samen met sociaal veiligheidsteam en vertrouwenspersonen 2022-2025).

2.3 Doel 3: Vormgeven aan DGI-beleid en -procedures

Vormgeven aan DGI-beleid en procedures.

Onze campus is een plaats waar iedereen, student of medewerker, het recht heeft om in een ruimtelijke, sociaal en psychologisch veilige omgeving te werken, leren en leven. Dit vereist soms extra beleid, speciale procedures en wellicht zelfs een cultuuromslag. Op basis van gezamenlijk geformuleerde beginselen van gelijkheid en inclusie voorkomen we machtsmisbruik.

Het DGI-beleid en daarvan afgeleide procedures erkennen intersectionaliteit en maken het mogelijk vooroordelen en discriminatie aan de kaak te stellen - zoals gender- en LHBTIQA+ discriminatie, racisme, intimidatie, sociale onzekerheid, de stigmatisering van geestelijke gezondheid en handicaps en andere diverse vormen van onderdrukking te veroordelen. Ook stelt het de universiteit in staat gemarginaliseerde groepen te bereiken, zoals mensen die nog niet volledig aan onze samenleving hebben kunnen deelnemen en mensen met een afstand tot o.a. de studie- of arbeidsmarkt.

2.3.1 Interventies

2.3.1.1 Beleidsinterventie

De DGI-commissies werken samen met universitaire partners om gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken, van elkaar te leren en elkaar te informeren. Zij helpen bij de ontwikkeling van nieuw beleid, zoals antiracisme, genderneutrale toiletten, inclusieve taal en sociaal veiligheidsbeleid (met HR-beleid en sociaal veiligheidsteam, 2022-2024).

2.3.1.2 Uitvoering van het beleid

Een gedragscode voor werknemers is in de maak (2022). Deze code maakt het mogelijk om bijvoorbeeld discriminatie, intimidatie, psychische en sociale onveiligheid en racisme bespreekbaar te maken en waar nodig tegen op te treden. De code is gebaseerd op gelijkheid en gelijkwaardigheid voor iedereen (met DGI-commissie Donders Instituut, team sociale veiligheid en HR-beleidsteam 2021-2025).

2.3.1.3 Hulpmiddel voor beleidsevaluatie

Gemeenschappelijke criteria formuleren om waar nodig het universitair beleid en procedures te herzien en te evalueren (met HR 2023).

2.3.1.4 Duidelijke procedures

Er zijn duidelijke procedures opgesteld voor studenten en medewerkers die richtlijnen zoeken betreffende toegankelijkheid en speciale behoeften, zodat de juiste hulp niet alleen beschikbaar maar ook vindbaar en benaderbaar is. Deze worden gepubliceerd op de website van de Radboud Universiteit (met team Communicatie, HR, Studentenzaken, en Faculteiten, 2022).

2.4 Doel 4: Word een DGI hub

De Radboud Universiteit positioneren als een katalysator en hub voor diversiteit, gelijke kansen en inclusie (DGI)

Onze campus is een plek waar we werken aan de grenzen van kennis. Wij vormen een epistemische gemeenschap: een netwerk van deskundigen, wetenschappers, ondersteunend en beheerspersoneel en ook van personen met andere ervaringen en kennis die uiteenlopende vernieuwende ideeën aandragen. Kennis overdragen is immers onze taak: als universiteit willen wij onze ervaringen en wat wij hebben geleerd delen met de wereld en nieuwe inzichten blijven verwerven. Wij geven lezingen, doen onderzoek, publiceren artikelen, verzorgen cursussen, organiseren een jaarlijks DGI-symposium en een

solidariteitsweek. Zo dragen wij bij aan een internationale gemeenschap die zich richt op het tegengaan van sociale ongelijkheid en op het bevorderen van constructieve, coöperatieve samenwerkingen.

2.4.1 Interventies

2.4.1.1 Epistemische gemeenschap voor DGI

De DGI-stuurgroep bevordert partnerschappen en uitwisselingen over DGI-gerelateerde vraagstukken (bv. met leden van de vluchtelingen-, immigranten-, eerstegeneratiestudenten- en LHBTIQ+-gemeenschappen 2021-2025).

2.4.1.2 Online DGI-training

Op initiatief van de DEI-stuurgroep wordt een online opleidingsmodule voor DGI ontwikkeld (samen met gROW (2022) en Radboud Academie (2023)).

2.4.1.3 Solidariteit

De Radboud Universiteit is solidair met groepen die streven naar gelijkheid en gelijkwaardigheid.

2.4.1.4 Partnerschappen

Ontwikkelen van partnerschappen met internationale en lokale belanghebbenden, zoals de HAN en het ROC, maar ook met Radboud-alumni en de interdisciplinaire DGI-onderzoekersgemeenschap van de Radboud Universiteit. (2022-2024).

2.5 Doel 5: Een toegankelijke, inclusieve en veilige campus realiseren

De Radboud campus vormt een inclusieve gemeenschap en werkomgeving. De barrières die ongelijkheid in de hand werken worden verwijderd. Iedereen, inclusief kwetsbare en gemarginaliseerde groepen voelen zich vertegenwoordigd, gerespecteerd, erkend, gezien, gehoord en beschermd.

Iedereen kan zich thuis voelen op onze campus en kan erop vertrouwen dat onze goederen, diensten en kennis op een eerlijke manier zijn verkregen; iedereen ervaart de campus als een uitnodigende, aangename, psychologisch en sociaal veilige ruimte². Wij zetten de emancipatiegedachte, die aan de oprichting van onze universiteit ten grondslag ligt, voort door zo veel mogelijk deelnemers te betrekken bij de academische gemeenschap die wij willen zijn.

2.5.1 Interventies

2.5.1.1 Veiligheid en saamhorigheid

De campus heeft uitnodigende, aangename, sociale en psychologisch veilige ruimtes (bv. kolfruimtes, vergaderzalen, glazen deuren, studentenhuiskamers en dergelijke (Met HR en Facilities, 2022-2023)).

² Het begrip 'veilige ruimte' verwijst naar het creëren van veiligheid in de interactie met elkaar zodat er ruimte en respect is, ook voor personen met een afwijkende mening. Een veilige ruimte hoeft geen comfortabele ruimte te zijn. Aan een universiteit mogen en moeten we met elkaar van mening verschillen, maar altijd op basis van argumenten, gelijkwaardigheid en respect. Een veilige ruimte kan ook verwijzen naar het bieden van ruimte aan mensen met gemeenschappelijke interesses of behoeften. Dit kunnen zowel psychologische als fysieke ruimten zijn.

2.5.1.2 Sociale veiligheid

De infrastructuur en procedures voor sociale veiligheid zijn transparant, gemakkelijk te vinden en gemakkelijk toegankelijk (met HR, 2022-2024).

2.5.1.3 Moedige gesprekken

Het tot stand brengen van betrouwbare netwerken voor medewerkers en studenten: ga moedige gesprekken aan (*courageous conversations*) over in- en uitsluiting. Het bevorderen van het debat en het aanreiken van hulpmiddelen om veilige ruimtes te creëren (modules over Intimidatie, Discriminatie, Toeschouwers en Seksueel Geweld met *Epigeum* 2021-2022).

2.5.1.4 Kenniscentra

Samenwerken met belanghebbenden om de visie van een leven lang leren te bevorderen en een bruisend kenniscentrum te worden. (2022-2024).

3 Middelen

3.1 Financial resources and human capital

Radboud University allocates specific financial and human resources to ensure that the DEI plans can be implemented and maintained.

Diversity, Equity and Inclusion (DEI) ambitie: het gezamenlijk bevorderen van een veilige, inclusieve en rechtvaardige campussamenleving waar diversiteit en de waarden van rechtvaardigheid en inclusie door iedereen worden omarmd en belichaamd en waar positieve verandering wordt ondersteund en aangewakkerd, in lijn met de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's).

DEI-missie: het leiden, faciliteren, mentoren, stimuleren en ondersteunen van alle organisatieniveaus bij het bereiken van doelen op het gebied van diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie d.m.v. samenwerking en inzichtelijke programma's.

DEI-visie: het borgen van diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie in de organisatiecultuur van de Radboud Universiteit.

Ambities 2021-2025	Strategie	Interventies	Resultaat
<i>Impact</i> Prioriteit 1 Het borgen van Diversity, Equity and Inclusion (DEI) DEI borgen in beleids- en praktijkinstrumenten ter bevordering van culturele en structurele verandering.	1 Benchmarkinginstrumenten ontwikkelen om bestaande best practices te meten en van deze best practices te leren; 2 DEI-taal – terminologie en concepten verwerken in institutioneel raamwerk; 3 Integrale veranderstrategie faciliteren met inclusieve leiderschapsinterventietools ; 4 DEI-training bieden aan studenten en staf.	1 Inclusiebeoordelingen uitvoeren; project over diversiteits-gegevens (met Fac. der Managementwetenschappen 2022); 2 Criteria in documenten herzien zodat deze overeenkomen met de richtsnoeren voor inclusieve taal/ praktijken (met HR & in'to Languages 2022); 3 DEI Anti-Bias-theaterworkshops organiseren (met HR & Radboudumc 2021); 4 DEI Mentoren- & DEI Ambassadeurs -programma's lanceren (HR & Radboud Academy (2022)).	1 Datagestuurde DEI-praktijken op basis van DEI-indicatoren ; 2 Transparant toekenningsproces; wervings- en selectieproces; 3 Zelfbewuste, weldenkende, inclusieve leiders ; 4 Vergroten van bewustzijn, kennis, expertise en impact op DEI-gebied.

<p><i>Onderzoek</i> Prioriteit 2 Het monitoren van DEI-vorderingen De DEI-VINGER AAN DE POLS HOUDEN</p>	<ol style="list-style-type: none">1 Een inclusieve, multidisciplinaire, monitoringscultuur stimuleren;2 Raamwerk gebaseerd op genderrechten (RBA) en SDG's gebruiken in onderzoek en onderwijs;3 Wereldwijde en nationale standaarden toepassen; succesindicatoren identificeren;4 Effectieve klachteninfrastructuur inrichten.	<ol style="list-style-type: none">1 Een DEI-stuurgroep en DEI-adviesteams in alle faculteiten oprichten;2 Curriculuminhoud herzien zodat deze diverse canons op het gebied van kennis en dekolonisatie weerspiegelen;3 Internationale verdragen ondertekenen – Charter Diversiteit (2021); Disabilities Charter (2022); Gendergelijkheidsplan (GEP) schrijven (met faculteiten 2022);4 Herstelrechtbenadering toepassen (veiligheidsteam 2022).	<ol style="list-style-type: none">1 Gezamenlijke universiteitsbrede DEI-bestuursorganen;2 Diverse inclusieve curricula;3 Gendergerelateerde streefcijfers, loonkloofonderzoek; tevredenheidsenquêtes;4 Transparante klachtenprocedure waar partijen zich gehoord voelen in het bemiddelingsproces.
<p><i>Onderwijs en leren</i> Prioriteit 3 Het opstellen van DEI-beleid en -procedures DEI-beleid en -procedures opstellen overeenkomstig een DEI-raamwerk</p>	<ol style="list-style-type: none">1 Interventies vaststellen- antiracisme, sociale veiligheid, discriminatie, intimidatie, gender;2 Beleid invoeren voor veilige, inclusieve campus;3 Bestaande beleidsrichtlijnen en -procedures herzien zodat deze een DEI-raamwerk weerspiegelen;4 Toegankelijkheid verbeteren - gemarginaliseerde groepen.	<ol style="list-style-type: none">1 Nieuw beleid creëren waar dit nodig is (met HR, faculteiten 2022-2023);2 Input voor Gedragscode (team vertrouwenspersonen 2022);3 DEI-beleidsevaluatietool ontwikkelen (beleidsteam 2022);4 Naadloze accommodaties creëren:- mentale gezondheid, LHBTIQ+, functiebeperking, afstand tot arbeidsmarkt (met HR & Academic Affairs 2022-2023).	<ol style="list-style-type: none">1 Nieuw beleid op het gebied van LHBTIQ+, discriminatie, intimidatie, sociale veiligheid, mentale gezondheid, gender, toiletruimtes;2 Veilige campus;3 Regelmatige beleidsevaluaties;4 Efficiënt accommodatiesproces.
<p><i>Mensen</i> Prioriteit 4 Fungeren als wereldwijde DEI-hub RU positioneren als wereldwijde katalysator en hub voor Diversity, Equity and Inclusion (DEI)</p>	<ol style="list-style-type: none">1 Partnerschappen aangaan met sectoroverschrijvende groepen voor meer kennisuitwisseling;2 Solidair zijn met de belangen en worstelingen van de lokale en mondiale gemeenschap;3 Best practices op het gebied van DEI promoten onder staf, studenten,	<ol style="list-style-type: none">1 Een divers multidisciplinair netwerk creëren (met staf, studenten en gemeenschapspartners 2021-2025);2 Actief contact met gemarginaliseerde groepen (2021-2024) -immigrant, vluchteling; LHBTIQ+; eerstegeneratiegroepen;	<ol style="list-style-type: none">1 Een DEI-bewuste gemeenschap die wordt gekenmerkt door diversiteit qua mensen en kennis;2 Solidariteitsverklaringen; DEI Directional Statement;3 Intimidatie-/toestemmings-/ bystandertraining;4 Jaarlijkse Antiracism Awareness Week (ARAW) en DEI Symposium.

	<p>gemeenschap en wereldwijde partners;</p> <p>4 DEI positioneren als een inclusieve partner- en kennishub binnen universiteitsomgevingen, de lokale gemeenschap en de mondiale context.</p>	<p>3 Online DEI-trainingsmodule (met gROW (2022) en Radboud Academy (2023));</p> <p>4 Samenwerking opbouwen met internationale/lokale stakeholders – (Radboud alumni & Radbouds bloeiende DEI - onderzoeksgemeenschap 2022-2024).</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Mensen en faciliteiten

Prioriteit 5

Bevorderen van een toegankelijke, veilige en inclusieve campus

Een toegankelijke, inclusieve en veilige campus bevorderen die innovatief en gebruiksvriendelijk is.

- 1 Samenwerken om **welbevinden, sociale veiligheid en gevoel van verbondenheid** van staf en studenten te bevorderen;
- 2 Zorgen voor **inclusieve infrastructurele ondersteuning**;
- 3 Samenwerken om van de campus een plek te maken waar **iedereen zich thuis voelt en openlijk aan kan deelnemen**;
- 4 Een **toegankelijk kennisdistrict creëren**.

- 1 Een fysiek, psychologisch en sociaal veilige campus realiseren (veiligheidsteam 2021-2025);
- 2 DEI-principes toepassen in de werkomgeving -symbolen, afbeeldingen, posters, straatnamen, gebouwnamen (met staf, studenten, en Faciliteiten 2022-2025);
- 3 Netwerken voor sociaal veilige omgevingen opzetten (met faciliteiten en staf 2022);
- 4 Een leven lang leren en representatie stimuleren (Radboud Academy 2022-2025).

- 1 Een inclusieve **veilige** campus die een **weerspiegeling is van de gebruikers ervan**;
- 2 Genderneutrale toiletten; regelmatige infrastructurele upgrades;
- 3 **Courageous Conversations**;
- 4 **Een transformatieve campus die in dienst staat van en representatief is voor diverse stakeholders**.

4 Dankjewel

Het Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DGI) Plan 2021-2025 van de Radboud Universiteit is tot stand gekomen door toegewijde samenwerking en partnerschap.

Schrijfteam

- Prof. dr. Margot van Mulken, voormalig decaan, Faculteit der Letteren
- Drs. Aimée Hoek, projectleider, Frisse Blikken
- Drs. Jeannette Heldens, beleidsmedewerker, Expertisecentrum, Dienst Personeelszaken
- Drs. Saskia Paulissen, coördinator vluchtelingenprogramma, studentendomein DGI, Studentenzaken
- Dr. Rona Jualla van Oudenhoven, Hoofdmedewerker Diversiteit, Office Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie.

Advies en inbreng

- Prof. dr. Daniël Wigboldus, voorzitter College van Bestuur Radboud Universiteit
- Prof. dr. Han van Krieken, Rector Magnificus, College van Bestuur, Radboud Universiteit
- Drs. Agnes Muskens, Vicevoorzitter Radboud Universiteit
- Drs. Gerard van Assem, algemeen directeur Radboud Services
- Drs. Patricia Gielis, directeur, Afdeling Personeelszaken
- Drs. Pim van Zanen en Drs. Lida Derks, afdeling Communicatie, Radboud Services
- Drs. Rob Vaessen, Head of Student Affairs, Academic Affairs Department
- Prof. dr. Yvonne Benschop, Organizational Behavior, Faculteit der Managementwetenschappen
- Prof. dr. Liedeke Plate, onderzoeksdirecteur Radboud Instituut voor Cultuur, Geschiedenis & Inclusiviteit,
- Prof. dr. Tom Elfring, decaan, Faculteit der Managementwetenschappen
- Prof. dr. Michiel Kompier, decaan, Faculteit Sociale Wetenschappen
- Prof. Sijbrand de Jong, decaan, Faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde & Informatica
- Prof. dr. Jan Smits, decaan, Faculteit der Medische Wetenschappen
- Prof. dr. Christoph Lüthy, voormalig decaan, Faculteit Wijsbegeerte, Theologie en Religiewetenschappen
- Prof. dr. Heleen Murre-van den Berg, decaan, Faculteit Wijsbegeerte, Theologie en Religiewetenschappen
- Prof. Mr. Roel Schutgens, decaan, Faculteit der Rechtsgeleerdheid
- Prof. Mr. Piet Hein van Kempen, voormalig decaan, Faculteit der Rechtsgeleerdheid
- Drs. Daniel Waters, promovendus, Centrum voor Analytische Modellerings, Afdeling Economie
- Dr. H. Freyja Ólafsdóttir, assistent-professor, Donders Centre for Neuroscience
- Dr. Gijsbert Bijlstra, universitair docent - sociale en cultuurpsychologie, Faculteit der Sociale Wetenschappen
- Drs. Gaby Whitehead, Radboudumc (UMC);
- Drs. Linda Sloane, Radboud Universiteit netwerk voor migranteninclusie (RUNOMI).

Studenten die binnen het DGI-plan hebben samengewerkt aan beleidsontwikkeling

Raphaël Gruter; Mert Altunsoy; Lena Fadel; Cecilia Malinowski Saborit; Bente Hogema; Grace Wiewel; Isa Stommels; Viktoriya Torodava; Noah van der Pijl; Myra van Weelden; Natascha Bom; Rebecca van Eijden; Femke Elsinga; Rebecca Hoeps; Nina van Lie; Elena Georgiadi; Ikraam Maalim; Nicole Prevoo; Nikita Krouwel; Tatjana Winter; DEI Student Ambassadors: Therese Gatterburg; Rebecca van Eijden; Alexia Coville.

Studenten die samenwerken met het DGI Office 2021-2022

Grace Wiewel, Daniel Virtus Palacios, Ezme Davis, Laura Tarsa, Anne Nguindjel, Ida Cham, Amelia Otmischi Tamayo, Jessica Ramos Sanchez, Jacqueline Kipping, Flynn Steege, Tamayo Otmischi (Amelia), Isa Stommels, Axel Dalessi, Dangira Burdaite, T. Nguyen (Hieu), W.B.I. de Jong (Binbin), Larisa van Rijn, Stijn Zonneberg.

Diversiteitsnetwerken

- LandO, Nationale Vereniging van Diversiteitsmedewerkers
- Werkgroep gender en diversiteit, The GUILD
- Studentenvertegenwoordigers, Commissie Diversiteit van de Universitaire Studentenraad (USC); Studenten Antiracismenetwerk (ARA); Studenten Geestelijke Gezondheidszorg; Studenten Netwerk Gehandicapten; DGI-Studentambassadeurs 2021.
- Commissieleden, Commissie Donders Diversiteit en duurzame wetenschap
- Commissie GendI, Afdeling Gender- en Diversiteitstudies, Radboud Universiteit
- Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)
- Netwerk van promovendi (PON)

Participerende bestuursorganen en -raden

- Universitaire Gezamenlijke Vergadering (UGV);
- Facultaire Gezamenlijke Vergadering (FGV);
- Gezamenlijke Vergadering (GV);
- Leden van de Ondernemingsraad (OR);
- Universitaire Studentenraad (USR);
- Ondernemingsraad & Onderdeelcommissies
- Facultaire Onderdeelcommissie
- Het College van Decanen (UGV).

Ontwerp en opmaak van ontwerpversie DGI-plan 2021-2025

- Gina Advena, Studentassistent Communicatie, Marketing & Communicatie
- Martin ten Kate, mede-oprichter, The Bin
- Tommy van den Bergh, Grafisch Expert, Frisseblikken

Online en e-mail inzendingen, feedbackformulier

- inclusion@ru.nl
- <https://www.ru.nl/english/about-us/our-university/diversity-equity-inclusion/ambition-dei-office/>