



Pleidooi voor een brede blik op het onderwijs

A plea for a broad view on education

All Included

Jaarmagazine / Annual Overview 2022



Promotieonderzoek dankzij Mozaïek 2.0-beurs

PhD research thanks to Mosaic 2.0 scholarship



Toegankelijkheid vraagt om maatwerk

Tailored solutions needed for accessibility



Utrecht
University

Equality, Diversity
& Inclusion



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.

4

Bruce Mutsvairo heeft een brede blik op onderwijs

Bruce Mutsvairo has a broad view on education



6

Canal Pride Utrecht: feest van vrijheid en gelijkheid

Canal Pride Utrecht: celebration of freedom and equality

8

Diversiteitsmaanden Diversity Months



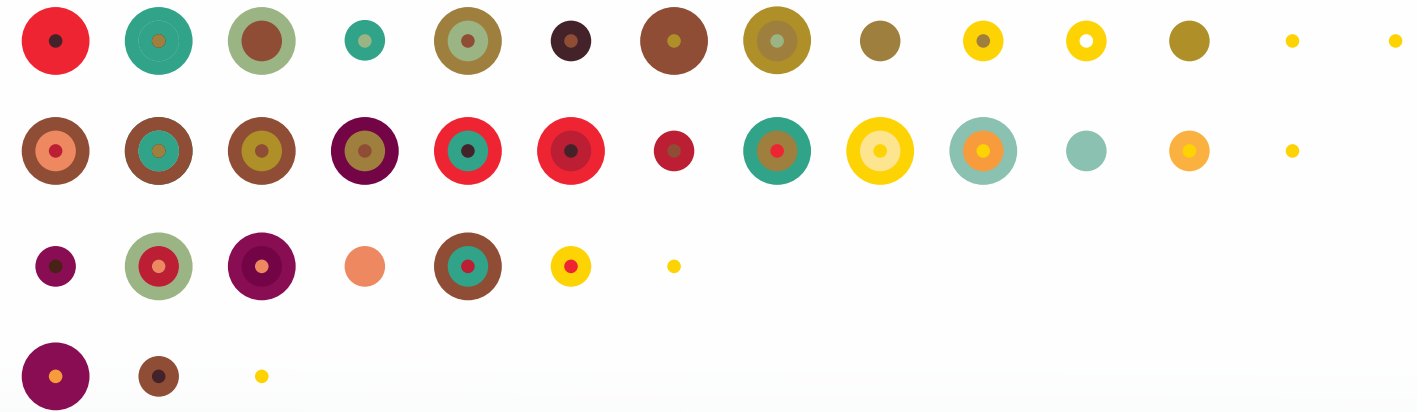
11

Facts & Figures

16

Promotieonderzoek dankzij Mozaïek 2.0-beurs

PhD research thanks to Mosaic 2.0 scholarship



Voorwoord / Preface

Het was een mooi jaar voor het programma Equality, Diversity & Inclusion (EDI). In de diversiteitsmaand oktober was er veel positieve energie rond het One Book One Campus-project. Er was ook veel enthousiasme tijdens de All Inclusive-conferentie die we samen met het Centre for Academic Teaching organiseerden. Het lijkt dat het belang en de doelen van het EDI-programma steeds breder worden onderschreven. Die grotere ontvankelijkheid is zeker mede te danken aan het werk van de facultaire diversiteitscommissies: bij alle faculteiten zijn zowel wetenschappelijke als ondersteunende medewerkers actief om onze universiteit inclusiever te maken. Heel fijn om dat te merken.

Dat wil niet zeggen dat we er al zijn. EDI is nog steeds geen structureel onderdeel van onze onderzoeks- en onderwijsagenda. Nog steeds heeft het programma een aanjaagfunctie. Voor volgend jaar hebben we belangrijke onderwerpen op de agenda staan: toegankelijkheid, culturele diversiteit (inclusief monitoring) en het verder brengen van het inclusieve curriculum. Ik kijk uit naar een constructief gesprek met alle betrokken partijen binnen de universiteit om de nog ontbrekende schakels in het keten in orde te brengen. Gedeeld enthousiasme is een voorwaarde om de Universiteit Utrecht nog diverser en inclusiever te maken. Samen moet dat lukken!

Janneke Plantenga
Diversity Dean



It's been a great year for the Equality, Diversity & Inclusion (EDI) programme. The diversity month of October saw a lot of positive energy surrounding the One Book One Campus project. The All Inclusive conference that we organised together with the Centre for Academic Teaching also met with great enthusiasm. This suggests that more and more people acknowledge the relevance of the EDI programme and support its objectives. Undeniably, this increased support is thanks in part to the work of the faculty diversity committees. It's wonderful to see how, at all faculties, academic staff and support and administrative staff are all working hard to make our university more inclusive.

However, that doesn't mean that we have accomplished our mission. EDI is still not a regular part of our research and teaching agenda; the programme is still in the booster phase. For next year, there are a number of important issues on the agenda: accessibility, cultural diversity (including monitoring) and the advancement of an inclusive curriculum. I look forward to constructive talks with all parties involved within the university, so that we can add the missing links to the chain. Shared enthusiasm is an essential condition for making Utrecht University even more diverse and inclusive. Together we can make it work!

Janneke Plantenga
Diversity Dean

Pleidooi voor een **brede blik op het onderwijs**

A plea for a broad view on education

Bruce Mutsvairo, hoogleraar en voorzitter van cluster Media, Politics and the Global South op de afdeling Media- en Cultuurstudies van de faculteit Geesteswetenschappen, heeft een internationale loopbaan als journalist en academicus achter de rug. In 2021 keerde hij terug naar de Universiteit Utrecht, waar hij zijn bacheloropleiding deed.

“Als ik lesgeef, ben ik altijd aan het denken wat studenten zouden willen leren. Ik weet dat ze geïnteresseerd zijn in inclusiviteit, en daarop kies ik dan ook mijn gastsprekers uit. Ik zoek altijd mensen met verschillende achtergronden als het gaat om bijvoorbeeld etniciteit, klasse en gender. Als je een goede cursus wilt geven, moet je verder denken dan je eigen netwerk. Je kunt je afvragen hoe je de universiteit toegankelijker kunt maken en ook mensen uit minder welvarende milieus kunt betrekken. We moeten ook luisteren naar mensen die gemeenschapsleiders zijn, niet alleen naar academici zoals wij. Ik heb voorkeur voor een breed concept van het woord ‘expert’. Iedereen is expert in het leven. Je hebt daar geen diploma voor nodig. Als docenten zouden we buiten de kaders moeten denken. Jonge mensen doen dat uit zichzelf. Ze zijn van een generatie die heel gevoelig is voor ongelijkheid. Ze realiseren zich dat ze aan een elite-instituut studeren, maar tegelijkertijd zijn ze zich heel erg bewust van de behoefte aan inclusiviteit.

Verandering is overal lastig. We zijn allemaal comfortabel met wat we al weten, ook ik. Maar we kunnen onszelf net een beetje verder duwen en ons afvragen of we tevreden moeten zijn met dingen zoals ze zijn. Er zijn misschien meer mogelijkheden als we ons vizier open houden. We ontdekken misschien heel andere dingen. Ook onze rollen aan de universiteit zijn aan verandering onderhevig als de samenleving om ons heen verandert. We zouden ons niet moeten laten hinderen door onze eigen beperkingen.”

Bruce Mutsvairo, professor and chair of the Media, Politics and the Global South cluster in the Faculty of Humanities’ department of Media and Culture Studies, had an international career as a journalist and academic. In 2021, he returned to Utrecht University, where he took his Bachelor’s degree.

“In my teaching, I always think of what the students would like to learn. I know that they are interested in inclusivity, and that’s how I choose my guest lecturers, for example. I always look for people from diverse backgrounds in terms of ethnicity, class, gender and so forth. If you want to teach a good course, you need to think further than your own network. You need to think about how to make the university more accessible and include people from less well-off backgrounds. We also need to listen to community leaders, not only to academics like ourselves. I prefer a broad concept of the word ‘expert’. Everyone is an expert in life. You don’t need a degree for that. As lecturers, we should think outside the box. That’s what young people do very naturally. They are from a generation that is very sensitive to inequality. They all acknowledge that they are studying in an elite place, yet at the same time they are very much aware of the need for inclusivity.

Change is difficult everywhere. We all feel comfortable with what we know, myself included. But we can push ourselves just a bit further and question whether we should be satisfied with things as they are. There may be more options if we open our horizons. We may discover quite other things. Our roles at the university are also subject to change, as society around us changes. We should not let ourselves be restricted by our own limitations.”



Dubbel bevrijd op de Canal Pride

A double sense of freedom on the



Op 4 juni namen de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht samen deel aan de Utrecht Canal Pride. De Canal Pride was ook het eerste project dat Elias Abou Chaaya, eventmanager bij het EDI Office, hielp organiseren. Hieronder kijkt hij terug op het evenement.

“Het is altijd mijn droom geweest om mee te varen op een boot tijdens een Canal Pride. Ik kom uit Libanon en heb lang niet voor mijn seksuele oriëntatie kunnen uitkomen. Op allerlei manieren kon ik merken dat je in mijn vaderland nauwelijks geaccepteerd wordt als je homo bent. Je kunt er zelfs voor vervolgd worden, en erger nog, de samenleving kijkt op je neer. Als professional word je niet serieus genomen. In Nederland word je geaccepteerd en gewaardeerd om wie je bent. Tijdens de Canal Pride voelde ik een dubbele bevrijding: ik werd geaccepteerd als homo en als medewerker van de universiteit. Ik had niet verwacht dat de mensenmassa me zo veel energie zou geven. De deelname van de Universiteit Utrecht aan de Canal Pride was bovendien het eerste evenement dat ik hielp organiseren, en het was geweldig om te zien dat het team mijn opvattingen waardeerde. Nu ik een baan heb bij het EDI Office wil ik anderen helpen hetzelfde gevoel van acceptatie en waardering te krijgen.”

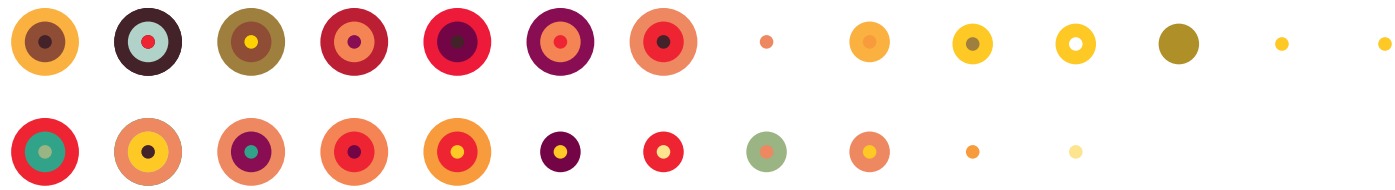
On 4 June, Utrecht University and HU University of Applied Sciences Utrecht participated in Utrecht Canal Pride together. The Canal Pride was also the first project Elias Abou Chaaya, event manager at EDI Office, helped organise. He recalls his experience of the event:

“I had always dreamt of being on board of a boat on a Canal Pride. Coming from Lebanon, I have long lived in the closet and felt, in various different ways, how little accepted being gay is in my country of origin. You can be persecuted for being gay in Lebanon, but what's even worse is that society will look down on you if you are gay. You are not taken seriously in professional life. In the Netherlands you are accepted and valued as the person you are. During the Canal Pride, I felt a double sense of freedom. I was being accepted as a gay person and I was accepted in my job at the university. I was not expecting to get as much energy from the crowd as I did. At the same time, the university's participation in the Canal Pride was the first event I helped organise, and it was exciting to see that the team valued my opinions. Now that I have a job at EDI Office, I would like to help others get the same feeling of acceptance and being valued as well.”



Elias Abou Chaaya begon als Inclusion-trainee op het EDI Office en werkt nu als evenementencoördinator. Zie pagina 15 voor meer informatie over Inclusion-traineeships.

Elias Abou Chaaya started as an Inclusion trainee at EDI Office and now works as an event coordinator. Read more about Inclusion traineeships on page 15.



Diversiteitsmaanden: voor een bredere blik

Diversity months: promoting a broader perspective

Tijdens de diversiteitsmaand maart besteedde het EDI Office met verschillende activiteiten aandacht aan onder andere vrouwengeschiedenis en toegankelijkheid. In de maand oktober was het hoofdthema inclusief onderwijs.

VERHALEN VAN EMANCIPATIE EN FEMINISME
De audiotour ‘Met terugwerkende kracht’, gelanceerd op de Internationale Vrouwendag (8 maart), neemt de luisteraar in zes podcastafleveringen mee langs plekken in Utrecht met een geschiedenis waarin vrouwelijke academici een – onderbelichte – rol hebben gespeeld. De audiotour is blijvend beschikbaar op Spotify en Soundcloud. Ook op de Diversiteitsdag (4 oktober) was de focus gericht op vrouwelijke wetenschappers. Er werden twee films vertoond waarin vrouwelijke bèta-wetenschappers vertellen over hun loopbaan en hun ervaringen met stereotypering.

REGENBOOGFIETSPAD
Op de Coming Out Day (11 oktober), één jaar na de officiële opening van het regenboogfietspad, werden de resultaten gepresenteerd van een onderzoek naar de beleving van het fietspad. Ook tekende de Universiteit Utrecht samen met de Hogeschool Utrecht voor de samenwerking met Workplace Pride.

INCLUSIEF ONDERWIJS
Op 13 oktober organiseerde het EDI Office samen met het Centre for Academic Teaching het goed bezochte symposium All Inclusive met bijdragen van voorvechters van inclusief onderwijs, zoals de EDI Stuurgroepleden Gönül Dilaver en Leoniek Wijngaards en hoogleraar Bruce Mutsvairo (zie interview op pagina’s 4-5). Aansluitend op het thema vonden gedurende de maand bijeenkomsten van het project One Book One Campus plaats. Dit jaar lasen studenten en medewerkers het Booker Prize-winnende boek *Meisje, vrouw, anders*, waarin Bernardine Evaristo de ervaringen van zwarte vrouwen voelbaar maakt. Het project werd eind oktober afgesloten met een bezoek van de auteur aan de universiteit.

During the diversity month of March, EDI Office organised several events to focus attention on themes such as women’s history and accessibility. In the month of October, the main theme was inclusive education.

STORIES OF EMANCIPATION AND FEMINISM
‘Met terugwerkende kracht’ (‘with retroactive effect’), launched on International Women’s Day (8 March), is an audio tour that takes listeners on a route along places in Utrecht with a history in which female academics played an important but neglected role. The six podcast episodes of the tour will remain permanently available on Spotify and Soundcloud. The focus was also on female scientists on Diversity Day (4 October). Two films were shown in which female scientists tell about their careers and their experiences with stereotyping.

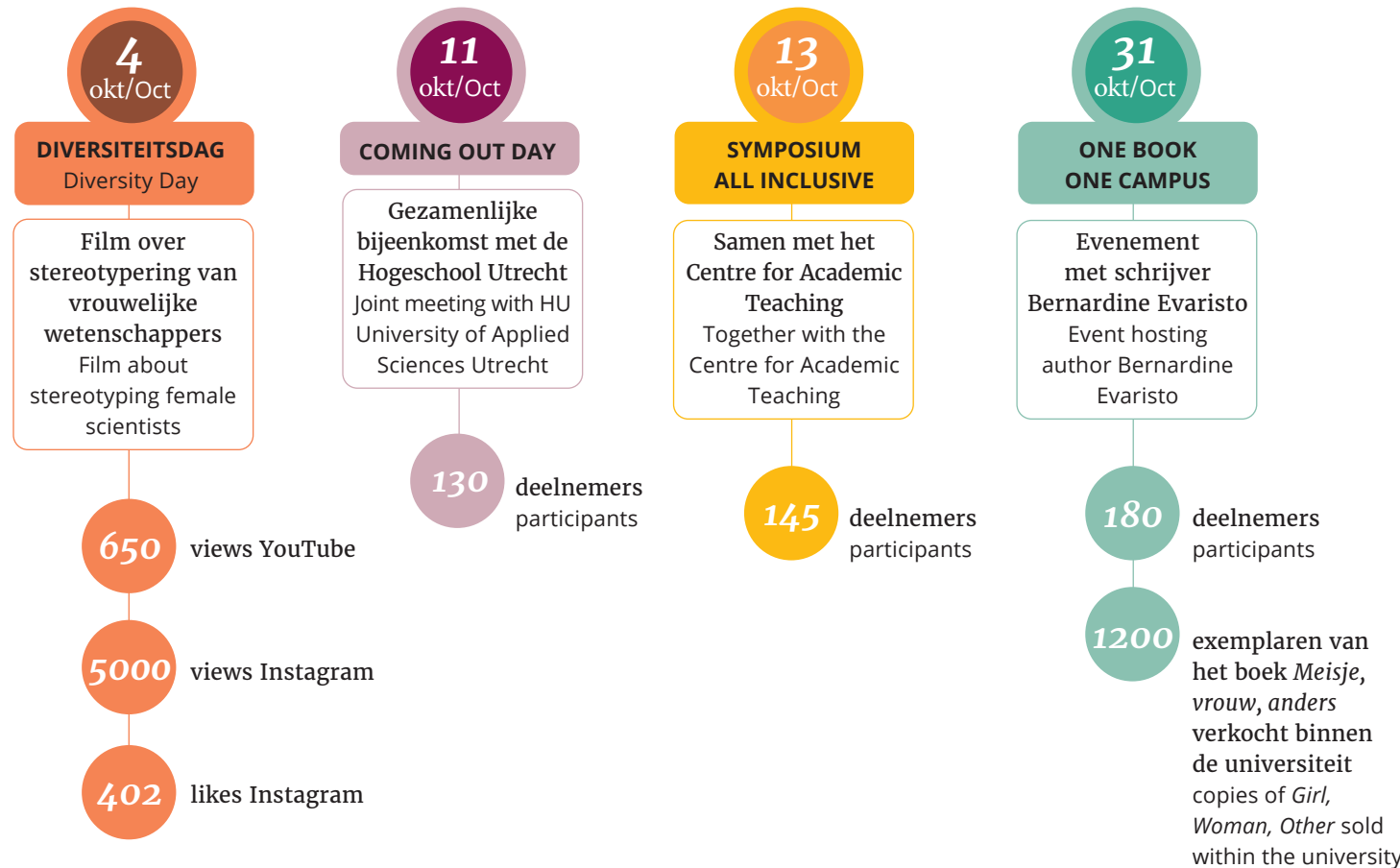
RAINBOW BIKE PATH
On Coming Out Day (11 October), the results were presented of a survey of people’s perceptions of the rainbow bike path, one year after its official inauguration. On that same day, Utrecht University and HU University of Applied Sciences Utrecht jointly signed a collaboration agreement with Workplace Pride.

INCLUSIVE EDUCATION
On 13 October, EDI Office, together with the Centre for Academic Teaching, organised the well-attended All Inclusive symposium, with contributions by key proponents of inclusive education such as EDI Steering Committee members Gönül Dilaver and Leoniek Wijngaards, and professor Bruce Mutsvairo (see the interview on pages 4-5). Other meetings centring around the same theme took place in October within the context of the One Book One Campus project. This year, students and staff members read *Girl, Woman, Other*, a Booker Prize winning novel in which the author, Bernardine Evaristo, invites the reader to relate to the experiences of black women. At the end of the month, the project was concluded with a visit to the university by the author in person.

Bernadine Evaristo (links) in gesprek met Tirsia With / Bernadine Evaristo (left) in discussion with Tirsia With



Diversiteitsmaand oktober in cijfers The diversity month of October in figures



Maranke Wieringa, winnaar van de Diversity & Inclusion Award 2022, is buitenpromovendus bij de faculteit Geesteswetenschappen en medeoprichter van Accessible Academia, een interuniversitair netwerk voor studenten en staf met een beperking.

“Diversiteit betekent voor mij een grote verscheidenheid aan mensen in een organisatie of in een ruimte. Inclusie betekent voor mij dat deze mensen zich ook welkom en gehoord voelen in die ruimte of organisatie. Dat verschil is belangrijk. Ik ben wel aanwezig bij de universiteit, maar ik voel me niet welkom. Je merkt dat de universiteit nog niet is ingericht op mensen met een beperking. Je komt allemaal drempels tegen, die maken dat alles wat vanzelfsprekend is voor anderen dat niet is voor jou. Daarom denk ik dat maatwerk heel belangrijk is. Er zijn veel creatieve oplossingen die niet veel tijd en moeite hoeven te kosten, maar wel veel effect kunnen hebben.”

De Diversity & Inclusion Award wordt jaarlijks uitgereikt aan een student of medewerker die een bijzondere bijdrage levert aan diversiteit en inclusie bij de Universiteit Utrecht.

Maatwerk

Tailored solutions

Maranke Wieringa, winner of the 2022 Diversity & Inclusion Award, is an external PhD candidate at the Faculty of Humanities and co-founder of Accessible Academia, an interuniversity network for students and staff with a disability.

“To me, diversity means a wide variety of people in organisations or spaces. Inclusivity means that these people also feel welcome and are duly heard and included in that space or organisation. It is important to remember that these are two different things. I may well be present at the university, but I don’t feel welcome. It’s clear that the university as it is, is not yet designed to accommodate disabled people. You are constantly facing a myriad of barriers and obstacles and realise you have to struggle with so many things that others take for granted. Therefore I believe it’s paramount to come up with a tailored approach. There are plenty of creative solutions that do not require a great deal of time and effort but can have a lot of impact.”

The Diversity & Inclusion Award is an annual prize for a student or an employee who has made a special contribution to diversity and inclusion at Utrecht University.

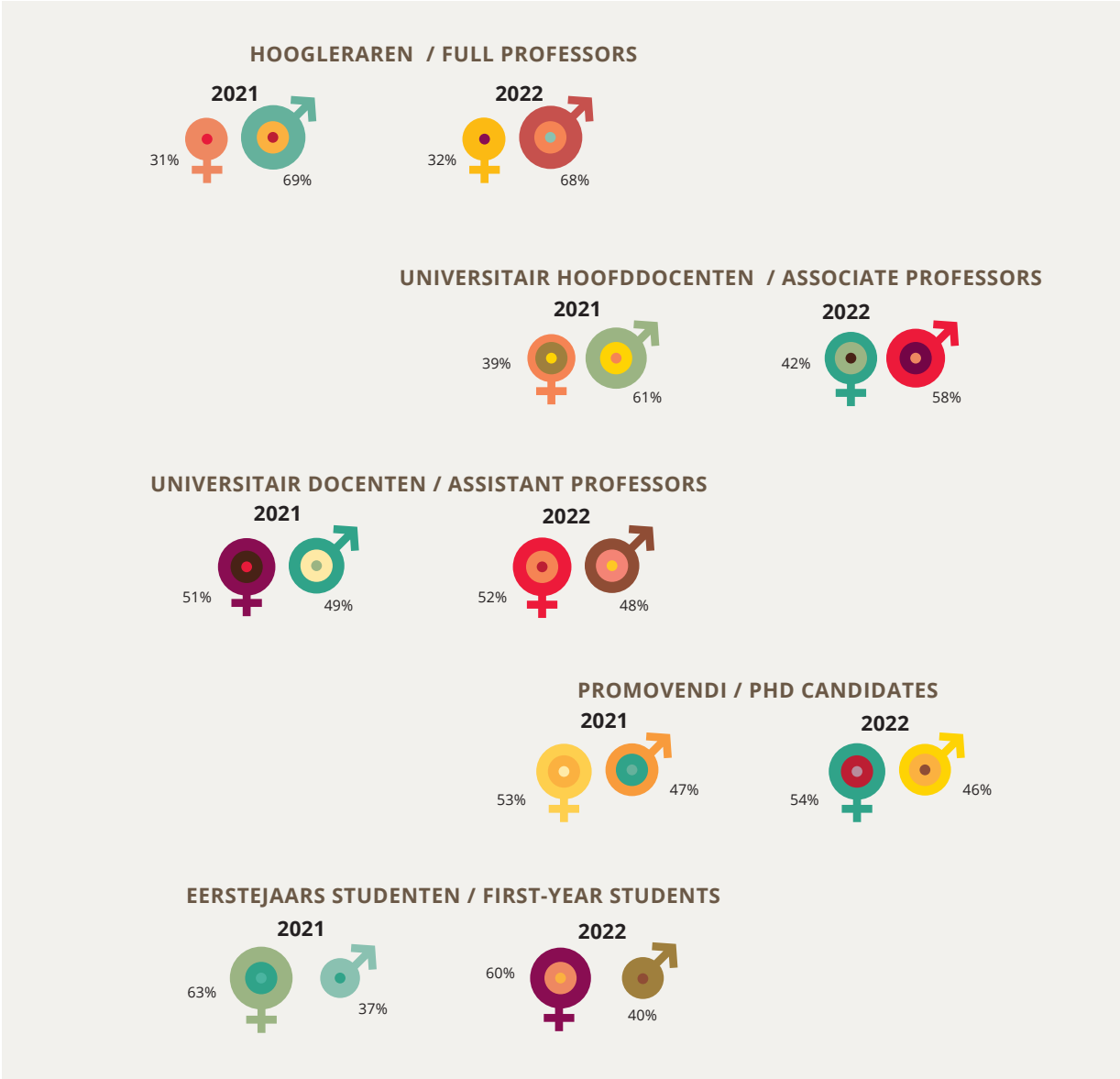
Facts & Figures

Gendercijfers / Gender figures

De stijgende lijn van de afgelopen jaren in het percentage vrouwelijke wetenschappers zet licht door, ook al lijkt de groei bij vrouwelijke hoogleraren iets te stagneren. Een belangrijke ontwikkeling is dat de dalende trend van vorig jaar bij vrouwelijke universitair hoofddocenten weer is gekeerd. Ook hun aandeel is zichtbaar gegroeid.

The upward trend in the percentage of female scientists is continuing, even if the growth of the share of female professors seems to be levelling off slightly. One important development is that the downward trend for female associate professors has been reversed. Their share has visibly increased.

Percentages in fte's / Numbers in FTE





Diversiteit in Instroom en Selectie / Diversity: Student Intake and Selection

Het project Diversiteit in Instroom en Selectie (DIS) heeft als doel het instroom- en selectieproces voor nieuwe studenten inclusiever te maken en zo een meer diverse studentenpopulatie aan te trekken. De projectgroep DIS voerde in het najaar gesprekken met de dertig deelnemende opleidingen. Op basis van de belangrijkste uitkomsten wordt in de eerste helft van 2023 een vervolg van het project opgezet. Opvallend is dat medewerkers en studenten al bewust bezig zijn met inclusieve marketing en communicatie bij de open dagen. Het is belangrijk deze trend vast te houden door gericht advies te bieden en materialen te ontwikkelen, zoals een e-module en een digitale kennisbank. Dit helpt studenten, studieverenigingen en medewerkers te ondersteunen bij een zo inclusief mogelijke voorlichting op de open dagen.

The Diversity: Student Intake and Selection (DIS) project aims to make the intake and selection process for new students more inclusive in order to attract a more diverse student population. In the autumn, the DIS project group held talks with the thirty participating study programmes. Based on the main results of those consultations, a follow-up project will be set up in the first half of 2023. One notable finding is that both staff and students have already adopted an inclusive marketing and communication approach for the open days. It is important to continue this trend by offering targeted advice and developing materials such as an e-module and a digital knowledge bank. These tools will help students, student associations and staff members to provide advice with a maximum focus on inclusion.

Traineeships voor vluchtelingen / Traineeships for refugees

Elf statushouders deden via een Incluusion-traineeship werkervaring op bij de Universiteit Utrecht. Het traineeship biedt hun een opstap naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Negen trainees rondten hun traineeship voor het eind van het jaar af, en zeven vonden een baan binnen of buiten de universiteit, bijvoorbeeld als financieel controller, laboratoriumanalist of eventcoördinator. Dit is een mooi aantal, gezien het feit dat bijna zestig procent van alle statushouders na vijf jaar nog steeds werkloos is (bron: CBS). Het streven is in 2023 vijftien trainees te plaatsen op diverse werkervaringsplekken aan de Universiteit Utrecht.

Thanks to Incluusion traineeships, eleven asylum permit holders were able to gain work experience at Utrecht University. The traineeships gave them a leg up to the Dutch labour market. Nine trainees completed their traineeships before the end of the year. Seven found work within or outside of the university, including as a financial controller, laboratory analyst and events coordinator. These are great figures, given that almost sixty per cent of asylum permit holders are still unemployed after five years (source: Statistics Netherlands). The target for 2023 is to create a diverse range of work experience positions at Utrecht University for fifteen trainees.



Een goede start voor vluchtelingstudenten / A good start for refugee students

240 vluchtelingstudenten hebben aan de Universiteit Utrecht een cursus gevolgd via het programma Incluusion. Voorafgaand aan hun cursus nemen nu alle vluchtelingstudenten deel aan een tweedaagse training, 'Restart'. Daarin maken ze kennis met de universiteit, leren ze over cultuurverschillen en oefenen ze hun academische vaardigheden. Ook de zogeheten 'buddies', studenten die de vluchtelingstudenten wegwijs maken bij de universiteit, ontvangen sinds kort een voorbereidende training.

As part of the Incluusion programme, Utrecht University organised a course for 240 refugee students. Prior to attending the course, all refugee students must now take part in a two-day 'Restart' training session to get acquainted with the university, learn about cultural differences and practice their academic skills. Preparatory training is now also being offered to 'buddies', i.e. students who show refugee students the ropes at the university.



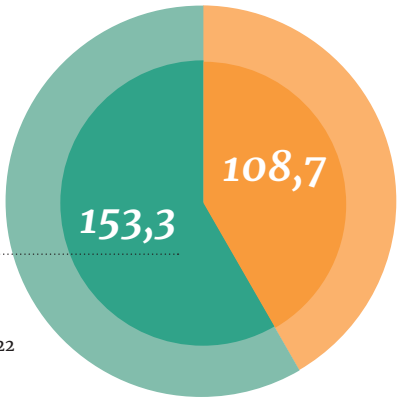
Medewerkers Participatiewet / Participation Act

Het aantal medewerkers Participatiewet bij de Universiteit Utrecht was per 31 december 153,3 fte's. Daarmee is 58,5% van het streefcijfer voor 2022 (262 fte's) gerealiseerd.

On 31 December, Utrecht University had 153.3 Participation Act FTEs, which equals 58.5% of the target for 2022 (262 FTEs).

Gerealiseerd
Realised

Peildatum 31 december 2022
1 fte = 25,5 uur
As of 31 December 2022
1 FTE = 25.5 hours



Vacatureteksten / Job advertisements

De taal die gebruikt wordt in vacatureteksten heeft veel invloed op de beslissing van potentiële kandidaten om wel of niet te solliciteren bij een organisatie. Er zijn eenvoudige manieren om functiebeschrijvingen inclusiever voor alle sollicitanten te maken. Het EDI Office heeft hiervoor een richtlijn en een nieuwe standaardtekst opgesteld, die door alle faculteiten en diensten gebruikt zal worden.

The language used in a job advertisements can have a great impact on the applicant's decision to seek or not to seek employment with the organisation concerned. There are simple ways to make a job description more inclusive to all applicants. EDI Office wrote a new inclusive guideline and a standard description that will be used by all faculties and service departments within the university.





Dilemmaspel / Dilemma game

In samenwerking met anderen heeft het EDI Office een dilemmaspel ontwikkeld om een constructieve dialoog op gang te brengen over problemen rondom inclusie en diversiteit. Dit spel is een herziene versie van de ‘Dilemma Game’ die in 2019 is ontwikkeld door de leden van de afdeling Nanophotonics van het Debye Instituut. De nieuwe versie van het spel bevat geheel herziene en nieuwe dilemma’s om meer dimensies van diversiteit en inclusie aan bod te laten komen. Het spel bestaat uit situaties uit het dagelijks leven die deelnemers een gelegenheid bieden om zich in een ander te verplaatsen, te reflecteren op hun gedrag en een standpunt in te nemen. Het spel is positief ontvangen bij alle faculteiten en de Bestuursdienst. In 2023 organiseert het EDI Office trainingen voor het faciliteren van het spel.

The EDI Office has joined forces with a number of other parties to develop a dilemma game as a catalyst for a constructive dialogue about issues surrounding inclusion and diversity. The game is a revised version of the ‘Dilemma Game’ developed in 2019 by the Debye Institute. The new version of the game consists of entirely rewritten and new dilemmas that highlight more facets of diversity and inclusion. Simulating everyday situations, the game offers players an opportunity to put themselves in another person’s shoes, reflect on their own behaviour or adopt a stance. The game was praised by all faculties, as well as by the Corporate Offices. In 2023, EDI Office will organise training for those wishing to facilitate the game.

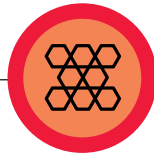


Trainingen / Training courses

Er was veel belangstelling bij de faculteiten voor de training ‘Divers werven en selecteren voor leidinggevenden’. In totaal werd deze training acht keer georganiseerd (86 deelnemers). Dit is een flinke stijging ten opzichte van 2021, toen de training tweemaal plaatsvond (17 deelnemers). Dezelfde training werd ook vijf keer aangeboden aan hoogleraren (71 deelnemers), en de training ‘Divers werken en omgaan met verschillen op het werk’ vond driemaal plaats (52 deelnemers). Deze trainingen werden verzorgd door het bureau Franklin Covey. De ‘Active Bystander’-training, gegeven door Active Bystander Company, werd zeer goed gevolgd, door meer dan 300 deelnemers in totaal, onder wie 23 studenten.

There was significant interest among the faculties in the ‘Diverse recruitment and selection’ training course for management staff. This course was organised a total of eight times (86 participants) – a marked increase compared to 2021, when the course was organised only twice (with 17 participants). The same course was offered to professors a total of five times (71 participants). The ‘Working in a diverse environment and dealing with differences at work’ training course was organised three times (52 participants). These training courses were hosted by the agency Franklin Covey. The ‘Active Bystander’ course, hosted by the Active Bystander Company, was also well attended: it attracted more than 300 participants in total, including 23 students.

Mozaïek 2.0 / Mosaic 2.0



Mozaïek 2.0 is een promotiebeurzenprogramma van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), dat gericht is op afgestudeerden met een migratieachtergrond uit Afrika, Azië, het Caribisch gebied, Midden- en Zuid-Amerika en Turkije. Deze groep is ondervertegenwoordigd onder promovendi in Nederland. De aanvragen van twee Utrechtse promovendi werden dit jaar gehonoreerd. In totaal zijn er landelijk dertien beurzen toegekend (op een totaal van 47 aanvragers). Op initiatief van de EDI Stuurgroep stelt de Universiteit Utrecht aanvullend budget beschikbaar voor nog eens vijf extra beurzen voor promovendi van de eigen universiteit. Daarmee konden alle Utrechtse aanvragen gehonoreerd worden.

Mosaic 2.0 is the Dutch Research Council’s (NWO) PhD scholarship programme for graduates with a migration background from Africa, Asia, the Caribbean, Central and Latin America, and Turkey. These are currently under-represented among PhD candidates in the Netherlands. This year, the programme awarded grants to two PhD candidates at Utrecht University, out of a total of thirteen grants awarded nationwide (from a total of 47 applicants). At the initiative of the EDI Steering Committee, Utrecht University set aside extra funding for an additional five grants for internal PhD candidates. This meant that all applications by Utrecht University candidates could be honoured.

Moska Hellamand doet promotieonderzoek naar de toegankelijkheid van medicijnen in lage- en middeninkomenslanden. Haar promotieplek heeft ze te danken aan een beurs uit het Mozaïek 2.0-programma.

“Al tijdens mijn masterstudie Drug Innovation aan de Universiteit Utrecht raakte ik geïnteresseerd in het beleid van overheden. Vanuit mijn achtergrond en politieke overtuiging vind ik een gelijke toegang tot gezondheidszorg wereldwijd van essentieel belang. Laatst nog heeft de coronapandemie getoond dat er nog veel te verbeteren valt.

Na mijn afstuderen werkte ik bij de non-profit-organisatie Access to Medicine Foundation, waar ik onderzoek deed naar de farmaceutische industrie. Omdat ik me als onderzoeker verder wilde ontwikkelen, lag een promotieonderzoek voor de hand. Ook wilde ik doorgaan met het thema toegankelijkheid. Daarom heb ik weer contact opgenomen met mijn begeleiders aan de universiteit. Op de afdeling waren er op dat moment geen promotieplekken voor het thema. Daarom heb ik een aanvraag bij het Mozaïek 2.0-programma ingediend. Ik wist dat het niet makkelijk zou zijn, maar ik wilde het toch proberen. De beurs is echt een kans voor mij.

Op mijn vijfde is ons gezin naar Nederland gevlucht. Mijn beide ouders werkten als arts in Afghanistan, maar in Nederland werden hun diploma's niet erkend. Ze hebben me altijd gestimuleerd om naar de universiteit te gaan en mijn ambities waar te maken. Ondanks dat ik pas ben begonnen met het promotieonderzoek, heb ik al een idee welke richting ik later op wil. Ik wil ook in de toekomst in global health werken, misschien wel bij de Wereldgezondheidsorganisatie, maar het lijkt me ook heel waardevol om bij een overheid te werken.

De ervaring die ik bij de Access for Medicine Foundation heb opgedaan neem ik mee naar het promotieonderzoek. Ik begrijp nu beter hoe de wereld van verschillende stakeholders in elkaar zit. Ook heb ik geleerd toegankelijk te schrijven en te presenteren. Dat vind ik echt een aanwinst, want ik wil dat ook mijn ouders begrijpen waar mijn onderzoek over gaat.”

Lees meer over het Mozaïek 2.0-programma op pagina 15.

Moska Hellamand is conducting PhD research on access to medicines in low and middle income countries. She owes her PhD position to a grant from the Mosaic 2.0 programme.

“During my Master's in Drug Innovation at Utrecht University I developed a keen interest in government policies. From my background and my political views, I consider equal access to healthcare worldwide to be essential. There is still so much work to do in this regard, as demonstrated only recently during the COVID-19 pandemic.

After graduating, I worked for the Access to Medicine Foundation, a non-profit organisation where I carried out research on the pharmaceutical industry. As I was eager to further develop my research skills, a PhD was an obvious route for me to take. I also wanted to delve deeper into the theme of accessibility, so I got into contact again with my supervisors at the university. There were no PhD positions available at the time for that theme, which is why I decided to apply for a scholarship under the Mosaic 2.0 programme. I knew it was not going to be easy, but I wanted to try all the same. That scholarship is a huge opportunity for me.

My family fled to the Netherlands when I was five years old. In Afghanistan my parents both worked as medical doctors, but their diplomas weren't recognised in the Netherlands. They always encouraged me to go to university and realise my ambitions. And although I've only just begun my PhD research, I already have ideas on what field I'd like to focus on in the future. It is my ambition to continue working in global health, possibly with the World Health Organisation, but I think I could also make a valuable contribution working for the government.

The experience I gained with the Access for Medicine Foundation is quite useful for my PhD research. It has given me a better understanding of the world of the various stakeholders, and it has also taught me how to write and present my findings in an accessible manner. That's really a great advantage; after all, I also want my parents to understand what my research is about.”

Read more about the Mosaic 2.0 programme on page 15.

Promotieonderzoek dankzij Mozaïek 2.0-beurs

PhD research thanks to
Mosaic 2.0 scholarship



EDI Team

Diversity Dean

PROF. DR. JANNEKE PLANTENGA
Decaan en hoogleraar faculteit
Recht, Economie, Bestuur en
Organisatie
Dean and Professor Faculty of Law,
Economics and Governance

Stuurgroep Steering Committee

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

DR. GÖNÜL DILAVER
Universitair hoofddocent faculteit
Geneeskunde
Associate Professor Faculty of Medicine

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

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

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

PROF. DR. DEBBIE JAARSMAN
Decaan faculteit Diergeneeskunde
Policy Advisor Faculty of Veterinary
Medicine

DR. MARK PEN
Hoofd Onderzoek
Head of Research Affairs

PROF. DR. RONALD PIERIK
Hoogleraar faculteit
Bètawetenschappen
Professor Faculty of Science

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

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

PROF. DR. LEONIEK WIJNGAARDS
Vicedecaan en hoogleraar faculteit
Sociale Wetenschappen
Vice Dean and Professor Faculty of
Social and Behavioural Sciences

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

AYLIN KURTKAYA
Student Rechtsgeleerdheid
Law Student

WILLEM VOS
Student Kunstgeschiedenis
Art History Student

Afgetreden in 2022 / Resigned in 2022:
Dr. Gerda Andringa, Dr. Agnes Andeweg,
Drs. Marieke de Bakker, Dr. Nava Gaddam,
Prof. Dr. Debbie Jaarsma, Prof. Dr. Peter
Schrijver en Prof. Mr. Linda Senden.

EDI Office

DRS. BRIGITTE PRIESHOF
Programmanager
Programme Manager

LA VIE BOUGUENON BA
Officeassistent
Office Assistant

ELIAS ABOU CHAAYA BSC
Coördinator evenementen
Event Coordinator

LINAS ČEPINSKAS MSC
Beleidsadviseur HR
Policy Advisor HR

ANTJE GERSTEL-KUIJPER
Officeassistent
Office Assistant

DRS. ANNE-MARIE VAN GIJTENBEEK
Coördinator diversiteitsnetwerken
Diversity Network Coordinator

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

MYRA-LOT PERRENET BA
Communicatiemedewerker
Communications Officer

DRS. MARILEEN REINDERS
Projectleider participatiewet
Project Leader Participation

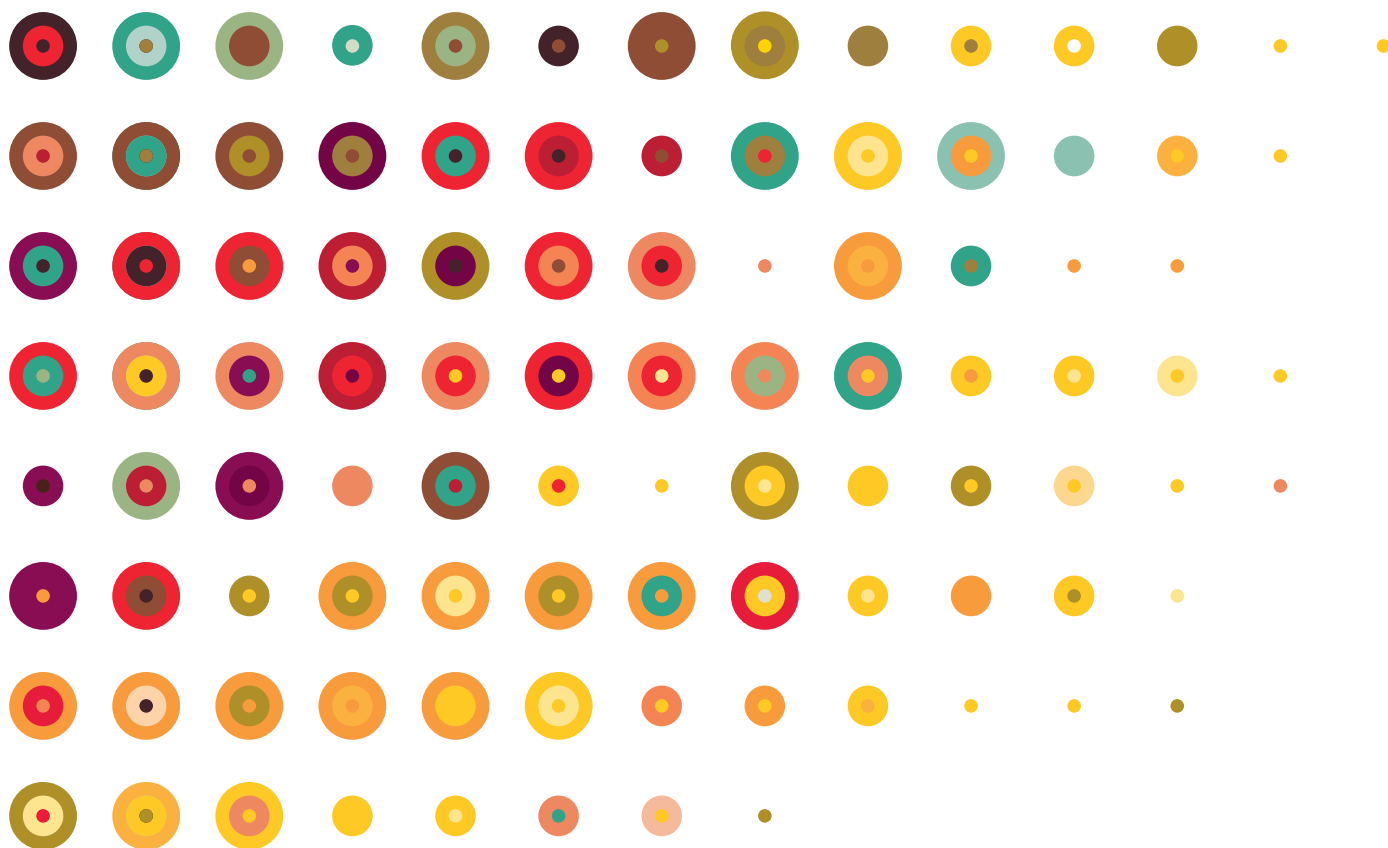
RAGNA SENF MSC
Projectmanager Inclusie
Project Manager Inclusion

DRS. ELISA VEINI
Communicatieadviseur
Communications Advisor

Saskia van Nes werkte als officeassistent
van januari tot juni 2022.
Saskia van Nes worked as Office Assistant
from January to June 2022.

Medewerkers EDI Office. Niet op de foto: La Vie Bouguenon en Marileen Reinders.
EDI Office staff members. Not on the photo: La Vie Bouguenon and Marileen Reinders.





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

WWW.UU.NL/EDI

EDI.OFFICE@UU.NL