

5.1.2e 1 juli 2015

Tussenrapportage diversiteits- en inclusiviteitsbeleid 2014-2016

1 Inleiding

Deze tussenrapportage geeft de stand van zaken weer van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid van de Universiteit Leiden nadat de helft van de eerste termijn van drie jaar is verstreken. In de afgelopen maanden is door veel betrokken medewerkers veel werk verzet. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat verschillende faculteiten te weinig inspanningen hebben verricht om de afspraken met het College van Bestuur na te kunnen komen. In deze rapportage signaleren we waar resultaat werd geboekt, en waar de resultaten tegenvallen.

Het universitaire werkplan Diversiteit en Inclusiviteit 2014-2016, dat eind 2014 werd goedgekeurd, bestaat uit een overzicht van de maatregelen die op centraal niveau worden genomen, en van de maatregelen die op facultair niveau worden ontwikkeld en uitgevoerd. Dit rapport volgt die indeling in centraal/decentraal. Na een korte voorgeschiedenis en een recapitulatie van de doelstellingen vindt u een verslag van de centrale activiteiten. Daarna volgt een overzicht van de resultaten van de activiteiten op faculteitsniveau. Op bijna de helft van de faculteiten is nog geen systematisch plan ontwikkeld. Vier faculteiten maakten wel een begin met een facultair diversiteitsbeleid. Op drie faculteiten was de aanpak gevorderd genoeg om ons in staat te stellen een evaluatie van hun werkplan te maken. Die evaluatie bieden wij hier aan. Tenslotte worden de bevindingen in een concluderend hoofdstukje samengevat.

Voorgeschiedenis

Universiteit Leiden beschouwt diversiteit en inclusiviteit als een kwaliteit die de universiteit helpt haar missie—"het bevorderen van excellentie in onderwijs en onderzoek"—te verwezenlijken, en haar ambities op het gebied van studiesucces realiseren. Om die reden werd vanaf 2012 een sterk diversiteits- en inclusiviteitsbeleid voorbereid. Om de noodzakelijke interventies te initiëren, te coördineren en in de instelling te verankeren, werd op 5.1.2e een 5.1.2e aangesteld 5.1.2e. De 5.1.2e vervaardigde een integraal werkplan diversiteit en inclusiviteit 2014-2016, in overleg met alle faculteitsbesturen, directeurs van de diensten, 5.1.2e 5.1.2e beraad studieadviseurs, Lokaal Overleg, de stuurgroep *Diversity Through Excellence*, en de universiteitsraad. Zij deed dit in nauwe samenwerking met de overige drie collega's die deel uitmaken van het diversity office. Op 9 december 2014 werd het werkplan na positief advies van Bestuursberaad en Onderwijsberaad door het College van Bestuur vastgesteld.

Organisatie

Het diversity office bestaat uit de 5.1.2e, management ondersteuning 5.1.2e 5.1.2e, en drie medewerkers die taken verrichten ter bevordering van inclusiviteit binnen resp. SOZ, HRM, en AZ 5.1.2e 5.1.2e. Er is geen aparte werktijd vrijgemaakt voor hun taken.

Doelstellingen

De doelstellingen van het universitaire werkplan zijn gebaseerd op een analyse van de grootste obstakels voor inclusiviteit aan de universiteit.

Ten eerste werd een ernstige onevenwichtigheid vastgesteld tussen het aantal mannen en vrouwen in de hogere posities. In 2013 was het percentage **vrouwelijke hoogleraren** aan de Universiteit

Leiden 21,15%, vrouwelijke UHD's 30,2%, UD's 41,6%, PhD's 42,87%, en het percentage vrouwelijke studenten onder de ingestroomde eerstejaars bachelor 59,26%. In 2012 lag het percentage vrouwelijke hoogleraren in Leiden op 19,2%, waarmee de Universiteit Leiden een gedeelde tweede plaats bekleedde onder de Nederlandse universiteiten. In Europa staat Nederland echter op de drie na laatste plaats.

Ten tweede blijken Leidse studenten met een niet-westerse migrantenachtergrond meer problemen te ondervinden bij de studie dan Leidse autochtoon-Nederlandse studenten. In 2013 was 63,2% van de eerstejaars **studenten** autochtoon; 14,3% bestond uit westerse migranten, 14,9% had een niet-westerse migrantenachtergrond, en 7,5% behoorde tot de groep internationale studenten. Met name de studenten met een niet-westerse migrantenachtergrond ondervinden problemen bij de studie: volgens cijfers van de Universiteit Leiden viel in het cohort van 2012 ongeveer 22% binnen de eerste twee jaar af, terwijl dat cijfer voor autochtone studenten rond de 15% lag. Jongens met een niet-westerse migrantenachtergrond haken het vaakst af (in het cohort van 2012 24%, tegenover meisjes uit die groep 20%).

Niet alleen studenten met een niet-westerse migrantenachtergrond ondervinden onevenredig veel problemen tijdens hun studie. Uit (internationaal) onderzoek naar het welbevinden en studiesucces van lgbt-jongeren blijkt dat zij zich veelal minder geaccepteerd voelen, en minder goed presteren. Het gaat om ongeveer 12% van de bevolking, ook aan de Universiteit Leiden. Aan de universiteit studeert ook een groep studenten met beperkingen (naar schatting ongeveer duizend personen), die soms extra voorzieningen of ondersteuning nodig heeft om goed te kunnen presteren.

Ten derde blijkt uit internationaal onderzoek dat onderzoekers zich vaak niet voldoende rekenschap geven van de noodzaak (gender-)diversiteit in aanmerking te nemen (onder andere bij medisch onderzoek, maar ook bij sociaal- en natuurwetenschappelijk onderzoek) 5.1.2e

5.1.2e Het internationaal onderzoeksprogramma *Horizon 2020* vraagt echter expliciet om het opnemen van gender-aspecten in onderzoeksvorstellen.

Op basis van deze analyse werden de volgende universiteitsbrede doelen geformuleerd. Alle faculteiten en diensten hebben de doelen onderschreven. De doelstellingen zijn verspreid over de verschillende werkvelden, en betreffen de vier focusgebieden voor 2014-2016 (medewerkers, studenten, onderzoek en deskundigheidsbevordering).

- a. **Medewerkers: gender-bewust benoemingsbeleid benoemingsbeleid.** De universiteit streeft er naar dat de diversiteit van het personeel in beginsel op elk functieniveau een afspiegeling is van de diversiteit van de beschikbare pool van potentiële kandidaten. In 2014-2016 ligt de focus vooral op het bevorderen van gender-evenwicht door middel van het benoemingsbeleid.
- b. **Studenten: bevorderen studiesucces (met name studenten met migrantenachtergrond en eerste-generatie studenten):** De universiteit streeft er naar dat studenten met een migrantenachtergrond en eerste-generatie studenten op termijn hun studie ongeveer even vaak, en even snel afronden als andere studenten. Van faculteiten wordt verwacht dat zij in het kader van het bevorderen van studiesucces voor alle studenten een laagdrempelige vorm van maatwerkondersteuning aanbieden, met specifieke aandacht voor studenten met een migrantenachtergrond en eerste-generatiestudenten (POPcorner of effectief tutormentorsysteem).
- c. **Onderzoek: gender-balans:** De universiteit streeft naar een evenwichtige, zichtbare positie van vrouwen in het onderzoek.

- d. **Deskundigheidsbevordering:** De universiteit streeft er naar dat in de hele universitaire gemeenschap deskundigheid over diversiteit aanwezig is. Het stimuleren van deze deskundigheid gebeurt door diversiteit als vast onderdeel op te nemen in bestaande leergangen en cursussen, maar er worden op centraal niveau ook specifieke trainingen en cursussen ontwikkeld.

2 Uitvoering

2.1 Activiteiten op centraal niveau

Algemene beleidsondersteunende activiteiten

Het diversity office schreef in 2014 het werkplan 2014-2016. In diezelfde periode werd een digitale gereedschapskist of toolbox opgezet, een instrument dat de benodigde informatie biedt om de prioriteits-maatregelen effectief vorm te geven (stappenplan, verwijzingen naar good practices elders, sleutelreferenties). De toolbox is in het voorjaar 2015 aan de FDC's als piloot vrijgegeven.

Het diversity office zette eigen beleidsondersteunend onderzoek op, bijvoorbeeld over de effectiviteit van het D&I-beleid ten aanzien van studenten met beperkingen. De resultaten zijn op het moment van schrijven niet beschikbaar. In het voorjaar van 2015 werd begonnen met het opzetten van een eerste effectmeting van de trainingen die vanuit het diversity office worden aangeboden ter ondersteuning van het facultaire diversiteitsbeleid. Dit onderzoek wordt uitgevoerd zodra de trainingen van start gaan (september 2015).

2.1.1 Centrale activiteiten op het werkt terrein van de medewerkers

Deze betreffen:

- a. De begeleiding bij en toetsing van de besteding van Aspasia-gelden, ter bevordering van D&I-beleid;
- b. Het jaarlijks toetsen van de benoemingsprocedures die geleid hebben tot benoeming van een hoogleraar, vanuit het perspectief van D&I;
- c. Door stuurgroep Loopbaanbeleid wetenschappelijk personeel: onderzoek naar uitkomsten van loopbaanbeleid op gender-verhoudingen, aanbevelingen; resultaten worden in diversity office ingebracht.

Deze activiteiten leiden tot een concreter inzicht in de voornaamste obstakels bij het realiseren van een genderbewust benoemings- en loopbaanbeleid (b en c), en tot het vergroten van de opbrengst van de fondsen die bedoeld zijn voor het verbeteren van de positie van vrouwen (a). Belangrijk is om de in het werkplan voorgestelde maatregelen op dit terrein systematisch in te voeren. De nieuwe richtlijnen voor loopbaanbeleid zijn nog niet in werking getreden, en hun effect kan dus nog niet worden geëvalueerd.

2.1.2 Centrale activiteiten op het werkt terrein van de studenten

Er worden op centraal niveau met name door SOZ/SSO activiteiten ondernomen op dit terrein. Het diversity office participeert in veel van deze activiteiten.

Behalve om advies, begeleiding, enz, gaat het onder andere om

- a. Focusgroepen met verschillende groepen studenten;

- b. In relatie tot studenten met beperkingen: notitie over dyslexie; onderzoek naar implementatie beleid voor studenten met beperkingen binnen autisme-spectrum;
- c. Vele activiteiten ten bate van de integratie van internationale studenten, inclusief de organisatie van de Van Bergen Fonds Prijs;
- d. Organisatie Leidse participatie aan ECHO-award;
- e. Samenwerking met zusteruniversiteiten in de Randstad om gezamenlijk systematisch beleid te ontwikkelen ter verbetering van de in-, door- en uitstroom van studenten met een migrantenachtergrond, met fondsen van enkele ministeries.

Deze activiteiten dragen met name bij aan het zichtbaar maken van de ervaringen van ondervertegenwoordigde groepen, en het verkrijgen van inzicht in de beste aanpak om hun positie en resultaten te verbeteren. Activiteiten a, c, en d dragen daarnaast direct bij aan het vergroten van de binding met de universiteit (een noodzakelijke voorwaarde voor studiesucces).

2.1.3 Onderzoek

Er zijn verschillende activiteiten ontwikkeld om de noodzaak van aandacht voor diversiteit in wetenschappelijk onderzoek op de agenda te zetten. Eind maart organiseerde 5.1.2e

5.1.2e een symposium over Gendered Innovations (locatie Campus den Haag), dat werd geleid door 5.1.2e

5.1.2e. In mei werd de maandelijkse lunch vrouwelijke hoogleraren gewijd aan hetzelfde thema.

Het diversity office overlegde met LURIS over het ontwerpen van een workshop Gendered Innovations, over gender- en diversiteitsdimensies in onderzoek (ten bate van een grotere succeskans bij het indienen van onderzoeksvorstellen bij Horizon 2020). LURIS biedt op dit moment een training aan ter ondersteuning van het schrijven van Europese onderzoeksvorstellen voor het Horizon 2020-programma, waarbij ook aandacht is voor het aspect van gender.

2.1.4 Onderwijs

Het diversity office overlegde met het ICLON over het ontwikkelen van een training in inclusief lesgeven. In juni 2015 presenteerde het ICLON een veelbelovend format voor docenten. De training zal in de herfst van 2015 van start gaan.

2.1.5 Deskundigheidsbevordering

Leergangen en trainingen

D&I wordt opgenomen in de leergang Academisch Leiderschap. Ook bij andere interne opleidingen wordt aandacht besteed aan de diversiteit van de groep deelnemers en de trainers.

Diversiteit maakt nu ook deel uit van de training voor het schrijven van goede onderzoeksvorstellen voor Horizon 2020 (zie 2.1.3).

Er zijn nu trainingen in intercultureel lesgeven beschikbaar voor docenten (zie 2.1.2).

HRM/Opleidingen heeft in samenspraak met de 5.1.2e en de facultaire diversiteitsmedewerkers drie bureaus geselecteerd die vanaf het najaar van 2015 specifieke diversiteitstrainingen verzorgen voor faculteitsbestuurders, facultaire diversiteitscoördinatoren, en andere betrokkenen bij het D&I-beleid.

2.1.6 Meten, monitoring en evaluatie

Met behulp van de Afdeling Informatie heeft het diversity office een ruim overzicht samen kunnen stellen van de relevante cijfers voor het D&I-beleid. De personeelsmonitor levert daarnaast potentieel relevante informatie. De monitor 2015 bevat enkele vragen die nadere differentiatie tussen de ervaringen van verschillende groepen mogelijk maken. HRM zorgt ervoor, in overleg met het diversity office, dat de resultaten van de personeelsmonitor inzichtelijker worden voor het D&I-beleid. Op het moment van schrijven is de interpretatie nog niet beschikbaar.

2.1.7 Contacten interne en externe netwerken

5.1.2e werkte actief aan het uitbreiden en versterken van netwerken van wetenschappers en bestuurders die zich inzetten voor diversiteitsbeleid. Dat deed zij door het organiseren van landelijke bijeenkomsten en workshops (zoals de NIAS-bijeenkomst eind februari 2014 waar onder andere vertegenwoordigers van het ministerie van OCW, VSNU, FOM, LERU aanwezig waren, en de workshops Gendered Innovations, zie 2.1.3), en door actieve participatie aan LERU-Gender Workgroupbijeenkomsten en –publicaties, en Gender Summits.

Naast de bestaande contacten met de Landelijke Vereniging van Vrouwelijke Hoogleraren, *Talent naar de Top*, en de nieuwe samenwerking met het LGBT-platform Workplace Pride, was er (vaak met name via de vice-rector) specifiek contact met enkele zusteruniversiteiten die actief D&I-beleid ontwikkelen (o.a. Wageningen, Leuven, Gent, Vrije Universiteit Amsterdam, Erasmus, zie boven).

Het diversity office neemt sinds 2014—op uitnodiging van de vice-rector— actief deel aan de LERU-Gender Working Group, en de Gender Summits.

Binnen de universiteit Leiden legde het diversity office in persoonlijke gesprekken en met voordrachten contact met verschillende vrouwen-netwerken (LUMC, W&N).

Bovenstaande netwerkactiviteiten betreffen vooral personeelsbeleid en onderzoek. Er worden ook netwerkactiviteiten ontwikkeld op het terrein van studentenondersteuning.

Op nationaal niveau participeert het diversity office binnen een consortium dat zich ten doel stelt het studiesucces van studenten met een migrantenachtergrond te verbeteren. Dit consortium vloeit voort uit enkele randstedelijke bijeenkomsten over het onderwerp, die werden geïnitieerd door het ministerie OCW. Expertisecentrum ECHO, Vrije Universiteit Amsterdam, en de Erasmus Universiteit zijn partners. Zie verder 2.1.2 in bijlage A.

Binnen de universiteit onderhoudt SOZ/SSO, vaak in samenwerking met het diversity office, regelmatige contacten met verschillende studentengroepen (SABR, Biruni, LUPride).

2.1.8 Toegankelijke, veilige omgeving

Er zijn enkele verkennende gesprekken gevoerd, met name over toegankelijkheid en stilte-ruimtes. Uit de gesprekken blijkt dat er behoefte is aan meer faciliteiten dan nu beschikbaar zijn. Dit komt overeen met wat in het werkplan Diversiteit en Inclusiviteit werd voorzien. Het diversity office zet de gesprekken hierover voort, om in 2015 en 2016 tot implementatie te komen.

2.1.9 Representatie

Naast de universiteitsbrede evenementen zoals het jaarlijks terugkerende symposium, dat onder andere door het diversity office (met name door de SOZ/SSO-medewerker) wordt georganiseerd, is

gewerkt aan het opzetten van een website, een jaarkalender, en andere manieren om het D&I-beleid zichtbaar te maken (folder, interviews, presentaties), in overleg met Communicatie.

2.2 Decentrale activiteiten: activiteiten van de faculteiten

2.2.1 Overzicht

In 2014 heeft het diversity office een eerste kennismakingsronde gemaakt langs alle faculteitsbesturen. Daarin werd gesproken over de knelpunten ten aanzien van diversiteit en inclusiviteit die binnen de eigen faculteit werden gesignaleerd. Op 23 december 2014 werd aan alle faculteitsbesturen en de Raad van Bestuur LUMC een brief gestuurd (ondertekend door de vice-rector) waarin het vastgestelde werkplan D&I werd opgestuurd, en de verwachting werd uitgesproken dat de faculteiten het toegezegde facultaire werkplan voor 1 april 2015 aan het College van Bestuur zouden sturen.

In januari –maart 2015 volgde een tweede gespreksronde waarin, zoals werd aangekondigd in de brief van 23 december 2014, toelichting werd gegeven op de verwachtingen ten aanzien van het facultaire werkplan (deadline 1 april 2015). Alleen het LUMC liet weten geen behoefte te hebben aan een vervolgesprek. Met de overige faculteiten werd overlegd over de aard van het eigen werkplan, de aanstelling van facultaire diversiteitscoördinator die het werkplan met steun van het faculteitsbestuur zou opzetten, en de ondersteuning vanuit het diversity office.

De eerste vergadering met de net aangestelde facultaire diversiteitscoördinatoren (FDC's) vond plaats op 26 maart 2015. Op de tweede vergadering (4 juni) werd duidelijk dat er behoefte was aan meer uitwisseling, kennisoverdracht en ondersteuning, waarna maandelijkse vergaderingen werden belegd. De FDC's kregen na de eerste vergadering toegang tot de (concept-)digitale toolbox met informatie over de belangrijkste aanbevolen maatregelen, en er werd een Dropbox-account geopend met alle noodzakelijke facultaire en universitaire informatie over de diversiteit van medewerkers en studenten (in Excel-bestanden en in grafieken). Twee korte maar intensieve deskundigheidstrainingen voor de groep FDC's staan in september 2015 op het programma.

De faculteiten vulden hun opdracht een eigen facultair D&I-beleid te ontwikkelen als volgt in.

De faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen signaleerde tijdens gesprekken met de 5.1.2e 5.1.2e in 2014 en 2015 een grote gender-onevenwichtigheid in de hogere functies binnen de faculteit; bij sommige instituten is een gebrek aan vrouwelijke studenten, bij andere is de groep vrouwelijke studenten weliswaar veel groter, maar daarvan voelt niet iedereen zich thuis, met name de meisjes met een niet-westerse migrantenachtergrond niet. De motivatie voor een effectieve, praktische aanpak is groot (ook bij de studieverenigingen). In het najaar van 2014 liet de 5.1.2e 5.1.2e weten graag persoonlijke ondersteuning te krijgen van de 5.1.2e 5.1.2e Vanaf eind november 2014 tot begin april 2015 heeft de 5.1.2e 5.1.2e bij de faculteit doorgebracht. De 5.1.2e 5.1.2e stelde een aantal concrete doelen: een facultair werkplan, de oprichting van een vrouwen netwerk, een verslag met een analyse van de startsituatie van de diversiteit en inclusiviteit aan de faculteit, en een facultair symposium om draagvlak te verkrijgen. Er werd een vierkoppig diversiteitsteam samengesteld om deze doelen te verwezenlijken 5.1.2e 5.1.2e Het team produceerde een systematisch, concreet werkplan. De 5.1.2e 5.1.2e schreef het verslag met de analyse van de faculteit, en verleende steun bij de overige werkzaamheden. In het voorjaar van 2015 drong de 5.1.2e 5.1.2e bovendien bij het diversity office aan op een uitvoeriger pakket aan trainingen dan was voorzien in het universitaire werkplan. Tenslotte riep één specifiek instituut begin juni 2015 de hulp in van het diversity office om de gebleken spanningen tussen studenten en medewerkers van verschillende culturele achtergronden structureel aan te pakken.

De faculteit Sociale Wetenschappen gaf tijdens het eerste gesprek met de 5.1.2e aan dat er in de faculteit geen problemen waren met het percentage vrouwelijke hoogleraren, maar dat de samenstelling van de staf nog geen afspiegeling was van de studentengroep, vooral niet wat betreft etniciteit. De voorkeur gaat uit naar een organische benadering van binnenuit; faculteit en faculteitsbestuur staan al ten volle achter D&I-beleid, waarvoor de benodigde expertise in huis is. Het diversity office constateert dat de cijfers van het percentage vrouwelijke hoogleraren voor 2013 enigszins zijn teruggelopen; voortdurende aandacht blijkt nodig. Het faculteitsbestuur benoemde een ervaren 5.1.2e tot 5.1.2e 5.1.2e en bood het facultaire werkplan ruim voor de deadline aan het College van Bestuur aan. De overige faculteiten verklaarden de deadline van 1 april 2015 niet te kunnen halen. Uitstel werd verleend tot 1 juni 2015.

De faculteit Geesteswetenschappen wees in gesprekken met het diversity office op verschillende knelpunten wat betreft D&I in de faculteit. UD's hebben weinig doorstroommogelijkheden en voelen zich vaak niet gezien; de ondersteuning voor studenten met beperkingen en internationale studenten is krap of onvoldoende. Diversiteit is wel een prominent thema binnen het facultair onderzoek. Op 26 mei werd een door het faculteitsbestuur geaccordeerde startnotitie ontvangen van de faculteit Geesteswetenschappen, waarna op 18 juni een gereviseerde versie volgde, waarin commentaren van 5.1.2e faculteitsbestuur en diversity office waren verwerkt. In een eerder stadium was een gemotiveerde en deskundige 5.1.2e benoemd 5. 5.1.2e die de leergang Inclusive Excellence van diversiteitsdeskundigheidsbureau ECHO volgde. Met het aanstellen van een nieuwe 5.1.2e die in zijn vorige functie 5.1.2e ervaring had opgedaan met effectief diversiteitsbeleid, werd de diversiteitsexpertise op het bestuursniveau van de faculteit versterkt. De ontwikkeling van het werkplan werd evenwel vertraagd door wisselingen binnen het Faculteitsbestuur.

De faculteit Archeologie noemde vooral de knelpunten die betrekking hadden op de zeer diverse studentengemeenschap. Soms leidt etnische, seksuele en religieuze diversiteit tot spanningen. Internationale studenten voelen zich niet altijd welkom, onder andere niet doordat de universitaire communicatie nog steeds niet tweetalig is. Het faculteitsbestuur benoemde in 2015 een gemotiveerde 5.1.2e Wegens een 5.1.2e 5.1.2e en overige wetenschappelijke taken had zij echter weinig tijd beschikbaar, en ze riep de steun in van het diversity office. Na twee bijeenkomsten van de 5.1.2e 5.1.2e werd op 3 juni 2015 een bescheiden concept ontvangen, dat eind mei door het faculteitsbestuur werd goedgekeurd. Het concept is echter te summier om het te evalueren.

De overige faculteiten overlegden geen werkplan.

De faculteit Campus Den Haag had in de gesprekken met het diversity office gewezen op de problemen die zij tegenkwam als jonge organisatie in ontwikkeling: de culturele, seksuele en religieuze diversiteit onder de snel groeiende groep studenten leidt soms tot problemen (discriminatie); vooral onder de hoogleraren zijn geen rolmodellen uit migrantengroeperingen. De personeelsmonitor 2012 had daarnaast spanningen tussen medewerkers aan het licht gebracht. Het faculteitsbestuur stelde een enthousiaste 5.1.2e aan, die haar taak echter spoedig na haar aanstelling 5.1.1d . Op 8 april 2015 stelde de 5.1.2e in een mail voor dat de deadline van het werkplan naar de herfst zou worden verschoven, ook vanwege verschuivingen op het bestuurlijk niveau van de faculteit.

De faculteit Rechten zei in de gesprekken met het diversity office te beschikken over veel kennis over gelijke kansen, maar dat die kennis nog niet in het facultair beleid werd toegepast. Er is grote belangstelling voor beleid dat de etnische diversiteit in de staf kan vergroten. Om studenten goed te

kunnen ondersteunen wordt gezorgd voor kleinschaligheid; taalproblemen worden als een groot obstakel voor studiesucces gezien, net zoals het gegeven dat veel thuiswonende studenten met een migrantenachtergrond te weinig binding met de faculteit ontwikkelen. Het faculteitsbestuur heeft een zeer gemotiveerde **5.1.2e** aangesteld **5.1.2e**, die vanaf 2014 enkele presentaties gaf over diversiteit en inclusiviteit, op basis van de inzichten die ze onder andere verwierf tijdens de leergang Inclusive Excellence van diversiteitsdeskundigheidsbureau ECHO. Zij werkte een faculteitsplan uit dat inmiddels door het faculteitsbestuur is goedgekeurd, maar nog niet door het College van Bestuur is ontvangen.

De faculteit Geneeskunde constateerde tijdens het eerste en enige gesprek met het diversity officie dat er bij sommige werkgroepen juist een overschot aan vrouwelijke studenten was; gender werd niet benoemd als een sleutelthema voor diversiteitsbeleid. Wel werd de culturele diversiteit van studenten als probleem benoemd. De faculteit liet via de **5.1.2e** in het voorjaar van 2015 weten dat er niet zou worden vastgehouden aan het format van het werkplan. De focus zou komen te liggen op interculturele diversiteit en internationalisering, met name bij studenten, en bij onderzoekers in de zorg. Een werkplan hiervoor ontbreekt nog. In het voorjaar trad een nieuwe, gedreven **5.1.2e**, met wie de **5.1.2e** op 19 mei 2015 een kennismakingsgesprek had. De activiteiten van het vrouwen netwerk worden echter niet binnen een facultair werkplan gekaderd.

2.2.2 Activiteiten van de faculteiten: evaluatie werkplannen

Hieronder evalueren we de rond 1 juni 2015 ingediende werkplannen volgens een reeks gangbare criteria voor goed D&I-beleid:¹

1. Het hoogste leidinggevende niveau is serieus geëngageerd en toont actief leiderschap.
2. De visie op diversiteit is gebaseerd op een bewezen effectief model (zoals Integration and Learning Model).
3. Het beleid is gebaseerd op een (kwantitatieve en kwalitatieve) analyse van de diversiteit en inclusiviteit aan de faculteit, en op een inventarisatie van eerdere al dan niet succesvolle maatregelen.
4. Voor elk deelaspect van het plan
 - zijn heldere, concrete streefdoelen vastgesteld,
 - is een beperkt, samenhangend pakket maatregelen voorgesteld met een tijdlijn,
 - is duidelijk gemaakt bij wie de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt,
 - is een budget vastgelegd.
5. De (voorgenomen en toegepaste) maatregelen zijn evidence-based.
6. Er is een plan opgesteld voor de periodieke evaluatie van de mate waarin de maatregelen helpen die streefdoelen te bereiken.
7. Er wordt concreet toegewerkt naar de bewustwording en professionalisering van alle betrokken medewerkers.

Aan criteria 2 en 5 wordt voldaan als het facultair plan aansluit bij het universitaire werkplan.

Faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen

Algemeen

Het faculteitsbestuur, en met name de **5.1.2e**, pakte de ontwikkeling van een D&I-beleid voortvarend aan, door om te beginnen een ambitieus doel te stellen: de faculteit wil zich ontwikkelen tot "an attractive science faculty for top female scientists, as well as to provide the most stimulating and challenging educational environment for female or minority group students." Deze doelstelling werd vertaald naar vier concrete doelen: een hoger percentage vrouwelijke hoogleraren;

een optimaal werkklimaat voor vrouwelijke medewerkers; grotere diversiteit van de studentengemeenschap; bewustzijn van gender-aspecten van onderzoek. Voor de eerste doelstelling zijn concrete streefdoelen geformuleerd (naar 7% in 2016), maar de ambities van het werkplan reiken verder—het percentage vrouwelijke hoogleraren ligt in 2015 al op 9%. Het werkplan voegt toe: “The overall aim of the Faculty is to perform *above average* on all four objectives when compared to peer universities in the Netherlands, in the HOOP area ‘nature’.”

Het werkplan is gebaseerd op kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de stand van zaken wat betreft diversiteit en inclusiviteit aan de faculteit, ook in vergelijking met andere Nederlandse bètafaculteiten. De kwalitatieve gegevens kwamen uit een aantal eigen onderzoeken, en een analyse die de 5.1.2e in nauw overleg met de 5.1.2e maakte van de diversiteit en inclusiviteit van de faculteit, onder andere door gesprekken te voeren met ongeveer vijftig personen (5.1.2e beleidsmedewerkers P&O en studentenondersteuning, studieadviseurs, medewerkers, bestuur studieverenigingen en studenten). Op basis van deze gesprekken en aanvullende gegevens werd een verslag opgesteld, waaruit een reeks maatregelen voortvloeiden. Tegelijkertijd stelde het faculteitsbestuur een diversiteitsteam samen (bestaande uit drie medewerkers op het gebied van P&O, studentenzaken, en onderzoek, plus een beleidsmedewerker) dat, mede op basis van het verslag, een facultair werkplan opstelde, en een symposium organiseerde om draagvlak te verwerven voor het nieuwe beleid.

Na het succesvolle symposium ondernam de 5.1.2e meteen vervolgstappen: er wordt door de 5.1.2e (P&O), in samenwerking met het diversity office, een intensiever trainingsprogramma opgesteld dan gesuggereerd door het diversity office, om de diversiteitsdeskundigheid krachtig te bevorderen, en er wordt door het diversity office voor een instituut een pakket maatregelen tegen (etnische) discriminatie samengesteld.

Het werkplan scoort op alle criteria heel goed. Door het noemen van concrete streefdoelen, tijdlijn, verantwoordelijkheid en budget geeft het een uitstekend kader voor facultair beleid.

Faculteit Sociale Wetenschappen

Algemeen

Het facultaire werkplan FSW stelt terecht dat “diversiteit en inclusiviteit als grondbeginsel voor beleid al langer op de facultaire agenda staan.” De faculteit staat bekend om haar deskundigheid op dit terrein, en op haar *good practices* van studentenondersteuning (POPcorner). Het door het College van Bestuur goedgekeurde universitaire werkplan stelt voor dat andere faculteiten het FSW-model van de POPcorner (eventueel in aangepaste vorm) overnemen.

De keuze om (van de vier voorgestelde maatregelen) prioriteit te geven aan het verbeteren van de binding van studenten met diverse culturele achtergronden met de faculteit is alleszins verdedigbaar. Uit internationale ervaringen (bijvoorbeeld Lund) weten we dat een goed gemotiveerde focus op een beperkte maatregel tot goede resultaten leidt. Het werkplan meldt ten onrechte dat de universitaire diversiteitsstrategie zich nu op sekse richt; de facultaire plannen om culturele diversiteit de nadruk te geven is volkomen in overeenstemming met de integrale aanpak die het universitaire werkplan voorstelt. Het werkplan zou de focus op etnische diversiteit nog systematischer kunnen doorvoeren (bijvoorbeeld ook op het niveau van het benoemingsbeleid).

Als een indicatie van de intenties voor het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid voor de komende anderhalf jaar is dit een goed en veelbelovend document. Om de effectiviteit te vergroten kan het plan op enkele punten nog worden aangescherpt. Concrete onderbouwing, streefdoelen, indicatie van verantwoordelijkheid en een budget kunnen worden gespecificeerd.

Faculteit Geesteswetenschappen

Algemeen

De faculteit heeft een uitvoerige startnotitie voorgelegd, die expliciet is ingebed binnen het universitaire D&I-beleid, en die de basis legt voor een goed onderbouwd plan van aanpak. De opzet is veelbelovend; na een (gedeeltelijke) eigen analyse van het bestaande generieke beleid (uitgevoerd in samenspraak met een groot aantal medewerkers, en nog verder uit te werken) wordt helder aangegeven voor welke specifieke groepen extra inspanningen gewenst zijn. Het werkplan biedt een duidelijke eigen visie. Als belangrijkste prioriteit worden het verkrijgen van "grotere aandacht voor diversiteitsbewustzijn" en de "verankering van een diverse en inclusieve cultuur" genoemd (p.6). Op dat terrein worden dan ook extra maatregelen voorgesteld.

Verder valt op dat geen extra maatregelen voor de ondersteuning van studenten worden genoemd (door middel van een reeks maatregelen is al een variant op de POPcorner ontwikkeld en toegepast, waarvan de evaluatie is aangekondigd), maar wel wordt ingezet op D&I in het onderwijs.

De startnotitie is veelbelovend. Het uiteindelijke werkplan zal echter pas beoordeeld kunnen worden als de aangekondigde concrete streefdoelen, tijdspad, indicatie van de verantwoordelijkheid, evaluatieproces en budget nader zijn vastgesteld. Het is goed mogelijk dat de voorgenumen activiteiten met de benodigde werkracht en middelen niet allemaal uit te voeren zijn. De grote inzet van een groep enthousiaste medewerkers binnen de faculteit (niet in het minst de 5.1.2e) is reden het definitieve plan van aanpak, en de uitvoering daarvan, met vertrouwen tegemoet te zien. Een uitvoering in de vorm van pilots (bijvoorbeeld binnen de meest gemotiveerde instituten) zou een mogelijkheid kunnen zijn.

Per aandachtsgebied

Het heeft nog geen zin alle aandachtsgebieden in detail te evalueren.

Overzicht

	W&N	FSW	FGW
1.engagement top	ja	ja	Onbekend, wisseling faculteitsbestuur
2.effectief diversiteitsmodel	ja	ja	Ja
3.analyse	ja (apart verslag)	summier, geen inventarisatie of analyse van alle werkvelden	Toegezegd
4.volledig, concreet plan	ja	nee	Basis is gelegd
5.evidence-based	ja	in meerderheid wel	Ja
6.evaluatie	ja	nee	Toegezegd
7.professionalisering	centrale plus extra maatregelen	centrale maatregelen	Centrale plus extra maatregelen aangekondigd
8.kwaliteit maatr. benoemingen	goed	concretisering gewenst	Basis is gelegd
9.kwaliteit maatr. studenten	goed	meer concretisering gewenst	Meer informatie nodig, is toegezegd
10.kwaliteit overige maatr.	goed	meer concretisering gewenst	Potentieel goed

3. Conclusies

Geconcludeerd kan worden dat van de zeven faculteiten, drie een volledig facultair plan hebben uitgewerkt dat voldoet aan de bestuurlijke afspraken die daarover gemaakt zijn. De plannen geven een waardevolle en serieuze invulling aan het universitaire diversiteitsbeleid afgestemd op de eigen facultaire situatie. Met name het plan van de faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen valt op zowel wat betreft visie als wat betreft de concrete stappen die men wil zetten.

In de drie plannen worden verschillende accenten gelegd. In het W&N-plan ligt het accent vooral op het verbeteren van de genderbalans in met name de hogere functies. Het FSW-plan besteedt naast hun inzet om benoemingsprocedures te verbeteren vooral aandacht aan de ondersteuning van studenten met een migrantenachtergrond en FGW legt in het plan de nadruk op het verbeteren van diversiteit en inclusiviteit als onderdeel van de organisatiecultuur, en op bewustwording. Juist vanwege de verschillende accenten die in de plannen worden gelegd, wordt in de komende twee jaar op diverse aspecten van het diversiteitsbeleid ervaring opgebouwd waarvan alle faculteiten straks gebruik kunnen maken in hun aanpak diversiteit en inclusiviteit te bevorderen.

Ondanks de verschillende accenten is in de drie plannen wel sprake van gedeelde aandacht voor de studentengemeenschap. Dit sluit goed aan bij het beleid op universitair niveau en de activiteiten die in de afgelopen jaren ontplooid zijn om de inclusie van alle studenten te bevorderen. Op de faculteit Sociale Wetenschappen is voor dit doel ook veel ontwikkeld, en de faculteiten Wiskunde en Natuurwetenschappen en Geesteswetenschappen zullen hierop aanhaken. Een nieuw op te zetten samenwerkingsverband van de Universiteit Leiden met de Vrije Universiteit en de Erasmus Universiteit, ondersteund door enkele ministeries, om in-, door- en uitstroom van met name studenten met een migrantenachtergrond te verbeteren, zal een goed kader kunnen bieden om dit werkterrein universiteitsbreed verder te ontwikkelen.

Een opvallend verschil tussen de plannen is dat alleen de faculteit W&N het gebrek aan gender-evenwicht expliciet benoemt, maar dat de overige twee faculteiten dat niet of nauwelijks doen. terwijl toch op dit punt volgens de cijfers reden is tot zorg en er genoeg ruimte is voor verbeteringen. In ieder geval zal in de aangeboden trainingen aan faculteiten het gender-evenwicht wel serieus aangepakt worden. Deskundigheidstrainingen over de achtergronden van deze onevenwichtigheid zullen niet alleen meer inzicht geven in de oorzaken, maar ook het verband duidelijk maken tussen het gebrek aan inclusiviteit op dit terrein, en op de terreinen van etniciteit, seksuele oriëntatie, en beperkingen. Daardoor zal de noodzaak van een integrale D&I-benadering ook duidelijk worden.

De faculteit Archeologie legt een mogelijk-effectief plan voor, dat echter concretisering behoeft voordat het als systematisch werkplan kan worden beoordeeld. Ook binnen de faculteit Rechten is een werkplan ontwikkeld, dat echter nog niet aan het College van Bestuur werd voorgelegd. Van de zeven faculteiten hebben drie faculteiten (Geneeskunde/LUMC, Rechten, en Campus Den Haag) op het moment van schrijven van dit rapport nog geen plan ingediend. Overigens heeft de faculteit Rechten al wel een concept-plan opgesteld, maar nog niet bij het College van Bestuur ingediend. Van de drie faculteiten is dus nog onzeker wat de bijdrage is aan de uitvoering van het universitaire diversiteitsbeleid dat het College van Bestuur met de faculteitsbesturen in 2014 heeft afgesproken. Wel geldt ook voor deze faculteiten dat binnen de organisatie genoeg medewerkers actief en enthousiast betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid waardoor er een goede basis aanwezig lijkt om uitvoering te geven aan het universitaire diversiteitsbeleid.

Tenslotte werd afgelopen periode duidelijk dat er nationaal en internationaal een zeer brede, krachtige beweging gaande is om effectief, integraal academisch D&I-beleid te ontwikkelen; D&I-beleid begint meer mainstream te worden. De Universiteit Leiden doet hieraan actief mee, en neemt soms het voortouw. Ook in Nederland en Vlaanderen stellen zusteruniversiteiten nu diversity officers

aan. Binnen de Universiteit Leiden is bij verschillende faculteiten en instituten een vergelijkbare doortastendheid te vinden, terwijl andere faculteiten een meer afwachtende houding aannemen of de inzet nog niet zichtbaar is. Er is aan de Universiteit Leiden onmiskenbaar sprake van een diversiteitsbeleid met verschillende snelheden.

¹ Gebaseerd op Corinne A. Moss-Racusin et al., "Scientific Diversity Interventions." *Science* 7 February 2014: 615-16; Podsiadlowski et al. "Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations." *International Journal for Intercultural Relations* 37 (2013). 159-75; Damon A. Williams. *Strategic Diversity Leadership: Activating Change and Transformation in Higher Education*. Sterling, Virginia: Stylus Publishing, 2013.