

# Universiteit Leiden

## Bestuursberaad

Datum Bestuursberaad: 16 september 2015

Onderwerp / titel van het stuk: Tussenrapportage diversiteit en inclusiviteit 2014-2016

Bijgevoegde / bijbehorende stukken:

**Korte inhoud:**

Hierbij treft u aan de voortgangsrapportage diversiteit. De rapportage beschrijft de stand van zaken van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid van de Universiteit Leiden sinds het aantreden van de 5.1.2e 5.1.2e. Inmiddels is de eerste helft van de benoemingstermijn van drie jaar verstreken. Aan het bestuursberaad wordt gevraagd de voortgang van het diversiteitsbeleid te bespreken met aandacht voor de in de oplegnotitie geformuleerde conclusies en aandachtspunten.

Opgesteld door: 5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

**Wat wordt van het Bestuursberaad verwacht:**

- De tussenrapportage diversiteit en inclusiviteit 2014-2016 te bespreken met aandacht voor de in de oplegnotitie geformuleerde conclusies en aandachtspunten.

Bestuursbureau  
Academische Zaken

Aan Bestuursberaad 16 september 2015

Van 5.1.2e

Datum 9 september 2015

Telefoon 071 - 5.1.2e

Onderwerp Voortgangsrapportage diversiteit

### Inleiding

Hierbij treft u aan de voortgangsrapportage diversiteit. De rapportage beschrijft de stand van zaken van het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid van de Universiteit Leiden sinds het aantreden van de 5.1.2e. De 5.1.2e is voor drie dagen per week aangesteld. Inmiddels is de eerste helft van de benoemingstermijn van drie jaar verstreken. Aan het bestuursberaad wordt gevraagd de voortgang van het diversiteitsbeleid te bespreken met aandacht voor de hieronder geformuleerde conclusies en aandachtspunten.

### Toelichting rapportage

De rapportage schetst een helder beeld van de activiteiten die in de afgelopen periode zijn genomen onderscheiden naar activiteiten op centraal en decentraal niveau. Met als richtsnoer de doelstellingen die in het universitaire werkplan 2014 – 2016 zijn afgesproken, zijn in de afgelopen periode door de 5.1.2e vele acties in gang gezet om de doelstellingen van het beleid dichterbij te brengen. Meetbare resultaten kunnen nog niet worden gerapporteerd vanwege de korte tijd die is verstreken is. Belangrijk is in de komende periode hieraan wel aandacht te blijven besteden en in de volgende voortgangsrapportage mede aan de hand van uit de doelstellingen afgeleide kengetallen te monitoren in hoeverre er daadwerkelijk vordering wordt gemaakt in het bereiken van de doelstellingen.

Een belangrijke conclusie is dat op het niveau van de faculteiten de inzet op het terrein van diversiteit en inclusiviteit sterk blijkt te verschillen. Positief is dat drie van de zeven faculteiten conform de afspraak met het College van Bestuur daarover, een eigen facultair plan hebben uitgewerkt met keuzes die passen bij de eigen facultaire situatie. Het betreft de faculteit W&N; FSW en FGW. 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 vooral aandacht aan de ondersteuning

Blad 2 / 3

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. De betreffende plannen zijn ambitieus en getuigen van inzet en betrokkenheid bij de uitvoering van het afgesproken universitaire diversiteitsbeleid. Door de eigen keuzes die zijn gemaakt bieden de plannen voor de komende periode een uitstekende basis om op facultair niveau uitvoering te geven aan onderdelen van het beleid die het best passen bij de faculteit.

Vier van de zeven faculteiten hebben bij het schrijven van de tussenrapportage nog geen plan ingediend (CDH, FdR en LUMC) of alleen een concept (FdA). De faculteit Rechten heeft overigens wel een concept-plan opgesteld, maar nog niet bij het College van Bestuur ingediend. Hoewel ook sommige van deze faculteiten reeds een aantal activiteiten op het gebied van diversiteit en inclusiviteit heeft uitgezet, ontbreekt het nog aan integrale informatie over de initiatieven die worden ondernomen en de planmatige aanpak die daarbij wordt gevolgd. Om een volledig beeld van het beleid op het terrein van diversiteit en inclusiviteit over alle faculteiten te krijgen, hoopt het College van Bestuur spoedig van de betrokken faculteiten een plan te ontvangen. Immers, een succesvolle implementatie van het universitaire werkplan diversiteit en inclusiviteit staat of valt met de invulling die faculteiten zelf aan het universitaire beleid geven en de prioriteiten die worden gesteld, afhankelijk van de facultaire situatie.

#### **Bestuurlijke aandachtspunten**

Vanuit universitair perspectief is de conclusie dat enkele faculteiten uitstekend inzetten op het beleid dat is afgesproken, en enkele andere faculteiten meer tijd nodig lijken te hebben om tot een goed facultair plan te komen. De implementatie van het universitaire D&I-beleid verloopt dan ook minder snel dan gepland en gewenst. Bestuurlijk is dan ook de vraag aan de orde hoe hiermee om te gaan en op welke wijze de achterblijvende faculteiten kunnen worden betrokken bij het universitaire beleid en wat daar voor nodig is. Zolang er van bepaalde faculteiten geen concrete plannen zijn, kan vanuit centraal niveau voor die faculteiten geen gerichte ondersteuning worden geboden bij de uitvoering van facultaire maatregelen op het terrein van diversiteit en inclusiviteit.

Resten nog twee belangrijke aandachtspunten voor de inzet op universitair niveau. In de eerste plaats de integratie van het D&I-beleid binnen de verschillende beleidsvelden (HRM; onderwijsbeleid; onderzoeksbeleid, internationalisering; communicatie etc.). D&I-aspecten zijn vaak nog onvoldoende meegenomen in beleidsvoorstellen die aan het College worden voorgelegd. Er worden ook vanuit

Blad 3 / 3

de verschillende directies onvoldoende beleidsinitiatieven ontwikkeld op onderwerpen die binnen het beleidsterrein actueel zijn; bijvoorbeeld op het terrein van gendered innovations, het aantrekken van talentvolle studenten met een migrantenachtergrond, de effecten van BSA op studenten met een migrantenachtergrond. Toch is dat wenselijk, juist vanwege het integrale D&I-beleid dat het College op alle beleidsterreinen wil voeren.

5.2.1

5.2.1

Een tweede aandachtspunt betreft de actieve participatie van onze universiteit in internationale netwerken – waaronder LERU – op het terrein van diversiteit. Diverse toonaangevende universiteiten in Europa werken samen om effectief, integraal academisch D&I-beleid te ontwikkelen, met vaak ook een actieve inbreng vanuit Leiden. Hoewel binnen de Nederlandse context onze universiteit op het terrein van diversiteit een vooraanstaande positie inneemt, gaan op Europees niveau vele toonaangevend universiteiten ons voor en kunnen we een voorbeeld nemen aan onze Europese partners, zoals Oxford, UCL en Lund. Het is daarom belangrijk dat onze universiteit actief blijft participeren in deze netwerken en soms het voortouw neemt, zodat elders verworven inzichten ook binnen onze organisatie kunnen worden toegepast.

**Het bestuursberaad wordt gevraagd:**

- de tussenrapportage te bespreken met aandacht voor bovengenoemde conclusies en aandachtspunten.