

Bestuursberaad 4 maart 2021	Ter bespreking
<b>IN HET KORT</b>	
Onderwerp: Deelname Barometer Culturele Diversiteit	
Concept-besluit / vragen.	
<p><i>Aanleiding: een gebrek aan data</i></p> <p>Een van de kerndoelstellingen van het werkplan diversiteit en inclusie, dat in 2020 door het College van Bestuur is vastgesteld is het bevorderen van diversiteit van medewerkers. Diversiteit van ervaringen en perspectieven verrijkt de universitaire gemeenschap en draagt bij aan innovatie en prestatie. Over de gender balans van medewerkers wordt jaarlijks gerapporteerd. Over andere kenmerken, met name de etnische en culturele diversiteit van Nederlandse medewerkers, beschikken wij echter niet over data. Dit maakt het moeilijk aandachtspunten te identificeren en concrete stappen te zetten in het bevorderen van de diversiteit van medewerkers.</p> <p>Zonder data kunnen mogelijke misstanden en ongelijkheid niet tegengegaan worden. Als onderwijsinstelling hebben wij de missie gelijke kansen aan iedereen te bieden. Monitoring in het geval van vrouwelijke wetenschappers heeft in de loop van de jaren het belang van een genderbalans onder wetenschappers geagendeerd en concrete stappen mogelijk gemaakt. Data geven erkenning aan het bestaan en de ondervertegenwoordiging van een groep, en leveren een positieve bijdrage aan de ontwikkeling van een beleid waardoor de Universiteit een afspiegeling kan worden van de diversiteit van de samenleving.</p> <p><i>Betrouwbare data zonder inbreuk op privacy</i></p> <p>De Barometer Culturele Diversiteit, die door het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid is ontwikkeld, biedt instellingen de mogelijkheid op een betrouwbare wijze, zonder inbreuk op privacy te onderzoeken in welke mate zij cultureel divers zijn.</p> <p>Deelname aan de Barometer betekent geen uitvraag of registratie. Het CBS biedt de mogelijkheid om informatie over geboorteplaats van medewerkers en hun ouders (de migratie achtergrond) te koppelen aan personeelsdata van de Universiteit zonder deze herleidbaar te maken.</p> <p><i>Samenwerking met de Randstaduniversiteiten</i></p> <p>Bij alle Randstaduniversiteiten (EUR, LEI, TU Delft, UU, UvA, VU), bestaat de ambitie om deel te nemen en er heeft afstemming plaatsgevonden die het mogelijk maakt aanvragen in te dienen die vergelijkbare data zullen opleveren. Ook communicatieplannen zullen afgestemd worden. De resultaten voor de Universiteit Leiden zullen volgens planning zoveel mogelijk gelijktijdig met de resultaten van de andere Randstaduniversiteiten beschikbaar komen. Het in gezamenlijkheid hierover naar buiten treden lijkt een uitgelezen kans om het belang van diversiteit en de data hierover te benadrukken.</p> <p>Deze memo stelt voor om deel te nemen aan de Barometer Culturele Diversiteit.</p> <p>Het bestuursberaad wordt gevraagd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het voorstel om deel te nemen aan de Barometer Culturele Diversiteit te ondersteunen</li> <li>• kennis te nemen van het feit dat geen herleidbare informatie verwerkt zal worden en dus op geen enkel moment de culturele achtergrond van individuele medewerkers bekend zal worden.</li> </ul>	

Bijlagen (1): 2021.02.10. Voorstel CVB Barometer Culturele Diversiteit.pdf			
Financiële implicaties (kosten en dekking):			
De aanvraag bij het CBS kost ruim 5.1.2b (de definitieve kosten zullen bekend worden in het uiteindelijke projectvoorstel van het CBS). Deze kosten worden verdeeld tussen HRM en het Expertisebureau Diversiteit en Inclusie.			
Uitvoeringstoets (haalbaarheid, capaciteitsbeslag)			
De werkzaamheden en tijdsbesteding voor en na het indienen van de aanvraag zijn met HRM, BI/IM en het Expertisebureau D&I afgestemd.			
Relevantie voor andere terreinen (bijvoorbeeld duurzaamheid, inclusiviteit, AVG):			
HRM			
Communicatie:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparantie is van groot belang in dit proces. De communicatie zal gericht zijn op het verduidelijken van de aanpak (het is geen uitvraag of registratie; er bestaat geen 'voorkeursbeleid' maar bevorderen en kiezen voor prestatie ongeacht van achtergrond; de aanpak versterkt ons beleid door een inclusieve aanpak te bevorderen die diversiteit breder trekt dan gender; het OCW moedigt instellingen aan om deel te nemen aan de Barometer) en het bieden van mogelijkheden om vragen te stellen in een veilige omgeving.</li> <li>• Het Expertisebureau D&amp;I zal een informatiesessie over etniciteit op de werkvloer en data organiseren voorafgaand aan het indienen van de aanvraag bij het CBS (beoogd in maart 2021). Dit geeft de mogelijkheid om een gesprek aan te gaan over monitoring in het algemeen, en onder andere de Barometer toe te lichten. Hierbij kunnen de gerechtvaardigde belangen van deelname uiteen worden gezet, en mogelijke vragen rondom het beschikbaarstellen van de gegevens van de personeelsadministratie aan het CBS en het gebruik van de resultaten ter bevordering van doelstellingen en gelijke kansen voor alle medewerkers worden besproken. Hierdoor zal dialoog en draagvlak onder medewerkers versterkt kunnen worden.</li> <li>• Er zal een algemeen nieuwsbericht op de medewerkerswebsite en in de medewerkersnieuwsbrief gepubliceerd worden waarin de doelstellingen van de Barometer en de bijdrage aan universitair beleid worden toegelicht.</li> <li>• De PS&amp;I commissie van de Universiteitsraad (UR) zal over het voorstel geïnformeerd worden en er zal gelegenheid bestaan om het informeel toe te lichten. Dit geeft de gelegenheid om de aanpak uit te leggen. Daarna zal het voorstel eventueel als ingezonden stuk aan de UR voorgelegd kunnen worden.</li> </ul>			
Bestuurlijke route			
07.12.2020 Bespreking bij de routine Onderwijs 14.02.21 Afstemming met HRM: 5.1.2e 08.02.2021 Bespreking bij routine met Annetje Ottow en Hester Bijl			
Medezeggenschap van toepassing? Zo ja, ter informatie / ter bespreking / voor advies / voor instemming			
Opsteller	Directeur(en)	Secretaris CvB	Portefeuillehouder CvB
5.1.2e			

## NADERE TOELICHTING

*Gerechtvaardigd belang*

De Barometer Culturele Diversiteit biedt de mogelijkheid de culturele diversiteit van medewerkers te onderzoeken. Onder artikel 6 (f) van de AVG mogen organisaties gegevens uit het personeelsbestand aan het CBS leveren als de verwerking van de data noodzakelijk is voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de organisatie. De rechtvaardiging van het inzetten van de barometer richt zich vooral op de bevordering van D&I beleid.

*Levering van data*

De Universiteit Leiden levert de volgende data aan het CBS:

- Als koppelsleutel worden de geboortedatum, woonadres en geslacht van medewerkers geleverd. BSN's worden niet gebruikt voor de aanvraag.
- De aanvraag richt zich uitsluitend op personeel in loondienst met de Nederlandse nationaliteit en met woonplaats in Nederland.
- De peildatum is 31 december 2020.
- De Universiteit kiest de 'ingezoomde' optie, en levert informatie over de faculteit, functie, salarisschaal en leeftijd van de medewerkers.
- Elke subgroep (faculteit, functie, leeftijd, enz.) bevat tenminste 250 medewerkers; als het aantal medewerkers met een migratie achtergrond binnen deze groep te klein is zullen categorieën samengevoegd of cellen onderdrukt worden om herleiding te voorkomen.
- Data worden via een beveiligde portal van het CBS ingediend.

Het CBS koppelt data geleverd door de Universiteit met informatie over de migratie achtergrond. De informatie geleverd door het CBS is beperkt tot een Nederlandse, westerse en niet-westerse migratie achtergrond als brede categorieën, waardoor er geen sprake is van informatie over nationaliteit of etniciteit.

*Publicatie van resultaten*

De resultaten (inclusief de naam van de organisatie) worden openbaar gepubliceerd op de CBS-website conform de wettelijke publicatieplicht van het CBS. Voorafgaand aan publicatie vindt afstemming plaats. Voorbeelden van [eerdere pilots](#) van de Barometer zijn op de CBS website te vinden. Hierbij gaat het niet om een persbericht maar een eenvoudige excel tabel.

*Vervolgstappen: bewustwording, erkenning, aandachtspunten*

Deelname zal bewustwording over de ondervertegenwoordiging van medewerkers met een migratieachtergrond kunnen bevorderen. Het voeren van een organisatiebreed gesprek over deze ondervertegenwoordiging kan hierdoor worden bekrachtigd en mogelijk impulsen geven tot actie.

Ook zal het medewerkers van ondervertegenwoordigde groepen erkenning en zichtbaarheid geven. De data zullen inzicht geven in specifieke aandachtspunten (is er sprake van vroegtijdige uitval? Is het een kwestie van aantrekken van talent naar de wetenschap of het doorgroeien naar de top?). Ook zal de Barometer mogelijke ongelijkheid in aanstelling en salarissen aan het licht kunnen brengen.

Deelname aan de Barometer zal het ook mogelijk maken om in 2021 deel te nemen aan de Monitor Cultureel Talent naar de Top, waarvoor het CvB in 2020 toestemming heeft gegeven. Op basis van de resultaten zullen concrete acties worden ontwikkeld die de diversiteit en inclusie van medewerkers kunnen bevorderen.

Voorbeeld tabel van de pilot Barometer Cultureel Diversiteit van 2018 van de Hogeschool van Amsterdam:

Tabel 1

Migratieachtergrond werknemers Hogeschool van Amsterdam naar afdeling, 30 juni 2018

	Totaal	Migratieachtergrond		
		Nederlandse achtergrond	personen met migratieachtergrond	
			westerse migratieachtergrond	niet-westerse migratieachtergrond
	%			
<b>Totaal</b>	100	76	14	10
<i>Afdeling</i>				
bestuursstaf	100	86	.	.
diensten	100	68	12	20
faculteit Business en Economie	100	68	19	13
faculteit Bewegen, Sport en Voeding	100	84	.	.
faculteit Digitale Media en Creatieve Industrie	100	75	16	8
faculteit Gezondheid	100	86	9	5
faculteit Maatschappij en Recht	100	78	11	11
faculteit Onderwijs en Opvoeding	100	79	14	7
faculteit Techniek	100	77	14	9

Bron: CBS





Aan College van bestuur  
Van [redacted] 5.1.2e  
Opgesteld door BV/HRM 5.1.2e  
Datum 10 februari 2021  
Onderwerp Deelname van Universiteit Leiden aan Barometer Culturele Diversiteit (CBS)

### Inleiding

In dit memo wordt voorgesteld dat de Universiteit Leiden meedoet aan de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) door geboortedata, woonadressen en geslacht uit het personeelsbestand als koppelsleutel te leveren aan het CBS om een overzicht te ontvangen van het percentage Nederlandse medewerkers met een niet-westerse migratie achtergrond. Naar aanleiding van een pilot door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de Tweede Kamer in mei 2020 besloten tot invoering van de Barometer Culturele Diversiteit. Organisaties met meer dan 250 werknemers mogen een aanvraag indienen bij het CBS en de benodigde data aanleveren, om vervolgens het overzicht te ontvangen. Dit memo licht ook toe hoe deze informatie relevant kan zijn in de ondersteuning van universitaire beleidsprocessen.

Deelname is onderhevig aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) waarbij privacy gewaarborgd moet worden en verwerking van informatie de gerechtvaardigde belangen moet behartigen. Bij het uitwerken van dit memo zijn HRM en het Expertisebureau Diversiteit en Inclusie (D&I) te rade gegaan bij de [redacted] 5.1.2e [redacted] 5.1.2e. HR afdelingen en een informele klankbordgroep binnen het D&I netwerk. Alle Randstaduniversiteiten zijn van plan een verzoek in te dienen zodat vergelijkbare data opgehaald kan worden door individuele aanvragen voor het Barometer Culturele Diversiteit.

### De Barometer Culturele Diversiteit

De Barometer Culturele Diversiteit geeft organisaties inzicht in de culturele diversiteit van hun personeelsbestand, zonder dat individuen herkenbaar worden in de cijfers. Als de aantallen van medewerkers met een migratie achtergrond te klein zijn worden deze en andere cellen onderdrukt om herkenning te voorkomen. Het CBS kan rapporteren over het percentage medewerkers in dienst met een westerse en niet-westerse achtergrond (beperkt tot eerste en tweede generatie) bij een bepaalde organisatie met een woonplaats in Nederland. De barometer is op 1 juli 2020 gelanceerd naar aanleiding van een pilot bij een aantal organisaties, waaronder de Hogeschool van Amsterdam, de Gemeente Den Haag en Politie Nederland.

Rapportage door het CBS is mogelijk door aanleveren bij het CBS van burgerservicenummers (BSN's) of van geboortedata, woonadressen en geslacht uit het personeelsbestand. Het gebruik van geboortedata, woonadressen en geslacht als koppelsleutel voorkomt gebruik van BSN's en heeft daardoor de voorkeur vanuit het oogpunt van bescherming van persoonsgegevens. Het CBS koppelt vervolgens deze



informatie aan de geboorteplaatsen van de medewerkers en die van hun ouders in de basisregistratie. Volgens het CBS heeft iemand een niet-westerse migratieachtergrond als hij of zij, of een van de ouders, niet in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika of Oceanië is geboren. Indonesië en Japan worden ook tot de westerse landen gerekend. Het percentage medewerkers geboren in een niet-westers land (of met een ouder waar dit voor geldt) is dus de maatstaf voor culturele diversiteit.

Het CBS rapporteert niet over individuen. Het product is uitsluitend een globaal overzicht van het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond.

Het CBS biedt ook een 'ingezoomde optie' aan. Organisaties kunnen hierbij aanvullende informatie leveren (bijvoorbeeld afdeling, salarisschaal, leeftijd, nationaliteit, et cetera) om uitsplitsing mogelijk te maken voor specifieke subgroepen die relevant zijn voor de organisatie. De Hogeschool van Amsterdam heeft bijvoorbeeld gekozen voor informatie per faculteit, functiegroep en leeftijd.

De resultaten (inclusief de naam van de organisatie) worden openbaar gepubliceerd op de CBS-website conform de wettelijke publicatieplicht van het CBS. Voorafgaand aan publicatie vindt afstemming plaats.

De Barometer is recent in de Tweede Kamer in een debat over het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) ter sprake gekomen. Op dinsdag 1 december 2020 zijn een aantal moties aangenomen in de Tweede Kamer waaronder een motie waar de Barometer genoemd werd (Kamerstuk 29 338, nr. 230). De minister heeft op 4 februari gereageerd. In haar [reactie](#) geeft zij aan dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Barometer Culturele Diversiteit heeft ontwikkeld, en dat door de Barometer op een betrouwbare wijze, zonder inbreuk op privacy en op vrijwillige basis, door bedrijven en instellingen kan worden onderzocht in welke mate zij cultureel divers zijn. Ook onderwijs- en onderzoeksinstellingen kunnen hier vrijwillig gebruik van maken. Het CBS, SZW en OCW zijn benaderd en hebben aangegeven dat de moties geen impact zullen hebben op de eventuele deelname van universiteiten aan de Barometer.

### Voorstel

Voorstel is om mee te doen aan de Barometer Culturele Diversiteit, met peildatum van 31 december 2020 en met focus op personeel in loondienst. Daartoe zal de Universiteit Leiden informatie over geboortedata, woonadressen en geslacht vanuit het personeelsbestand leveren aan het CBS via de beveiligde portal. BSN's worden niet aangeleverd omdat daar wettelijke bevoegdheid/noodzaak voor moet bestaan vanuit de universiteit, wat niet het geval is. Het CBS kan niettemin de benodigde informatie ophalen op basis van de andere persoonlijke data. Deelname vereist geen uitvraag aan medewerkers.

Ook wordt voorgesteld om de aanvraag bij het CBS uitsluitend te richten op medewerkers met de Nederlandse nationaliteit. Aanleiding is dat de universiteit veel personeelsleden heeft met een niet-Nederlandse nationaliteit waaronder promovendi en postdocs die zijn



verworven vanuit het buitenland op tijdelijke basis. Wat betreft de nationaliteit van buitenlandse medewerkers heeft de universiteit immers al een overzicht tot haar beschikking. Door de aanvraag te richten op Nederlanders wordt het vooral mogelijk om de aanstelling, doorstroom en vertegenwoordiging van Nederlanders met een migratieachtergrond te bekijken ten opzichte van andere Nederlanders. Zoals hieronder wordt toegelicht, wordt hiermee een positieve bijdrage geleverd aan D&I beleidsdoelen.

Leiden werkt samen met andere Randstaduniversiteiten, (UvA, VU, TUD, UU en EUR) in het voorbereiden van vergelijkbare aanvragen, die per instelling ingediend worden maar vergelijkbare resultaten zullen opleveren. De Leidse **5.1.2e** heeft centraal gestaan in het coördineren van deze samenwerking. Het indienen van vergelijkbare aanvragen zal het mogelijk maken de resultaten zowel tussen interne subgroepen als tussen verschillende instellingen te vergelijken. Ook in de communicatie rondom de publicatie van de data zal samengewerkt worden.

Het aansluiten bij deze samenwerking is voor het bereiken van onze doelstellingen op het gebied van diversiteit van medewerkers van groot belang. De samenwerking en het indienen van een vergelijkbare aanvraag zal het mogelijk maken als Randstaduniversiteiten het belang van data en het bevorderen van etnische diversiteit te benadrukken.

Wij stellen voor om in de aanvraag de ingezoomde optie te kiezen waarbij de actuele vertegenwoordiging van Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond binnen subgroepen duidelijker wordt. De niet-ingezoomde optie is beperkt op een cijfer en percentage voor de hele instelling. Het voorstel bevat de volgende tabellen waaraan de percentage medewerkers met een niet-Westerse migratieachtergrond gekoppeld zal worden:

- Faculteit;
- Functie. Binnen het WP onderscheiden we a) hoogleraren en UHDS, b) UD's, c) promovendi en d) docenten, onderzoekers, decanen, O&O, directeurs als restcategorie. Omdat per categorie tenminste 250 personen nodig zijn, zijn enkele functies samengevoegd. Binnen het OBP onderscheiden we a) OBP O&O, b) administratieve en secretariele ondersteuning, c) management en bestuursondersteuning en d) overig OBP;
- Salarisschaal, met groepering van salarisschalen. Door kleine aantallen aan de top en bottom zullen de groeperingen samengevoegd worden (tot schaal 12, 12 en 13, en 14 en hoger bij WP en tot schaal 11, 11-12, en 13 en hoger bij OBP);
- Gender;
- Leeftijdscategorieën (tot 35, 35-45, 45-55, 55+);
- Vast/tijdelijke dienstverband binnen WP en OBP (niet verder uitgesplitst naar functie).

De groeperingen zijn samengevoegd in afstemming met andere universiteiten waar de aantallen in specifieke subgroepen minder dan 250 zijn.



### **Gerechtvaardigde belangen voor en het gebruik van de opgevraagde data**

Onder artikel 6 (f) van de AVG mogen organisaties gegevens uit het personeelsbestand aan het CBS leveren als de verwerking van de data noodzakelijk is voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de organisatie. De rechtvaardiging van het inzetten van de barometer richt zich vooral op de bevordering van D&I beleid. De Universiteit Leiden heeft nog geen actuele informatie over het medewerkersbestel in relatie tot Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond en dus geen informatie over mogelijke correlaties die er zijn met betrekking tot achterstelling van positie, doorgroeimogelijkheden en werving en behoud van Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond.

### **Beleidsdoelen en vervolgstappen**

Vanzelfsprekend is het doel van de deelname aan de Barometer Culturele Diversiteit breder dan het ophalen van cijfers. De diversiteit van medewerkers levert een belangrijke bijdrage aan de doelstellingen die wij ons stellen als universiteit en organisatie. Rolmodellen en peer support versterken de binding, begeleiding en studiesucces van studenten van ondervertegenwoordigde groepen. Het bevorderen van etnische diversiteit zal daarom in verschillende werkvelden een bijdrage leveren en zal ook een speerpunt worden van het strategisch plan.

De deelname aan het Barometer maakt de volgende vervolgstappen mogelijk:

**Communicatieplan:** De resultaten voor Universiteit Leiden zullen volgens planning zoveel mogelijk gelijktijdig met de resultaten van de andere Randstaduniversiteiten beschikbaar komen. Het in gezamenlijkheid hierover naar buitentreden lijkt een uitgelezen kans om het belang van diversiteit en de data hierover te benadrukken. Het bevorderen van monitoring en data zijn ook in lijn met de doelstellingen van het Nationaal Actieplan Diversiteit. Afstemming over de communicatie zal door de werkgroep Data en Diversiteit, die uit wetenschappers en Diversity Officers van de Randstaduniversiteiten (waaronder de 5.1.2e bestaat, gecoördineerd worden. De 5.1.2e zal in afstemming met Strategische Communicatie en Marketing en de 5.1.2e van het College van Bestuur de berichtgeving door communicatie coördineren.

**Bewustwording:** De publicatie van de data bevordert bewustwording over de ondervertegenwoordiging van medewerkers met een migratieachtergrond. Het voeren van een organisatiebreed gesprek over deze ondervertegenwoordiging kan hierdoor worden bekrachtigd en mogelijk impulsen geven tot actie. Ook zal het medewerkers van ondervertegenwoordigde groepen erkenning en zichtbaarheid geven. Het Expertisebureau zou een faciliterende rol kunnen spelen bij het tot stand laten komen van dergelijke gesprekken.

**Tegengaan van ongelijkheid:** Bestaan er bijvoorbeeld salarisverschillen tussen medewerkers (in gelijke functies) met en zonder een niet-westerse migratieachtergrond? En maken medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond dezelfde kans op een vaste aanstelling? Dit zijn vragen die relevant zijn wanneer we kijken naar het gelijkheidsbeginsel. De data van de Barometer geven belangrijke handvatten om mogelijke ongelijkheid in de





aanstelling en salaris aan het licht brengen. De analyse van de data, waarbij ook andere relevante data betrokken zal worden, wordt door Informatie Management/Bestuursinformatie verzorgd.

**Instroom en doorstroom van medewerkers met een migratie achtergrond:**

De ingezoomde optie van de Barometer zal data opleveren over de vraag in welke afdelingen en functies de diversiteit van medewerkers wel een afspiegeling is van de samenleving, maar ook waar er minder instroom of doorstroom plaatsvindt. Bijvoorbeeld: zijn er weinig promovendi, of groeien promovendi niet door naar wetenschappelijke functies? Is er sprake van een leaking pipeline (vroegtijdige uitval)? Resultaten uit de barometer zullen handvatten bieden om bewust beleid te kunnen voeren ter bevordering van diversiteit in alle functies, waaronder de top. Dit geeft ook gelegenheid bestaande middelen en subsidies zoals de nieuwe editie van het NWO Mozaïk programma aan te vragen en gericht in te zetten voor de instroom en doorstroom van divers talent. Het Expertisebureau D&I zal op basis van de te ontvangen resultaten en analyse een voorstel maken voor het aanscherpen van het huidige beleid in afstemming met de faculteiten en expertisecentra.

**Inclusieve werving en selectie:** Bewustwording bij medewerkers en leidinggevendenden zal opgevolgd worden door het leveren van handvatten en instrumentarium op het gebied van inclusieve werving en selectie. Daarnaast is er aandacht voor deskundigheidsbevordering op het gebied van implicit bias, etnische diversiteit en racisme die al door het Expertisebureau ontwikkeld zijn. Het delen van deze handvatten met de faculteiten en eenheden wordt door het Expertisebureau in samenwerking met de diversiteitscoördinatoren van de faculteiten aangestuurd.

**Monitoring** is een goed middel om de voortgang en het streven te bewaken. De universiteit is ondertekenaar van het Charter Talent naar de Top van de Stichting Talent naar de Top. Sinds 2020 bestaat ook de Monitor Cultureel Talent naar de Top (waarbij culturele diversiteit in de subtop en top belicht wordt). In 2020 heeft het CvB toestemming gegeven om deel te nemen en heeft de universiteit vervolgens gerapporteerd. In de Monitor van 2020 heeft de universiteit het bestaande beleid ter bevordering van culturele diversiteit kunnen uitlichten, maar konden geen cijfers over de culturele diversiteit van het personeel worden ingevoerd. De Monitor zal ook in 2021 door het Expertisebureau, in afstemming met de **5.1.2e** van HRM en Informatiemanagement en ingevuld worden.

Het opstellen van streefcijfers zal etnische diversiteit agenderen en een duidelijke doelstelling bieden voor het personeelsbeleid. Het herhalen van het Barometer na 2 jaar, of het ontwikkelen van een intern monitoringsinstrument (met de mogelijkheid voor medewerkers niet deel te nemen) behoort bij de mogelijkheden. Dit is bij een aantal bedrijven in Nederland al praktijk. De mogelijkheden voor verdere monitoring zouden naar aanleiding van de resultaten van het Barometer verder ontwikkelt moeten worden. Het Expertisebureau D&I zal dit proces in afstemming met HRM trekken. Vrijwillige vragen over achtergrondkenmerken kunnen in elke geval ook in het medewerkers tevredenheidsonderzoek in 2022 meegenomen worden om de beleving van de



werkomgeving en het welzijn en de sociale veiligheid van medewerkers met een migratie achtergrond in kaart te brengen.

### Tijdsbesteding

Het coördineren van de samenwerking met de Randstaduniversiteiten, waaronder afstemming over de data en tabellen die opgevraagd worden, afstemming met het CBS, en de communicatie en gezamenlijke analyse van de resultaten zijn al in het werkplan van het Expertisebureau D&I van 2021 meegenomen.

Het aanleveren van data voor de Barometer zal 1-2 dagen werktijd van de 5.1.2e in beslag nemen. De analyse van de resultaten, en het opzoeken van andere relevante data, zal naar schatting 8 werkdagen van de 5.1.2e in beslag nemen en is al afgestemd met de afdeling.

De Monitor Cultureel Talent naar de Top wordt door de 5.1.2e in samenwerking met HRM en Informatie Management ingevuld. De afstemming en invulling van de monitor zal ongeveer een halve dag van de beleidsmedewerker HRM, een halve dag van Informatie Management en een halve dag van het Expertisebureau in beslag nemen.

Het Expertisebureau zal verdere stappen wat betreft monitoring en personeelsbeleid op het gebied van etnische diversiteit in afstemming met HRM ontwikkelen en centraal staan in het opstellen van relevante beleidsnotities.

### Privacy

De privacy van medewerkers is op diverse manieren gewaarborgd:

- Het CBS waarborgt privacy (zie bijlage 1) waardoor analyse en rapportage volledig geanonimiseerd blijven.
- Op geen moment wordt de achtergrond van individuen bekend. Bovendien is de informatie geleverd door het CBS beperkt tot *westers* en *niet-westers* als brede categorieën, waardoor er geen sprake is van informatie over nationaliteit of etniciteit.
- Data worden via een beveiligde portal van het CBS ingediend.
- Niet-herleidbaarheid wordt gewaarborgd doordat elke subgroep uit minimaal 250 werknemers moet bestaan. Als blijkt dat een subgroep te weinig medewerkers omvat, wordt of worden subgroepen samengevoegd.
- De precieze aanvraag bij het CBS waaronder het aan te leveren dataset dient eerst goedgekeurd te worden binnen de organisatie ten aanzien van AVG. De inhoud van dit memo en het voorgestelde gebruik van persoonlijke data is al goedgekeurd door de 5.1.2e



### Kosten en aanlevering

De ingezoomde aanvraag bij het CBS kost ruim 5.1.2b (de definitieve kosten zullen bekend worden in het uiteindelijke projectvoorstel van het CBS). Deze kosten worden verdeeld tussen HRM en het Expertisebureau Diversiteit en Inclusie.

Business Information en Functioneel Beheer kunnen de voorgestelde data ophalen en aanleveren. Na instemming met dit memo zullen zij verzocht worden om de dataset voor te bereiden. De definitieve dataset zal afgestemd worden met de 5.1.2e

5.1.2e

Volgens inschattingen door het CBS kan de dataverwerking tot acht weken duren, afhankelijk van werkbelasting.

### Communicatie

Het is belangrijk om de perceptie te voorkomen dat deelname aan de barometer tot de bekendmaking van persoonlijke gegevens leidt. Daarom is effectieve communicatie nodig om misverstanden over het gebruik van persoonsgegevens te voorkomen, met de duidelijke boodschap dat rapportage anoniem is en uitsluitend beperkt is tot globale percentages. Daartoe is een communicatieplan voorgesteld. Het plan houdt het volgende in:

- Een informatiesessie georganiseerd door het Expertisebureau D&I voorafgaand aan het indienen van de aanvraag bij het CBS (beoogd in maart 2021). Dit kan de gerechtvaardigde belangen van deelname uiteenzetten, het gebruik van persoonlijke data toelichten en het gebruik van de resultaten ter bevordering van doelstellingen en gelijke kansen voor alle medewerkers bespreken.
- Een algemeen nieuwsbericht op de medewerkerswebsite en in de medewerkersnieuwsbrief waarin de doelstellingen van de barometer en de bijdrage aan universitair beleid worden toegelicht.
- De PS&I commissie van de Universiteitsraad (UR) zal over het voorstel geïnformeerd worden. Dit geeft de gelegenheid om de aanpak uit te leggen. Daarna zal het voorstel eventueel als ingezonden stuk aan de UR voorgelegd kunnen worden. Het informeren van de Ondernemingsraad/Universiteitsraad wordt overigens door het CBS geadviseerd.

### Vraag aan het College van bestuur

Het College van bestuur wordt gevraagd:

- in te stemmen met het voorstel om deel te nemen aan de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS door aanlevering van informatie uit het personeelsbestand over geboortedata, woonadressen en geslacht van medewerkers met de Nederlandse nationaliteit;



- kennis te nemen van het feit dat geen herleidbare informatie verwerkt zal worden en dus op geen enkel moment de culturele achtergrond van individuele medewerkers bekend zal worden.





### Bijlage 1: Waarborging van privacy door het CBS

Van <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/culturele-diversiteit/hoe-is-de-privacy-gewaarborgd->

Er worden geen nieuwe gegevens over werknemers opgenomen en het is niet nodig om bijzondere persoonsgegevens te delen. Voor het verwerken van de werknemersgegevens in het kader van de Barometer Culturele Diversiteit maakt het CBS gebruik van standaard procedures om privacygevoelige data te verwerken.

Zo worden personeelsgegevens via het beveiligde uploadportaal aan het CBS geleverd. Na ontvangst worden de direct identificerende gegevens verwijderd en vervangen door een betekenisloos pseudoniem. Op basis hiervan kan uit andere eveneens gepseudonimiseerde data de migratieachtergrond bepaald worden. Daarbij wordt door het CBS bij het samenstellen van de output gecheckt, dat deze geen informatie bevat die herleidbaar is naar individuele werknemers. Daarbij hanteert het CBS als vuistregel dat een subgroep uit minimaal 250 werknemers moet bestaan.

Zie ook de [algemene privacy-procedures](#) van het CBS. De werkwijze van de barometer sluit hierbij aan, met als uitzondering dat de personeelsgegevens die een organisatie aanlevert uitsluitend voor de barometer gebruikt worden. Dit is ook opgenomen in de leveringsovereenkomst die een organisatie met het CBS afsluit, wanneer deze eigen personeelsgegevens aanlevert.