

Dear Faculty Board,

As we approach the conclusion of our mandate on the Diversity Committee, we wish to express our sincere gratitude for the opportunity to contribute to the Faculty's growth and inclusivity. It has been a privilege to work alongside you and the central D&I office, and we are happy of the progress we have made together in promoting diversity and inclusion within our community.

In reflecting on our term, we would like to offer some recommendations that we believe will help strengthen the effectiveness of the Diversity Committee in the future. These suggestions are made with the utmost commitment to continuing the momentum that we have collectively built.

**1. Set Clear Expectations and Roles**

We have observed that having well-defined goals for the Diversity Committee is crucial for its success. Clear expectations regarding the committee's role, responsibilities, and authority will enable future members to focus their efforts more effectively and ensure alignment with the Faculty's broader objectives of strategic plan. We recommend that the Faculty Board provides clear guidelines and support to the incoming committee, helping them navigate their responsibilities and maintain focus on key diversity and inclusion initiatives.

**2. Open Communication**

Throughout our term, we struggled to communicate effectively and continually with the Faculty Board. For the future term, we encourage the Faculty Board to prioritize open dialogue between the committee, faculty, and students. Regular updates, feedback sessions, and collaborative discussions will help ensure that the committee's efforts are in tune with the needs of our community.

**3. Enhance Representation on the Committee**

Our Faculty community is growing in diversity, and we believe that the composition of the D&I Committee should reflect this. Greater representation within the committee—particularly from underrepresented groups—will bring a broader range of perspectives and experiences to the table. We also strongly recommend increasing the number of student representatives on the committee, as they are the future leaders of our archaeology community. We advise the future committee to actively engage with a wider range of students, faculty, and staff to ensure that the initiatives undertaken are representative and inclusive.

As we conclude our 4-years mandate, we leave with a sense of optimism for the future of diversity and inclusion at the Faculty of Archaeology. We are confident that the incoming committee, with the support and guidance of the Faculty Board, will continue to build on this foundation and make even greater strides toward a more inclusive and equitable faculty community.

Once again, we thank you for your support and collaboration over the past term. It has been a great honor to serve, and we look forward to seeing the continued progress of this very important work.

Sincerely,

The Diversity Committee

# D&I in cijfers zoals opgenomen in Personeel in Cijfers 2024

5.1.2e

**Bestuurlijke route:** 10/06 HR Programma overleg -> Routine 5.1.2e

5.1.2e -> 18/06 CvB/IBO -> 27/06 Bedrijfsvoerders- en Bestuursberaad (ter info) -> 16/09 PS&I UR en 26/09 LO



Universiteit  
Leiden

# Verhouding man/vrouw en aandeel vrouwen in WP functies

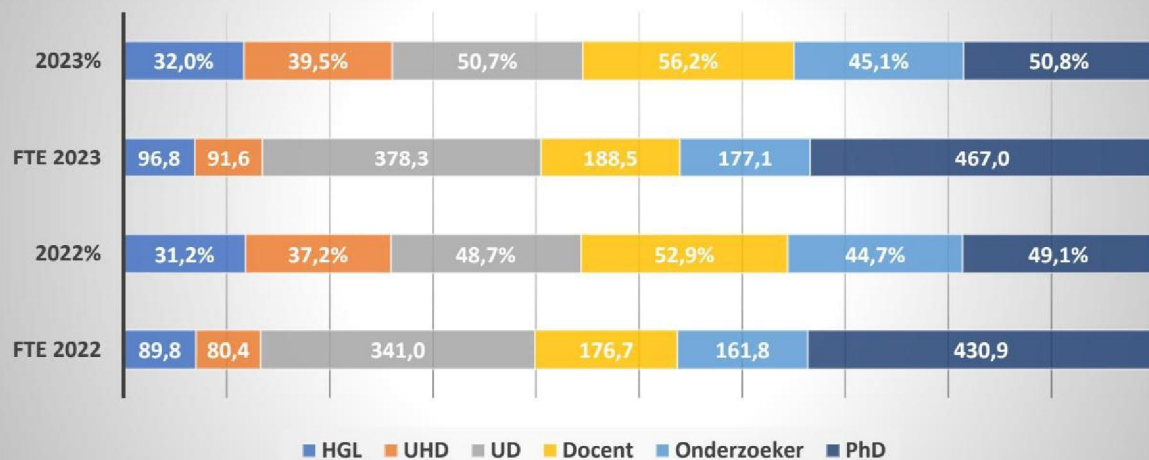


Universiteit  
Leiden

## Verhouding man/vrouw

- Het aandeel vrouwen in de totale personeelsformatie bedraagt 55%, in de functiecategorieën OBP 63% en WP nagenoeg 48%. T.o.v. 2022 is het aandeel vrouwen 'totaal LEI' met 0,8 % licht toegenomen door een toename van het aandeel vrouwen in de functiecategorie WP (+1,8%).
- Het aandeel vrouwen in hogere functies is in de functiecategorie OBP O&O het hoogst (70%) en in de functiecategorie WP het laagst (35%). In OBP zien we een afname van dit aandeel tegenover een groei in WP.
- Het aandeel vrouwen in WP functies is het laagst in de functies Hoogleraar (32%) en UHD (39,5%).

Aandeel vrouwen in WP functies in fte bezoldigd ultimo 2023 (totaal LEI)



## Verhouding man/vrouw uitgesplitst over functiecategorieën in fte en aandeel vrouwen in hogere functies ultimo 2023 t.o.v. 2022

Tov 2022:  
+ 0,8 % V  
+ 0,8 % V in hogere functies

Tov 2022:  
+ 1,8 % V  
+ 1,6 % V in hogere functies

### TOTAAL LEI

5243 fte

% M/V: 44,9/55,1

% V in hogere functies: 37

### WP

2931 fte

% M/V: 52,2/ 47,8

% V in hogere functies: 35,1

### OBP O&O

497 fte

% M/V: 36,9/63,1

% V in hogere functies: 69,6

### OBP Overig incl. SA

1815 fte

% M/V: 36,9/63,1

% V in hogere functies: 44,1

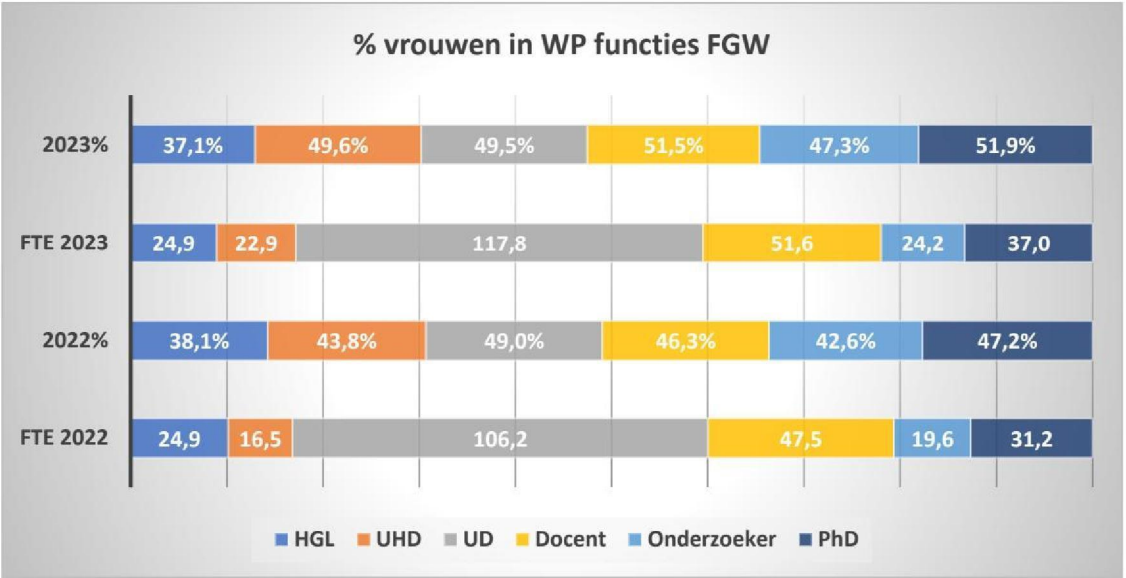
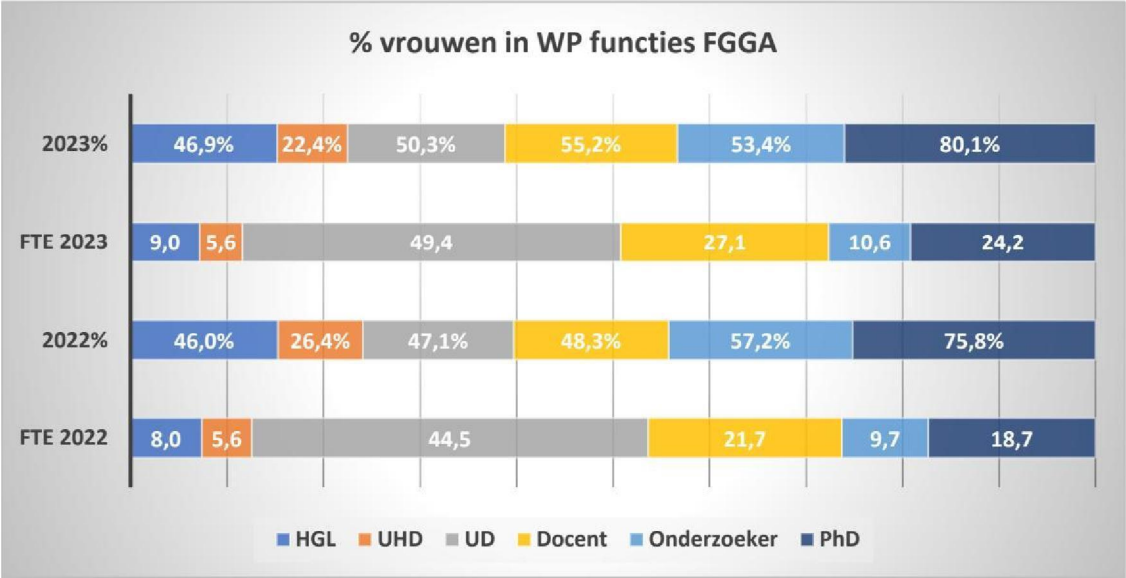
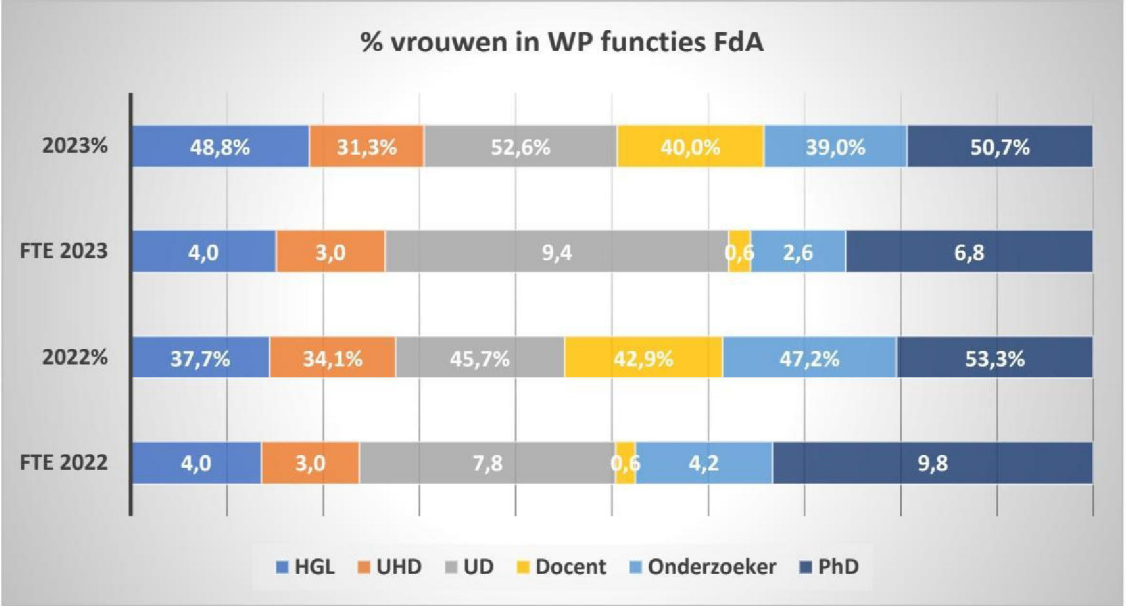
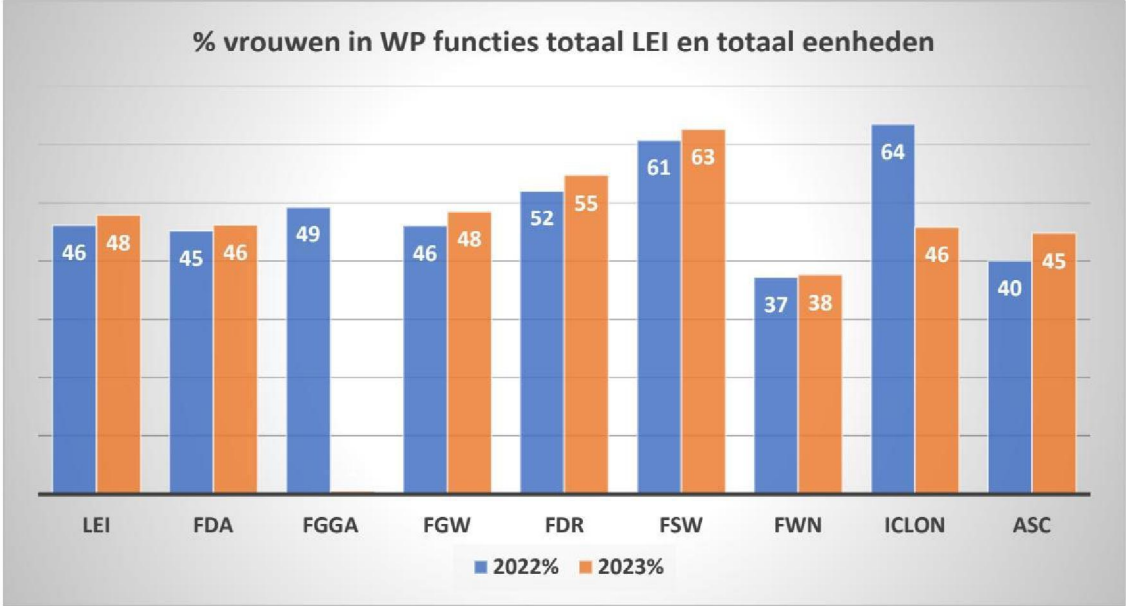
Tov 2022:  
Nihil wijziging in % M/V  
-0,9 % V in hogere functies

Tov 2022:  
Nihil wijziging in % M/V  
-2,4 % V in hogere functies

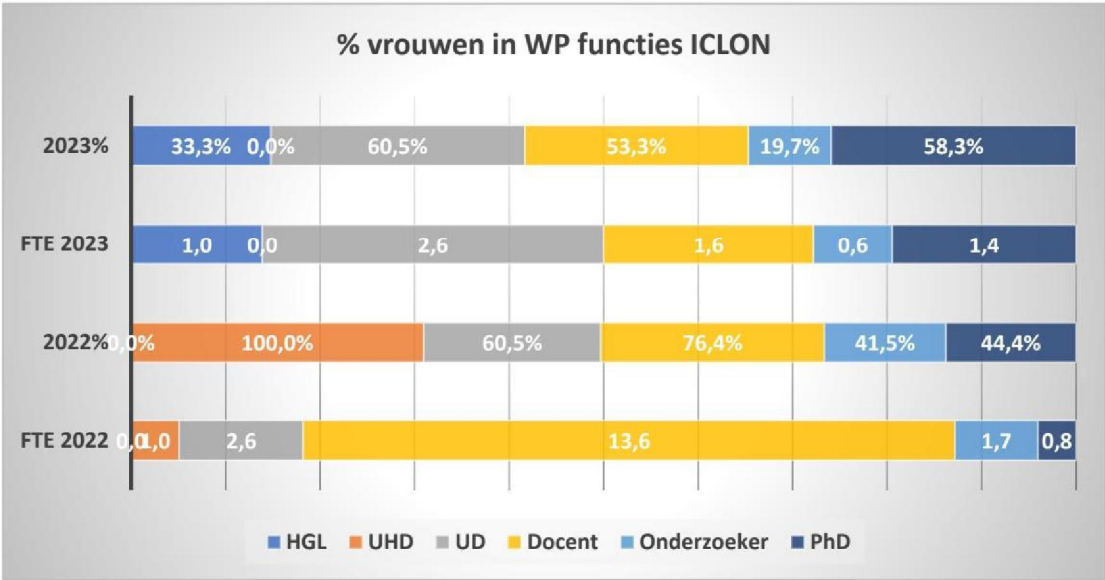
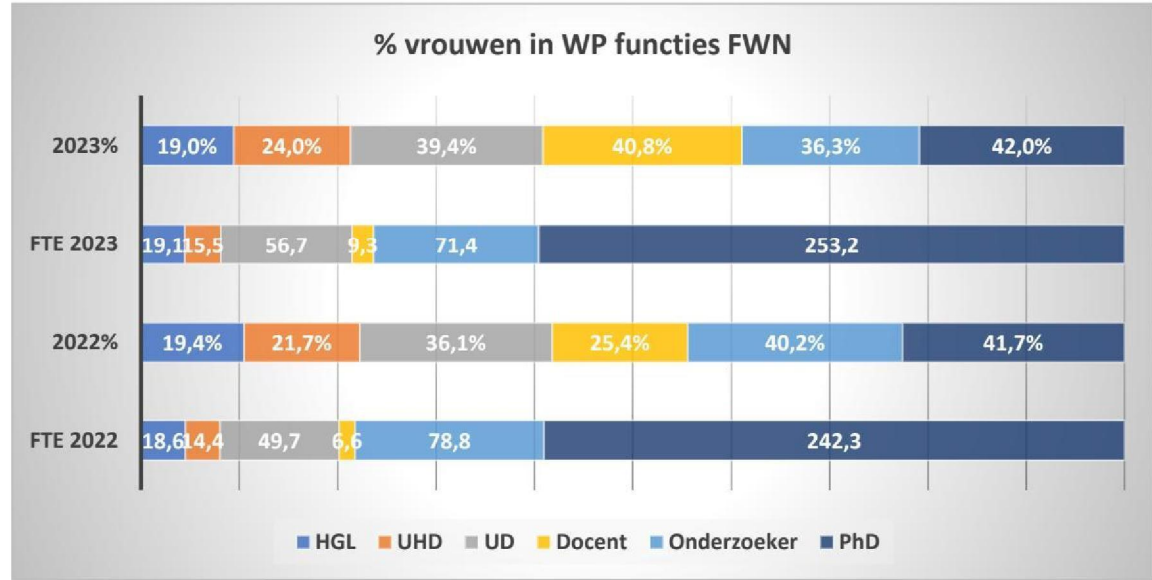
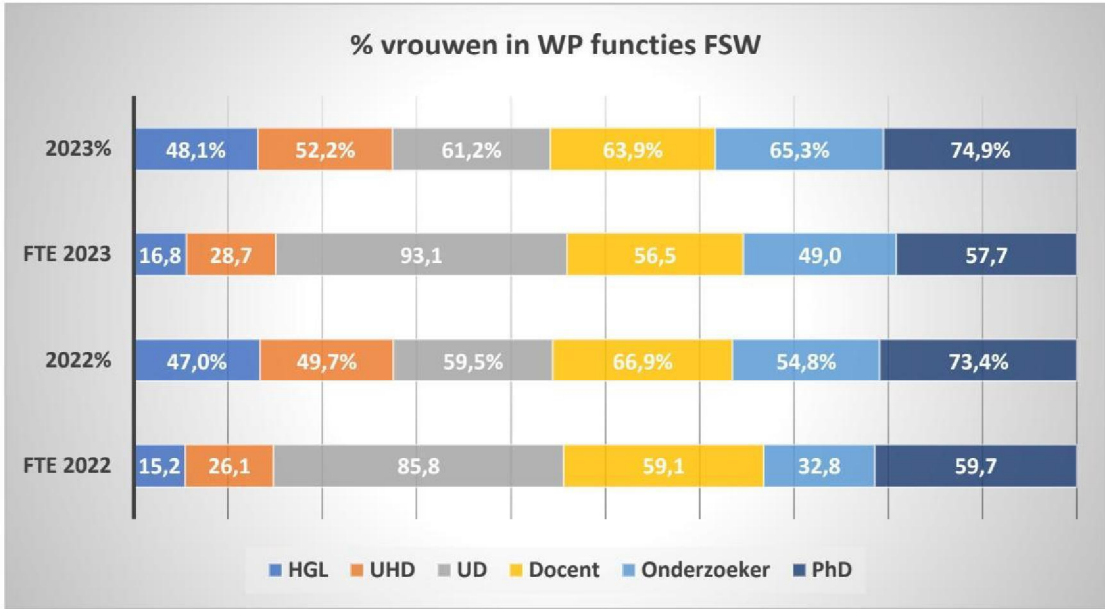
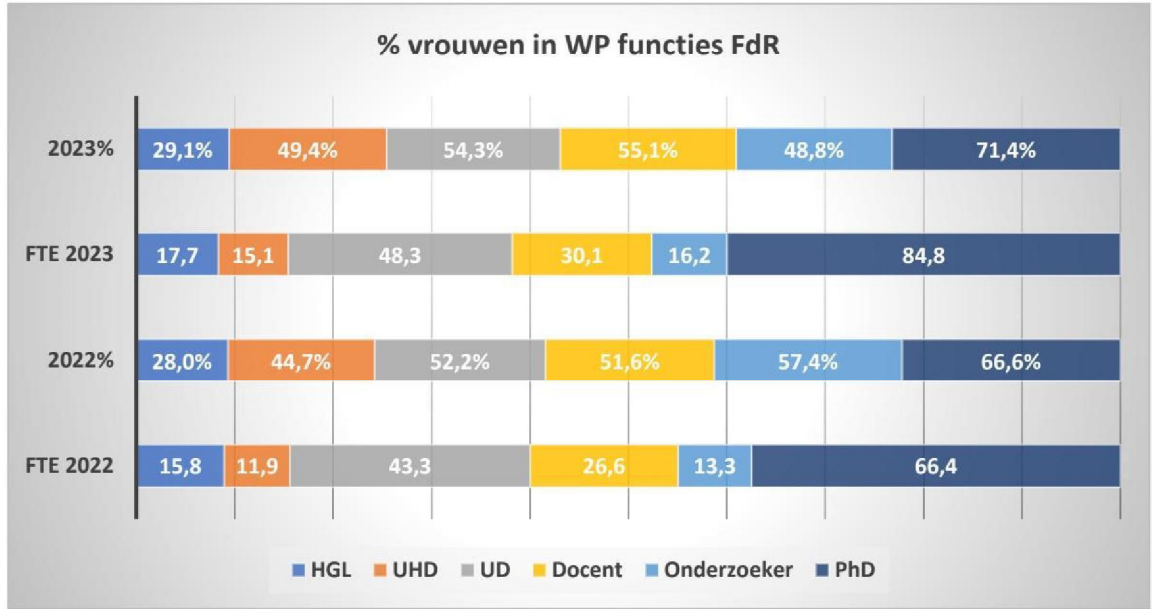
Leeswijzer (bron SAP): fte WP is incl. promovendi. Fte OBP Overig is incl.SA. Bezoldigd is excl. NWO/FOM gezien geringe aantallen en excl. LUMC. % vrouwen in hogere functies omvat indeling in schaal 13 en hoger en % is berekend obv fte WP excl. PhD en fte OBP excl. SA.



# Aandeel vrouwen in WP functies per faculteit/eenheid ultimo 2023



# Aandeel vrouwen in WP functies per faculteit / eenheid ultimo 2023



# % vrouwen in OBP en % vrouwen in hogere functies (totaal LEI)



Universiteit  
Leiden

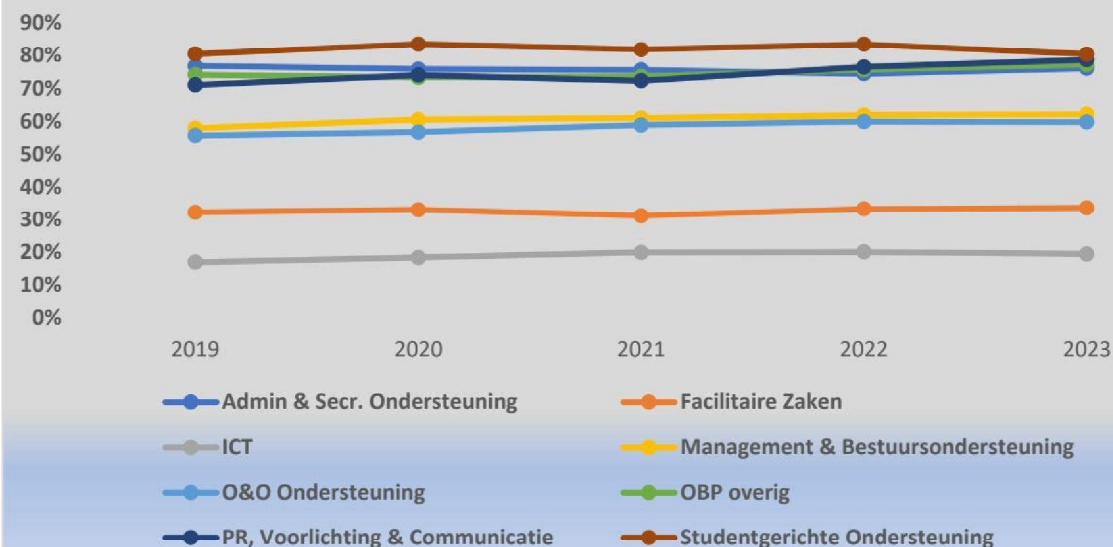


% vrouwen in OBP.

% vrouwen in hogere functies vanaf schaal 15.

- Het percentage vrouwen binnen het OBP verschilt sterk per functiefamilie. In Studentgerichte ondersteuning is het percentage het hoogst (80%); in ICT het laagst (19%).
- Het aandeel vrouwen in functies vanaf schaal 15 neemt in meerjarenreeks licht toe en bedraagt 32,4% ultimo 2023 (totaal LEI) . In gelijke tred is deze toename te zien in de functiecategorie WP.

% vrouwen in OBP in fte bezetting bezoldigd (totaal LEI)



% vrouwen in hogere functies vanaf schaal 15



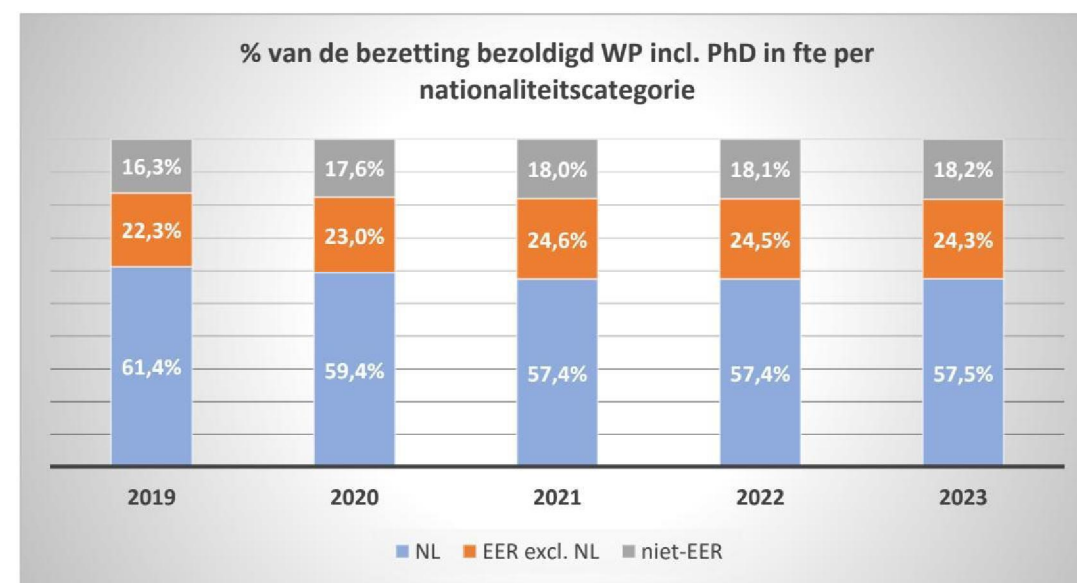
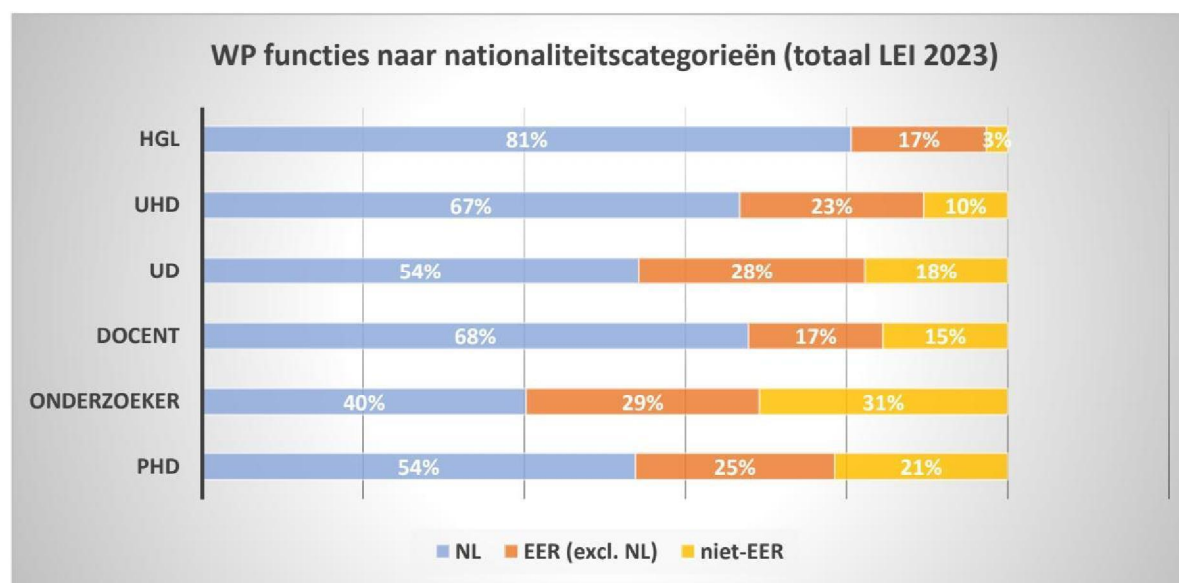
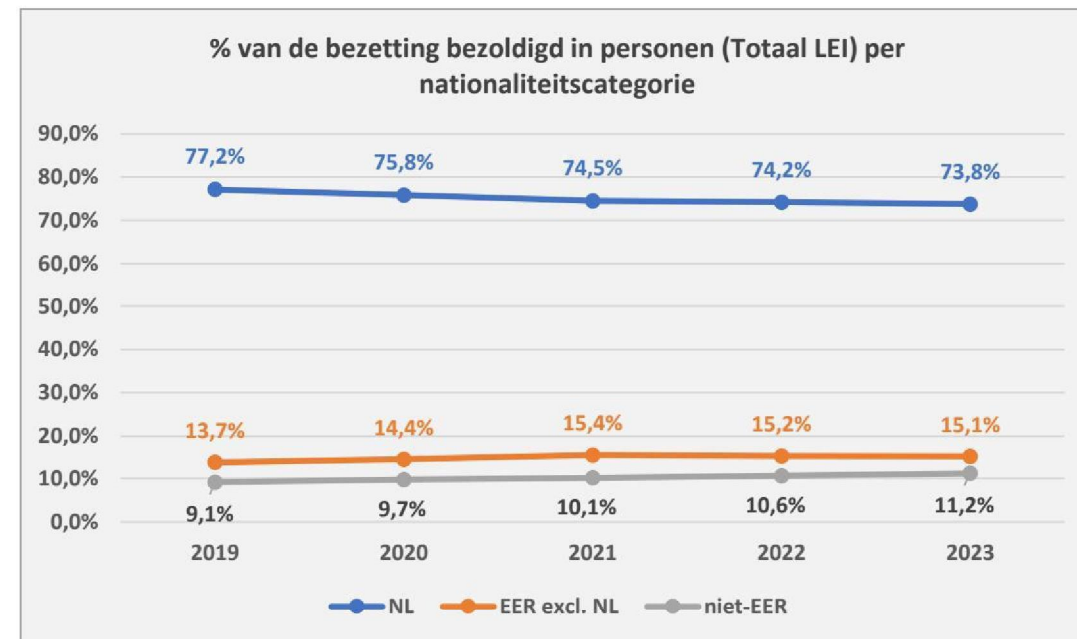
# Bezetting bezoldigd per nationaliteitscategorie (totaal LEI)



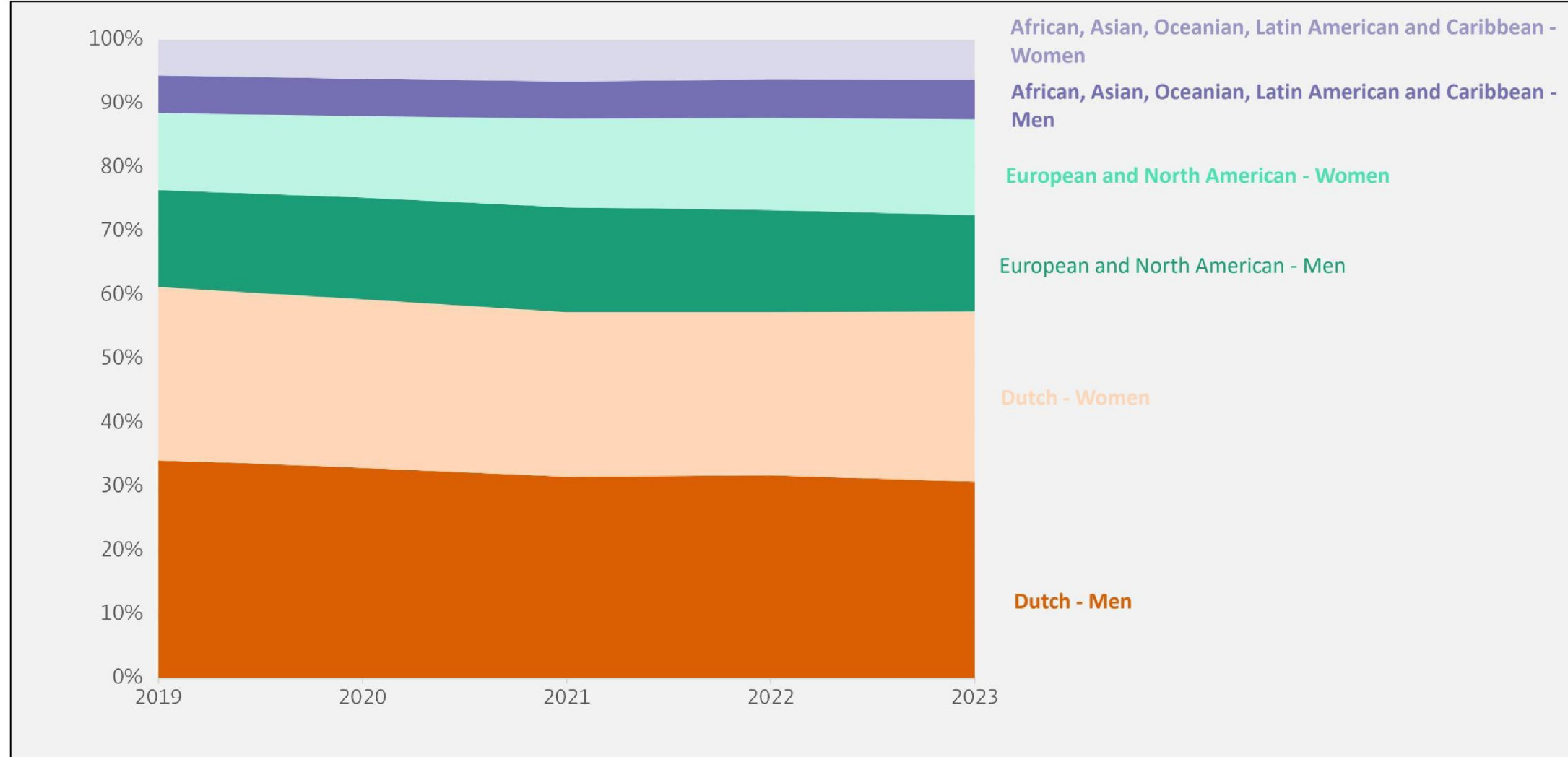
Universiteit  
Leiden

## Bezetting bezoldigd per nationaliteits-categorie

- Circa  $\frac{3}{4}$  van de totale personeelsformatie heeft de Nederlandse nationaliteit. In meerjarenreeks zien we hierin een marginale daling t.o.v. een geringe stijging in het aandeel niet-EER.
- In de functiecategorie WP heeft ruim 57% de Nederlandse nationaliteit. Dit aandeel is het grootst binnen de functies Hoogleraar (81%), Docent (68%) en UHD (67%).
- Zie ook bijlage 2 en 3 voor additionele informatie:
  - de internationale groep is vanaf 2019 gegroeid voor zowel man als vrouw (zie bijlage 2);
  - gender en nationaliteit WP per faculteit in 2023 lopen uiteen.



## Bijlage 2: samenstelling WP: meer divers in de laatste 5 jaar?



Leeswijzer (bron SAP): op verzoek vanuit D&I voorziet grafiek in een aanvulling op de tabellenboeken PiC 2024.



# Gender en nationaliteit WP per faculteit



Universiteit  
Leiden

### Bijlage 3: Gender en nationaliteit WP per faculteit in 2023



Leeswijzer (bron SAP): op verzoek vanuit D&I voorziet grafiek in een aanvulling op de tabellenboeken PiC 2024.