

## INVULFORMULIER COMMISSIEVRAGEN – Monitoring diversiteit

### **Instructie voor raadsleden:**

Graag onder de naam van jouw fractie invullen 1) wat je eventuele eerste indruk/standpunt is, 2) welke punten wil je bespreken met het CvB en 3) welke technische vragen je eventueel hebt (vragen nummeren s.v.p.).

*Verzoek: nummer je vragen*

### **DSP - The Hague**

#### **Eerste indruk/standpunt**

Erg bedankt voor dit zeer uitgebreide advies, informatie en de eerlijke reflecties over de voor- en nadelen van bepaalde data. DSP heeft een aantal vragen, maar over het algemeen steunt de DSP het advies van de expertgroep en bedankt deze voor hun toewijding aan het bouwen van D&I beleid dat gebaseerd is op concrete data.

#### **Bespreekpunten met het CvB**

1. Wat is het plan om deze gevoelige gegevens op te vragen en men aan te sporen deze monitor in te vullen? Zal aan de monitor vooraf e.g. een disclaimer worden getoond over het belang van het verzamelen van deze informatie, wat de universiteit hiermee gaat doen. Uit zorgen voor etnisch profileren (ook al zijn deze niet gegrond).
2. Hoe verhoudt de monitor sociale veiligheid zich met de implementatie van het Amnesty Manifesto *Let's Talk About Yes* over seksueel geweld? Kunnen we de data daaruit ook voor die implementatie gebruiken?
3. Met alle bestaande surveys en monitors, heeft de universiteit erover nagedacht hoe ze studenten kunnen motiveren om ook deze monitor in te vullen. En ook de student die geen interesse of belang zit in inclusiebeleid de monitor in te laten vullen?
4. (*Aansluiting bij vraag 1 van PhDoc*) Voorziet de universiteit dat de middelen en capaciteit beschikbaar zullen zijn om opvolging te geven aan de inzichten uit de verzamelde data en in de komende jaren intensief aan het D&I beleid te werken?

#### **Technische vragen**

1. Is de universiteit op de hoogte waarom het CBS ervoor heeft gekozen om Oceanië en zowel Noord als Zuid-Amerika samen te voegen in één categorie?
2. Het Nuffic heeft een diplomawaardering voor Nederlandse en buitenlandse diploma's die daar aan gelijk staan op basis van de Europese richtlijnen voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties. Hoe vergelijken we de vooropleiding van studenten uit verschillende landen in de inclusiemonitor?
3. Niet iedereen is zo bekend met termen uit inclusiebeleid, zal de studenten inclusie monitor gepaard gaan met duidelijke aanduiding van termen of simpel taalgebruik?
4. Het advies spreekt over het gebruik van de NSE-data, is de universiteit ook voornemens om de data uit de recent uitgezette ISB te gebruiken?

### **LAG**

#### **Eerste indruk/standpunt**

Dank voor alle inspanningen. We realiseren ons dat dit initiatief (mede) voortkomt uit de wensen van de universiteitsraad. We zijn verheugd te zien dat er zoveel experts hebben meegedacht over het stuk. Over het algemeen kunnen wij ons vinden in voorgestane positie.

#### ***Bespreekpunten met het CvB***

1. We denken dat het begrip “diversiteit in nationaliteiten” problematisch is. Is dit een strategische doelstelling? Hoe zou deze worden genormeerd (zoveel mogelijk verschillende nationaliteiten? Of een “representatief” aantal nationaliteiten?)
2. Daarnaast valt de expliciete relatie tussen inclusie en sociale veiligheid op. En we zijn benieuwd naar de huidige ervaringen met betrekking tot de relatie tussen inclusie en sociale veiligheid? Is er een zodanige relatie dat inclusie en sociale veiligheid onder dezelfde noemer dienen te vallen? In eerdere discussies binnen de uraad is ter sprake gekomen dat problemen rond inclusie wel als sociale veiligheidsproblematiek dienen te worden gezien, maar dat betekent niet dat alle vormen van sociale veiligheidsproblematiek het gevolg zijn van een probleem met betrekking tot diversiteit en inclusie.
3. We proberen nog steeds een grote focus op een enge interpretatie van diversiteit en inclusie op vrouwen. De voorbeelden gaan daar steeds over, maar we zouden moeten weten in hoeverre mensen met verschillende achtergronden minder kans maken om aangenomen te worden, om promotie te maken, om bestuursfuncties te krijgen, etc. Dat lijkt deels voorgesteld te worden maar niet voor sollicitaties. Kan er een monitoringssysteem ontwikkeld worden om te kijken in hoeverre mensen met verschillende achtergronden solliciteren, uitgenodigd worden voor een gesprek en hoeveel daarvan aangenomen worden. Dat wordt elders (b.v. UCL) gedaan dus kan.
4. Hoe worden de resultaten van deze monitoring omgezet in beleid?
5. N.a.v. overzicht kerndoelstellingen: Met het oog op intersectionaliteit, waarom is klasse geen onderdeel van de diversiteit die nagestreefd wordt bij medewerkers?

#### ***Technische vragen***

1. N.a.v. blad 3 notitie: Is de gevraagde data beschikbaar voor de universiteit? Wat als mensen meerdere nationaliteiten hebben, is dit geregistreerd?
2. N.a.v. blad 3 notitie: Wat voor categorieën worden voorgesteld voor de vrijwillige achtergrond vragen?

**LSP**

#### ***Eerste indruk/standpunt***

#### ***Bespreekpunten met het CvB***

#### ***Technische vragen***

**LVS**

#### ***Eerste indruk/standpunt***



### ***Bespreekpunten met het CvB***

#### ***Technische vragen***

#### **ONS Leiden**

##### ***Eerste indruk/standpunt***

Dank voor het delen van dit uitgebreide stuk. Wij als ONS kunnen ons vinden in het advies van de expertgroep.

### ***Bespreekpunten met het CvB***

#### ***Technische vragen***

#### **PBMS**

##### ***Eerste indruk/standpunt***

### ***Bespreekpunten met het CvB***

#### ***Technische vragen***

#### **PhDoc**

##### ***Eerste indruk/standpunt***

Fijn dat we dit onderwerp weer uitgebreid kunnen bespreken binnen PS&I, en dank voor het delen van deze uitgebreide bundel van begeleidend materiaal.

### ***Bespreekpunten met het CvB***

1. In de actiepunten op pagina 1 en 2 van de aanbiedingsbrief worden verschillende voorstellen gedaan voor een verbeterde monitoring omtrent diversiteit en inclusie. Onder andere stelt u een uitbreiding van de personeelsmonitor voor. Een van de groepen die vaak een beetje tussen wal en schip belanden bij dit soort monitors zijn externe promovendi, aangezien zij geen medewerkers zijn van de universiteit. Vooral beurspromovendi vormen een zeer diverse groep met veel verschillende culturele achtergronden. Heeft u ideeën over hoe we de monitoring voor deze groep kunnen verbeteren? Zou u de uitbreiding van de personeelsmonitor bijvoorbeeld ook voor deze groep willen inzetten?
2. Betere monitoring heeft uiteindelijk natuurlijk als doel om ook iets met de resultaten van die monitoring te doen. Zijn wij momenteel als organisatie goed uitgerust om aan de slag te gaan met de resultaten uit deze (toekomstige) uitgebreide monitoring? Zo niet, wat is er nog nodig?

#### ***Technische vragen***

#### **Universitair Belang**

### ***Eerste indruk/standpunt***

We maken ons zorgen over de aanbevelingen van de werkgroep om als universiteit meer gevoelige, vertrouwelijke en bijzondere persoonsgegevens over haar medewerkers en studenten te willen gaan verzamelen, vastleggen en monitoren. We zijn van mening dat dit een ongewenste richting is en dat er momenteel geen wettelijke of zwaarwegende redenen zijn die dit rechtvaardigen.

### ***Bespreekpunten met het CvB***

1. Welke knelpunten of misstanden ervaren we binnen de universiteit, die het gedetailleerder vastleggen en monitoren van vertrouwelijke en gevoelige persoonsinformatie over medewerkers en studenten, al dan niet op vrijwillige basis, verantwoorden?
2. Hoe zorgen we ervoor dat we, door het steeds meer gaan verzamelen van persoonskenmerken en data (bijvoorbeeld over afgewezen sollicitanten) en hierover explicieter gaan rapporteren, we onder het mom van diversiteit, inclusiviteit en het tegengaan van discriminatie, een klimaat creëren binnen de universiteit waarin we niet meer exclusief kijken naar de kwaliteiten van een individueel persoon? Dit moet wat ons betreft altijd centraal staan en de doorslag geven, ongeacht of een persoon de organisatie statistisch "diverser" maakt.
3. Waarom worden de onderwerpen van discriminatie en racisme niet op dezelfde wijze behandeld als de andere vormen van sociale veiligheid en ongewenst gedrag?  
<https://www.medewerkers.universiteitleiden.nl/po/sociale-veiligheid>
4. Daarnaast valt ons op dat inclusiviteit en diversiteit erg gericht is op seksuele voorkeur en etnische afkomst. En dat de nadruk veel minder ligt op bijvoorbeeld studenten en medewerkers met een functiebeperking. We zouden graag een bredere focus zien voor deze onderwerpen met liefst ook een link naar academische inclusiviteit en academische vrijheid.

### ***Technische vragen***

1. Op pagina 8 (2023.02.02- aanbiedingsbrief en advies expertgroep monitoring) wordt gesproken over "structurele, systemische en culturele bronnen van onveiligheid". Waar wordt met deze woorden concreet op bedoeld binnen de context van de universitaire gemeenschap?