

Speaking notes bij het 'Advies expertgroep monitoring D&I'

UR vergadering 12 februari

SPEAKING NOTES

Allereerst dank aan de raad voor het steunen van ons voornemen om meer data te verzamelen met uiteindelijk als doel om diversiteit te bevorderen en kansenongelijkheid te vergroten. We willen nogmaals benadrukken dat het doel van het vragen van aanvullende gegevens bij uitvragen zoals de Personeelsmonitor is het opvangen van signalen zoals de raad ook al aangeeft; aan de hand van data kunnen we signaleren welke problematiek er speelt. Wij willen nogmaals bevestigen dat de uitgevraagde persoonsgegevens van onze medewerkers niet worden opgeslagen in personeelsdossiers, en niet herleidbaar zijn. De uitvraag is vrijwillig en we zullen alle expertise inzetten om het veilig te doen. Dat betekent ook dat de uitvraag niet representatief is en niet basis kan zijn voor het opstellen van quota's, welke sowieso niet beoogd worden.

Ik ga graag nog in op de bezwaren van een deel van uw raad en de vragen die er nog leven:

Wat betreft de wettelijke kaders en interpretatie van data:

Wij zien ook de beperkingen die een vrijwillige uitvraag heeft. Hoe meer vertrouwen er is in de zorgvuldigheid van het proces, hoe groter de bereidheid zal zijn om vrijwillig aanvullende gegevens in te vullen. Toetsing door de functionaris gegevensbescherming vindt vanzelfsprekend plaats. Data analyse wordt door deskundige experts uitgevoerd die vanzelfsprekend rekening houden met de methodiek en mogelijke interpretaties.

Wat betreft nationaliteit als indicator:

Nationaliteit en geregistreerd geslacht zijn momenteel de enige beschikbare indicatoren om de diversiteit van staf inzichtelijk te maken, juist omdat er beperkingen zijn in het registreren van persoonsgegevens. Nationaliteit is inderdaad geen indicator van etniciteit, ook niet bij internationale medewerkers, maar wij moeten het doen met wat wij beschikbaar hebben. Met deze informatie kunnen we bijvoorbeeld kijken of internationale medewerkers dezelfde kansen maken op doorgroei naar top posities dan Nederlandse medewerkers..

Nadruk op vrijwillige uitvraag in communicatie en voorkomen van herleiding:

Helemaal eens dat we dit zorgvuldig moeten doen en duidelijk moeten aangeven dat het vrijwillig is. Daar mag geen onduidelijkheid over zijn. De data worden op voldoende hoog aggregatieniveau geleverd zodat deze niet herleidbaar zijn naar individuele of kleine groepen studenten of medewerkers. Hierbij gaat het niet om de vraag of de respondenten de hele gemeenschap evenwichtig vertegenwoordigen, maar wel of wij verschillen in gedrag tussen groepen zien. Er zullen altijd weinig respondenten met een functie beperking zijn, wel kunnen wij in de resultaten zien of zij andere behoeftes hebben dan respondenten die geen functie beperking hebben.

Voorkomen van herleiding bij geregistreeerde personeels- en studenten data

CBS-data over studenten zijn niet gebaseerd op uitvraag. Wel werd juist omdat het gaat om representatieve data gebaseerd op GBA gegevens zorgvuldig omgegaan met privacy en herleidbaarheid. Kleine groepen werden niet gerapporteerd, analyse is voor grote eenheden (hele instelling en HOOP gebied, niet opleidingsniveau), en alle cijfers zijn afgerond. Dit is ook door het CBS zelf getoetst. Deze data bieden aandachtspunten met betrekking tot verschillen in studiewissel, uitval en rendement (bijvoorbeeld bij studenten die via het hbo instromen), waardoor gerichter ondersteuning geboden kan worden (door het mentoraat, studieadvies, POPcorners) voor studenten groepen die meer uitdagingen ervaren.

Capaciteit

Werkdruk is ook hier een belangrijke aandachtspunt. De analyse en uitwerking van de studentenmonitor zal uitbesteed worden aan een deskundige wetenschapper. De implementatie van beleid gebaseerd op de resultaten zullen met name relevant zijn voor SOZ en facultair onderwijsbeleid en waar mogelijk in bestaande structuren en beleidskaders meegenomen worden.

Data en monitoring blijft een onderwerp dat veel aandacht trekt. Wij stellen het op prijs dat de Universiteitsraad deze complexe kwestie zorgvuldig heeft onderzocht en zich inzet op het vormen van eenheid om zonder drempels vervolg stappen te kunnen zetten.

Achtergrondinformatie / geen speaking notes:

5.2.1

UITGEBREIDE VERSIE SPEAKING NOTES MET ACHTERGRONDINFORMATIE

Advies van de UR

De Universiteitsraad heeft op maandag 29 januari jl. het advies van de expertgroep monitoring D&I besproken. De Universiteitsraad bedankt de expertgroep voor het advies en voor de uitgebreide uitleg van de afwegingen die gemaakt zijn om tot dit advies te komen.

Een meerderheid van de Raad steunt het advies van de expertgroep voor het beter gebruiken van bestaande data, de uitbreiding van de data voor personeel en studenten en

het opzetten van de inclusiemonitor voor studenten. Een minderheid van de raadsleden steunt het advies niet. Zij zijn principieel tegen het uitvragen van bijzondere persoonsgegevens. Zij willen ook voorkomen dat de data mogelijk gebruikt zullen worden om te sturen op bepaalde doelen.

De Raad wil graag de volgende punten met het College bespreken.

Gebruik van data

Ten eerste, begrijpt een meerderheid van de Raad dat deze monitoring data verzamelt die gebruikt kunnen worden om diversiteit te bevorderen en kansenongelijkheid te vergroten. Als de Universiteit Leiden iedereen dezelfde kansen wil geven om door te stromen –zowel op de werkvloer als bij de studie-, dan heb je volgens de meerderheid van de raadsleden data nodig. Aan de hand van data kun je signaleren welke problematiek er speelt. Daar kun je dan beleid op maken. De Raad wenst wel aan het College te vragen om in meer concrete termen te verwoorden waar de verschillende soorten data voor gebruikt kunnen worden als het gaat om beleid. De Raad ziet ook graag dat na initiële resultaten wordt geëvalueerd welke data eventueel overbodig zijn om te verzamelen.

Antwoord:

Concretisering is inderdaad een belangrijke volgende stap; gezien de omvang van het voorstel kan niet in detail ingegaan worden over de uitwerking, behalve specifieke voorbeelden. Zoals het advies van de expertgroep heeft aangegeven, richt het voorstel zich op acties die aansluiten bij bestaande doelstellingen waarvan concrete stappen verwacht worden.

Aanvullende personeelsdata in rapportages (Personeel in Cijfers): gericht sturen op gelijke kansen van Nederlands en internationaal vrouwelijke stafleden.

De voorgestelde aanvullende tabellen richten zich met name op de gender balans, die nodig zijn om aan de streefcijfers van de overheid te kunnen voldoen. De intersectionele aanpak zorgt voor een meer gedifferentieerd inzicht in de gender balans van staf door zowel het gender balans bij WP als OBP, als vertegenwoordiging van Nederlandse en internationaal vrouwelijk staf zichtbaar te maken.

Hierdoor kan meer gestuurd worden op gender balans in werving en selectie en aan de streefcijfers die door de overheid bepaald zijn te voldoen. Ook kunnen wij ervoor zorgen dat wij vrouwelijk talent ongeacht van nationaliteit kansen bieden.

Achtergrond vragen in de Personeelsmonitor en inclusie monitor voor studenten – meer ondersteuning voor verschillende behoeftes

Monitoring van sociale veiligheid en inclusie is een vereiste van de bestuursafspraken mbt sociale veiligheid en inclusie van het OCW. Daarnaast gaf de UR in 2021 de wens aan om andere vormen van ongelijkheid en identiteit ook zichtbaar te maken. Gezien de beperkingen van registratie van deze gegevens, biedt een uitvraag de mogelijkheid om meer dimensies te onderzoeken.

Tijdens de laatste Personeelsmonitor werd duidelijk dat er belangrijke verschillen zijn met betrekking tot omgang met sociale veiligheid zijn op basis van functie en nationaliteit, waardoor stappen gezet kunnen worden om de toegankelijkheid van ondersteuning (vertrouwenspersonen, HR advies, enz.) te verbeteren.

Met betrekking tot studenten kan beter inzichtelijk gemaakt worden of er verschillen in binding, sociale veiligheid en inclusie bestaan, en hoe deze zich relateren tot studieprestatie. Hierdoor kan gericht ondersteuning geboden worden, bijvoorbeeld voor de behoeftes van studenten met een beperking, en andere groepen wiens behoeftes afwijken van het gemiddelde.

CBS data: meer aandacht en ondersteuning voor studenten met grotere kans op uitval en lager studierendement.

Deze data bieden aandachtspunten met betrekking tot verschillen in studiewissel, uitval en rendement (bijvoorbeeld bij studenten die via het hbo instromen), waardoor gericht ondersteuning geboden kan worden (door het mentoraat, studieadvies, POPcorners) voor studenten groepen die meer uitdagingen ervaren.

Er zal na drie jaar gekeken kunnen worden in hoeverre de monitoring nog steeds aansluit bij de behoeftes.

Wettelijke kaders en interpretatie van data

De Raad bespreekt graag met het College hoe we waarborgen dat iedereen vertrouwen heeft in wat we doen. Daarbij is het van belang om te laten zien dat de Universiteit Leiden voldoet aan het wettelijk kader als het gaat om dataverzameling en dat het College een totaalbeeld geeft van welk onderzoek de Universiteit Leiden zelf doet en/of wordt uitgevoerd door het CBS. Daarnaast is het van belang om te laten zien hoe de universiteit de data interpreteert en een statistische correctie uitvoert zodat de verzamelde data zo representatief mogelijk zijn. Als het College besluit om het advies van de expertgroep op te volgen, hoe kun je een vrijwillige uitvraag dan toch zo bruikbaar mogelijk maken?

Antwoord:

Toetsing door de functionaris gegevensbescherming als het gaat om uitvragen is een vereiste en onderdeel van bestaande procedures, die zowel met betrekking tot de Barometer als ook de Personeelsmonitor zijn opgevolgd, en ook bij de inclusie monitor vanzelfsprekend worden toegepast.

Data analyse wordt door deskundige experts uitgevoerd die vanzelfsprekend rekening houden met de methodiek en mogelijke interpretaties.

Technische toelichting:

Een uitvraag is niet representatief en zal niet als representatie van de hele gemeenschap geïnterpreteerd worden, dat is vanuit een professioneel oogpunt geen zorg. Uitvragen zijn bedoeld om patronen in ervaringen te belichten en hoe deze zich verhouden tot identiteit. Bijvoorbeeld: geven vrouwelijke collega's proportioneel vaker aan dat zij agressie meemaken dan mannelijke collega's? Dit is tegelijk geen 'bewijs' dat x% van 'alle' vrouwen agressie meemaakt, wel dat er proportioneel verschillen zijn tussen mannen en vrouwen die aandacht behoeven.

Let op: er is de neiging om in discussie te gaan over privacy. Belangrijk is het verschil tussen 'vastleggen en registreren' en 'uitvragen.' Een vrijwillige uitvraag is geen 'registratie' van etniciteit. Vaak wordt deze terminologie van 'vastleggen en registratie' gebruikt om in discussie te gaan over uitvragen terwijl dit niet om registratie gaat. Als dat gebeurt, is het belangrijk om dit te verduidelijken: dit gaat niet over registratie maar vrijwillige uitvraag die niet verbonden is aan persoonsdossiers.

Daarnaast is privacy geen discussie punt, want wij houden ons aan wettelijke kaders. Privacy wetgeving is geen kwestie van een persoonlijke mening van een politiek partij maar is belegd bij de privacy officer en functionaris gegevensbescherming, dus behoeft geen discussie. Privacy wetgeving is er om discriminatie tegen te gaan, waardoor bepaalde data wel beschikbaar zijn als zij in het algemeen belang zijn en discriminatie tegen gaan (vandaar de beschikbaarheid van CBS data bijvoorbeeld: het CBS kon deze beschikbaar stellen juist omdat deze ongelijkheid tegen kunnen gaan, hun instrument is natuurlijk door de Tweede Kamer getoets en wettelijk verklaard en behoeft geen verdere toetsing op wettelijkheid).

Nationaliteit als indicator

Ten tweede, wenst de Raad meer duidelijkheid over het gebruik van nationaliteit als indicator voor diversiteit en inclusie. De Raad wil met het College reflecteren op hoe verzamelde data goed geïnterpreteerd kunnen worden en omgezet kunnen worden in beleid dat de organisatie nodig heeft, terwijl we voorzichtig zijn met het zetten van targets die in realiteit niet bijdragen aan diversiteit en inclusie. De Raad praat graag met het College over hoe de universiteit de data het beste kan gebruiken als signaal om verder te kijken naar eventuele structurele ongelijkheden en de achterliggende redenen daarvoor, zodat deze opgelost kunnen worden.

Antwoord:

Nationaliteit en geregistreerd geslacht zijn momenteel de enige mogelijke indicatoren om de diversiteit van staf inzichtelijk te maken. Nationaliteit is inderdaad geen indicator van etniciteit, ook niet bij internationale medewerkers, maar wij moeten het doen met wat wij beschikbaar hebben.

Nationaliteit biedt de mogelijkheid om de vraag te stellen of internationale medewerkers dezelfde kansen maken op door groei naar top posities dan Nederlandse medewerkers. Wij zien in de bestaande data bijvoorbeeld ook dat met name Europeanen en Amerikanen hoogleraar worden, wat betekent dat vragen gesteld kunnen worden wat de mogelijke drempel is voor andere nationaliteiten, zeker gezien zij geen meerderheid zijn bij PhDs en onderzoekers. De analyse richt zich dus niet op nationaliteit als proxy voor etniciteit, maar wel de vraag in hoeverre er op basis van nationaliteit verschillen in loopbaanontwikkeling zichtbaar zijn.

Nadruk op vrijwillige uitvraag in communicatie en voorkomen van herleiding

Ten derde, vraagt de Raad het College om in de communicatie van o.a. de personeelsmonitor en de studenten inclusiemonitor duidelijk te communiceren dat dit een vrijwillige monitor betreft, waarvan de antwoorden niet geregistreerd en verbonden worden aan een personeels- of studentendossier en achtergrondvragen omtrent bijzondere persoonsgegevens niet verplicht zijn om in te vullen. Zowel als ervoor zorgen dat het aggregatieniveau van de data voldoende hoog is. De Raad onderstreept in het kader van privacy het belang van het verduidelijken dat het registreren (in tegenstelling tot vrijwillige uitvraag) van persoonsgegevens zich altijd beperkt tot alleen de wettelijk verplichte data.

Antwoord:

Dit zijn punten die vanzelfsprekend genoemd zullen worden en meegenomen zullen worden in de aanpak zoals een professionele aanpak van uitvragen dat ook vereist. Bij het uitvragen van identiteit is het aangeven van de vrijwilligheid vereist, en mbt herleidbaarheid bestaan ook concrete eisen over uitsplitsing naar kleinere groepen. De universiteit registreert geen gegevens op een manier die niet wettelijk toegestaan is.

Bereik van monitoring/uitvraag

Als vierde bespreekt de Raad graag met het College hoe de universiteit ervoor zorg kan dragen dat ook medewerkers en studenten die geen problemen omtrent inclusie ondervinden deze monitors invullen, zodat de data een zo breedmogelijk beeld schetsen van waar steun nodig is en waar niet.

Antwoord:

Zowel de Personeelsmonitor als ook de monitor voor studenten omvat bewust een brede reeks van onderwerpen die zich niet beperken tot de belangen van een specifieke groep. Zo heeft de Personeelsmonitor zowel werkdruk als ook sociale veiligheid getoetst. De 'inclusiemonitor voor studenten' kan inderdaad beter een andere naam krijgen, het voorstel is de relatie tussen binding, studie prestatie, inclusie en uitsluiting inzichtelijk te maken wat voor studenten in het algemeen relevant is. Onderzoek toont aan dat binding en een veilige omgeving de basis is voor goede prestatie.

Capaciteit

Als laatste wil de Raad het belang noteren van capaciteit om opvolging te geven aan de inzichten die uit de data worden gehaald. Beschikt de universiteit op centraal en facultair niveau over genoeg personeel met de kwalificaties en expertise (e.g. centrale en facultaire Diversity Officers) om uitvoering te geven aan de signalen die uit de monitoren kunnen komen?

Antwoord:

De werkzaamheden met betrekking tot de analyse en uitwerking van de studenten monitor zal uitbesteed worden aan een deskundige wetenschapper. De implementatie van beleid gebaseerd op de resultaten zullen met name relevant zijn voor SOZ en facultair onderwijsbeleid en waar mogelijk in bestaande structuren en beleidskaders meegenomen worden.

Inderdaad is werkdruk een belangrijke aandachtspunt, waardoor prioriteiten bij het Expertisebureau D&I gezet zullen worden in ruimte die geboden kan worden voor verschillende thema's.

Data en monitoring blijft een onderwerp dat veel aandacht trekt. Wij stellen het op prijs dat de Universiteitsraad deze complexe kwestie zorgvuldig heeft onderzocht en zich inzet op het vormen van eenheid om zonder drempels vervolg stappen te kunnen zetten.