



5.1.2e

(Diversity Officer)

22.01.2024



Universiteit
Leiden

Expertgroep monitoring: waarom monitoring?

- **Gelijke kansen:** inzicht in instroom, uitstroom en doorstroom (bijv. vrouwelijk talent op basis van personeelsdata; verschillen in uitval en rendement tussen vwo en hbo studenten)
- **Beleving van de leer- en werkomgeving:** uitvraag over anti-discriminatie en sociale veiligheid (denk aan verschillen in de mate waarin grensoverschrijdend gedrag ervaren wordt, en mate waarin ondersteuning geboden wordt).
- **Evaluatie van beleid:** bijvoorbeeld BACs en selectie procedures (waarom maken vrouwen meer kans bij open procedures en mannen bij verkorte procedures?)

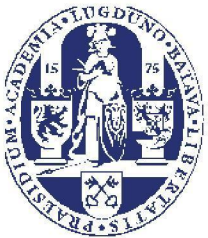
Aanpak

1. Genderbalans en diversiteit in nationaliteiten van medewerkers in bestaande rapportages, op basis van bestaande personeelsdata
2. Beleving van sociale veiligheid en inclusie van medewerkers; achtergrondvragen in het eerstvolgende medewerkers-tevredenheidsonderzoek
3. Opvragen van CBS data over instroom, uitval en rendement van studenten met een migratieachtergrond gericht op patronen in studieprestatie
4. Inclusiemonitor voor studenten: monitoring van sociale veiligheid en inclusie in vorm van een enquête

Persoonsgegevens en gevoelige informatie

- **Het vastleggen en registreren van persoonsgegevens** (in SAP/Serviceplein/studielink) beperkt zich tot verplichte data: formeel geslacht, nationaliteit, geboortedatum. Er worden niet meer persoonsgegevens uitgevraagd of vastgelegd. Gender identiteit, sociale klasse, functie beperking of etniciteit worden en mogen niet geregistreerd worden.
- **Surveys/uitvragen** (Personeelsmonitor, inclusiemonitor) zijn vrijwillig, waarbij het beantwoorden van achtergrond vragen optioneel is. De informatie is niet herleidbaar en wordt niet geregistreerd in het studenten of personeelsysteem.

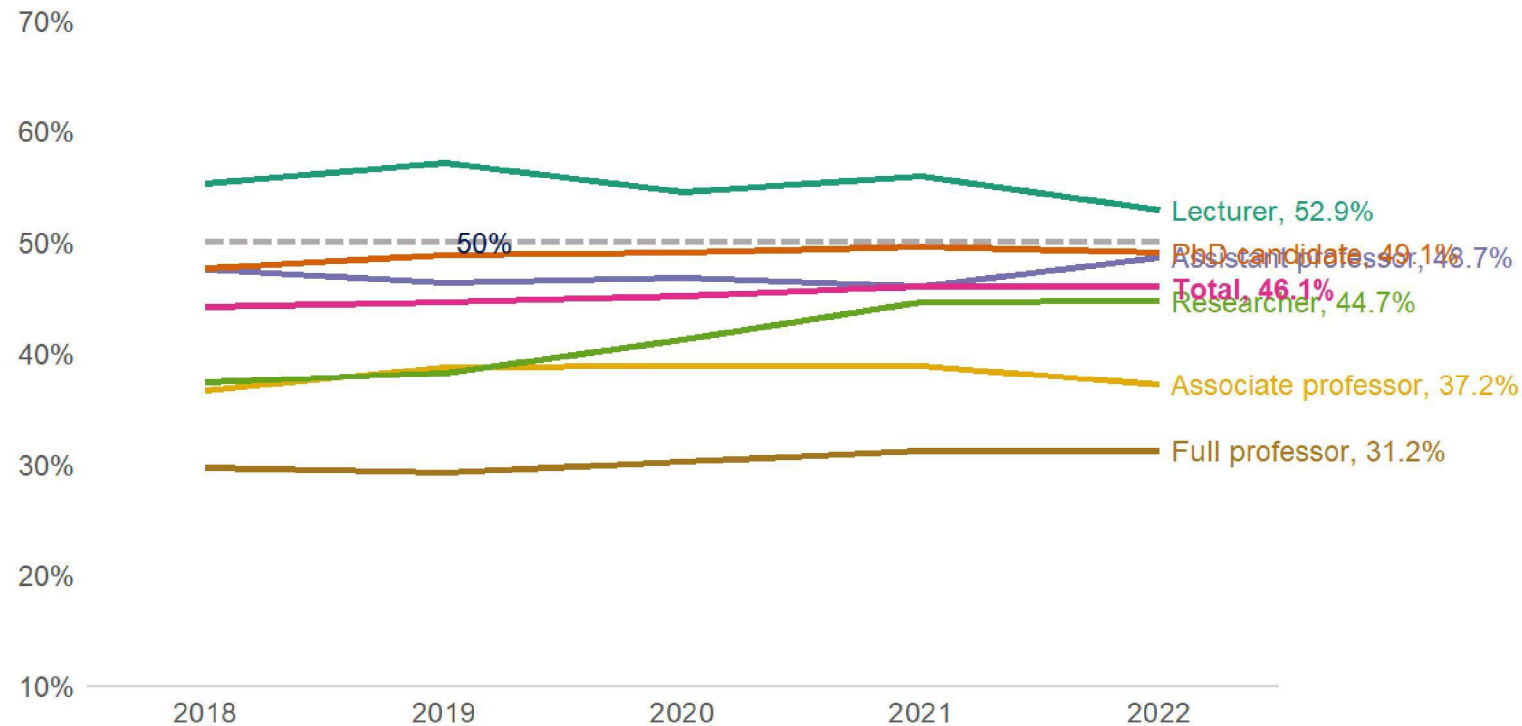
Aanvullende tabellen persoonneelsrapportages



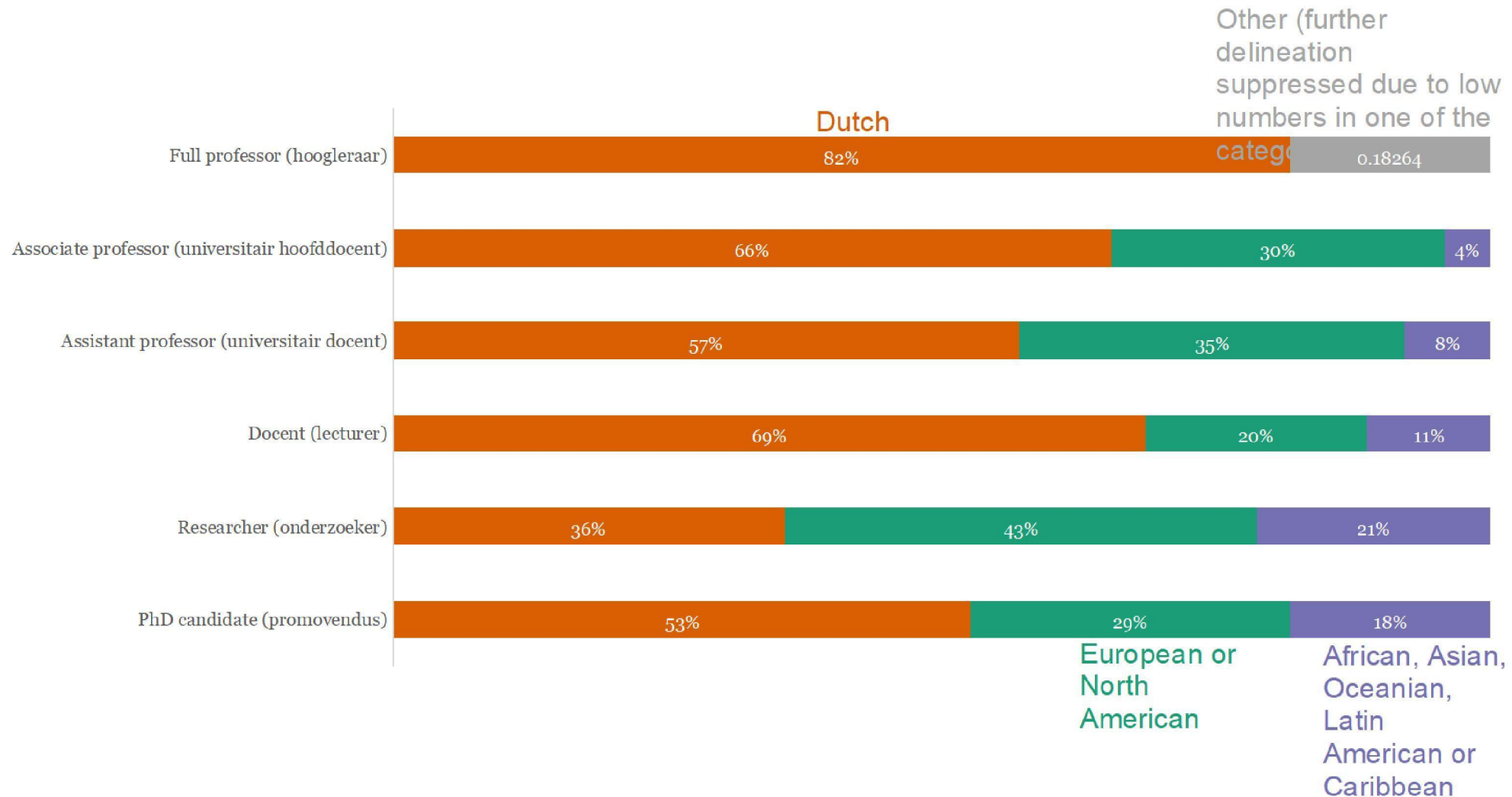
Universiteit
Leiden

Gender and academic position, 2018-2022

Percentage of women in academic staff at Leiden University
(excluding LUMC/Medicine)

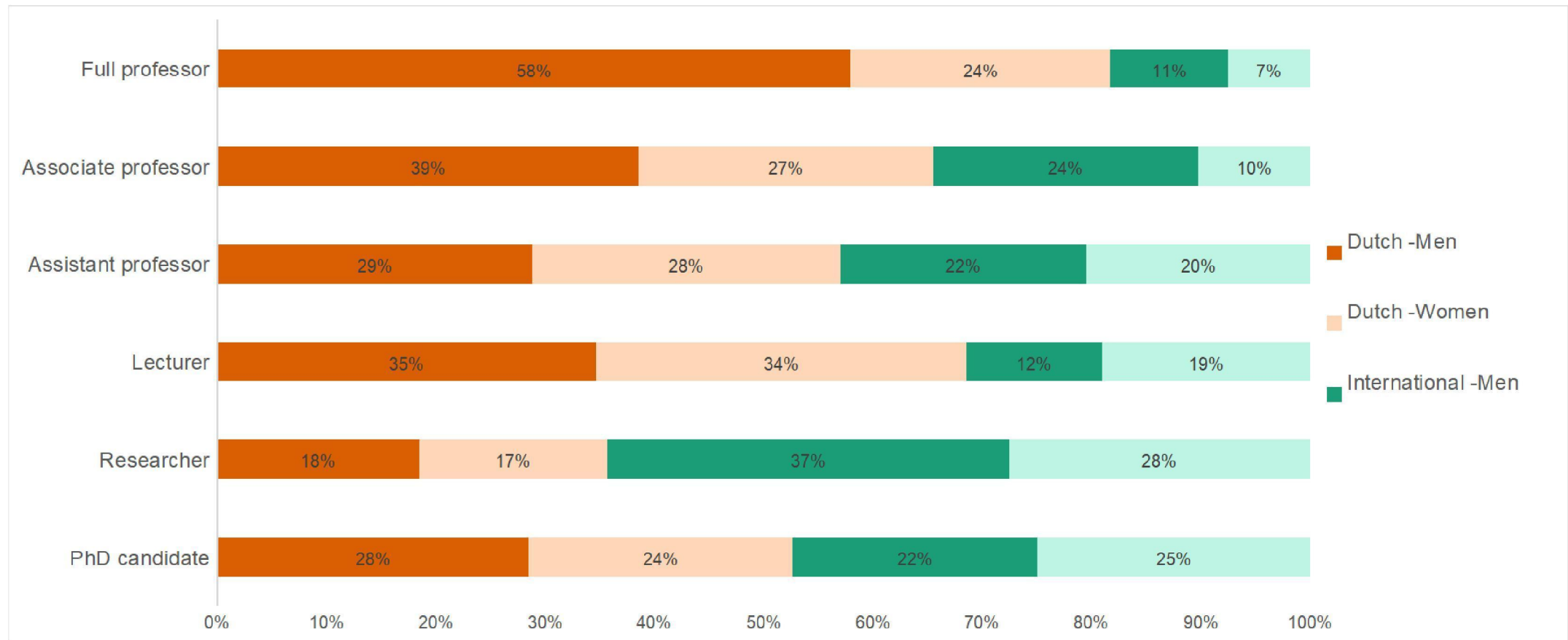


Nationality and academic position 2022



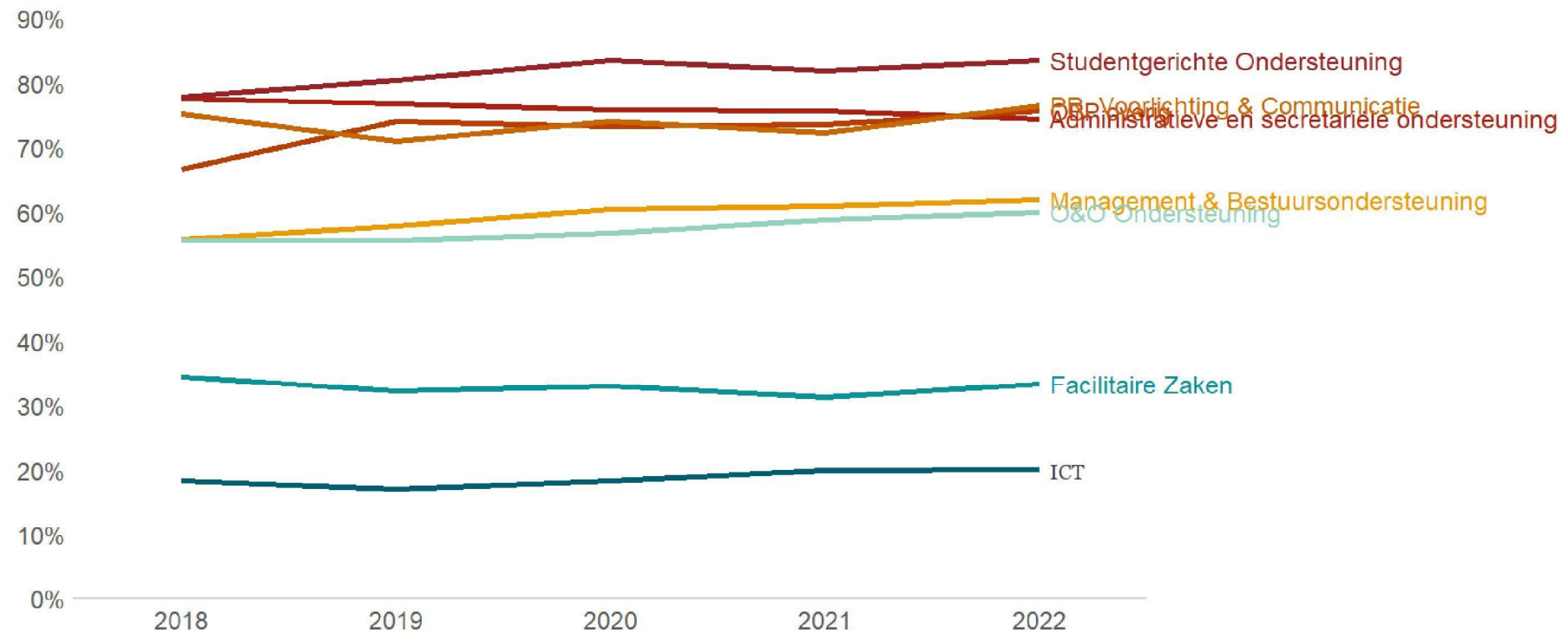
Gender and nationality in academic positions, 2022

- Vooral binnen de groep onderzoekers zijn relatief veel medewerkers met een niet-Nederlandse nationaliteit. Bij de rest van de wetenschappelijke staf zijn meer Nederlanders.



% Women among professional staff

Het percentage vrouwen binnen het OBP verschilt sterk per functiefamilie. In Studentgerichte ondersteuning is het perce

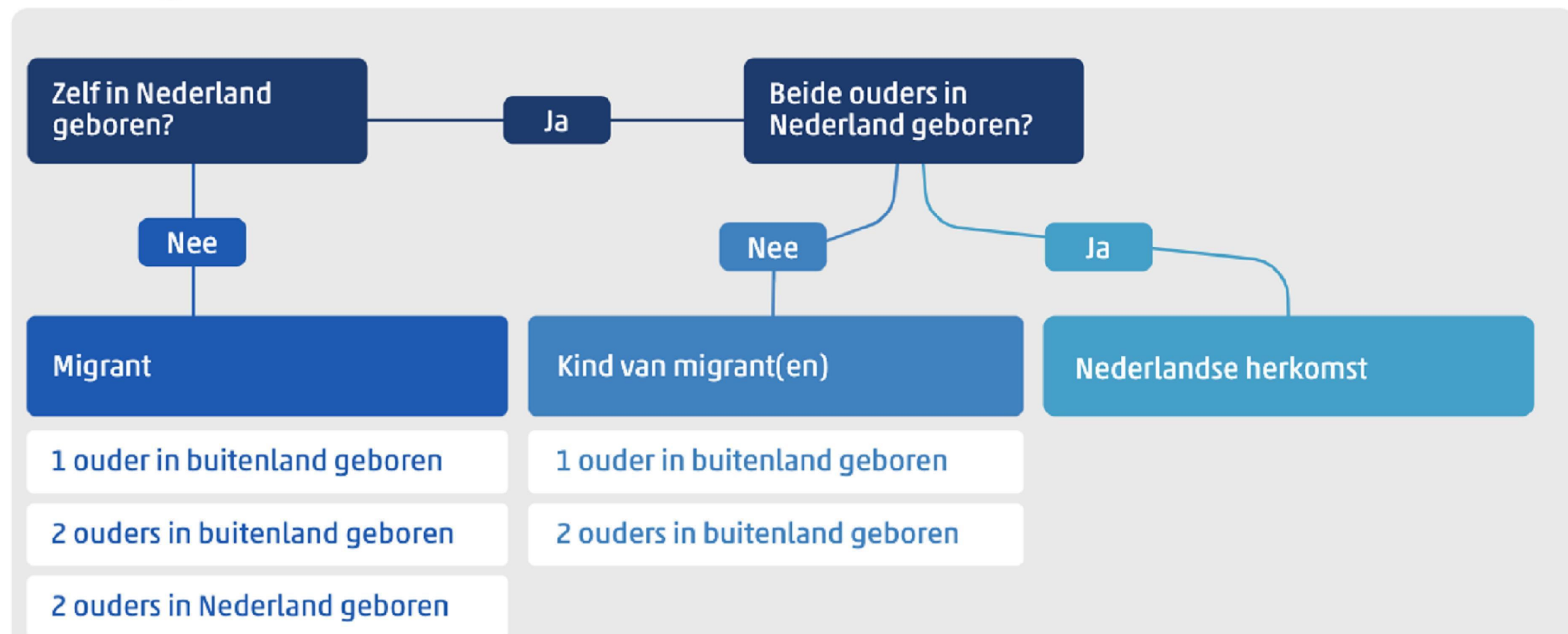


CBS data

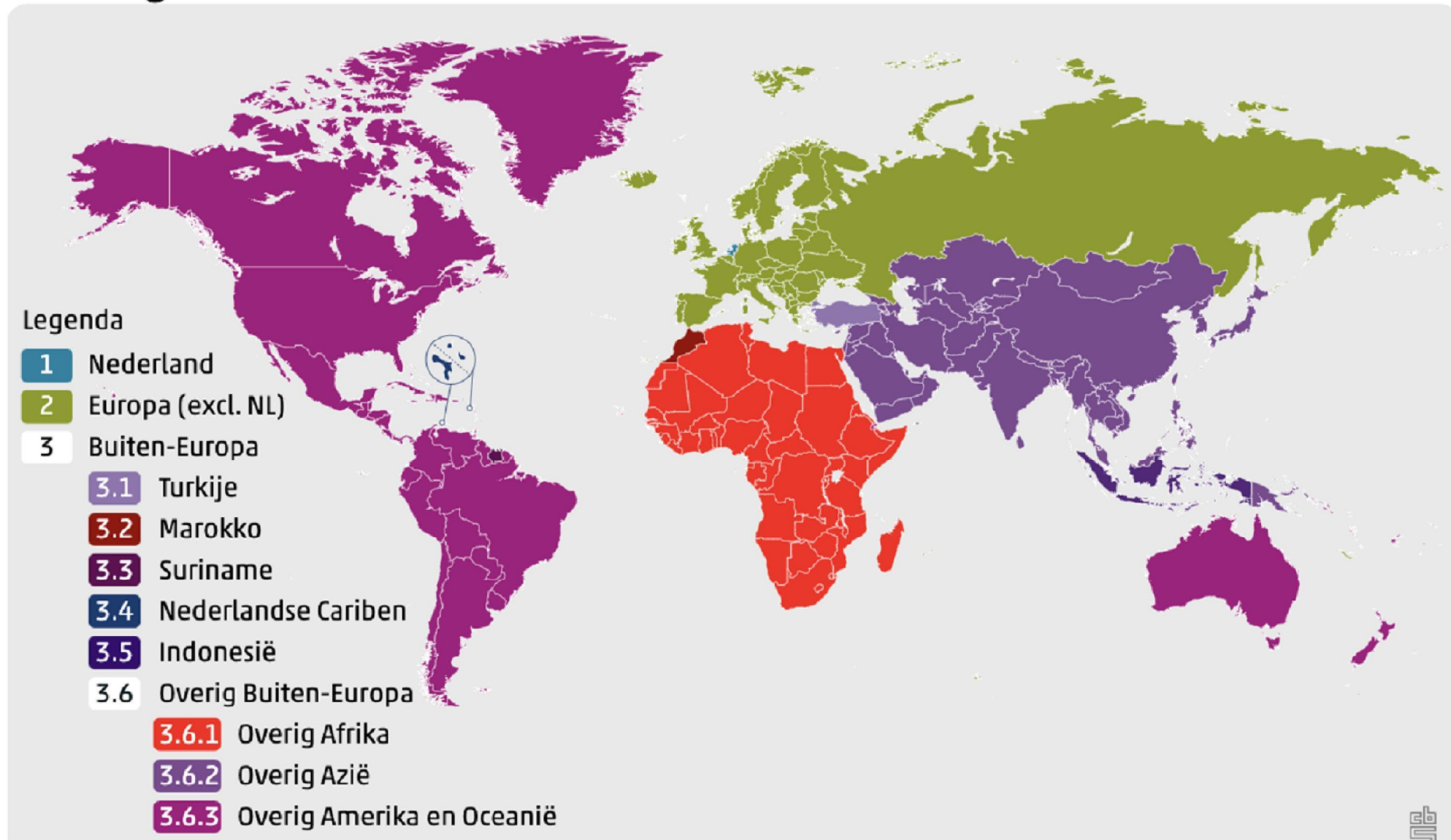


Universiteit
Leiden

Indeling Geboren in Nederland

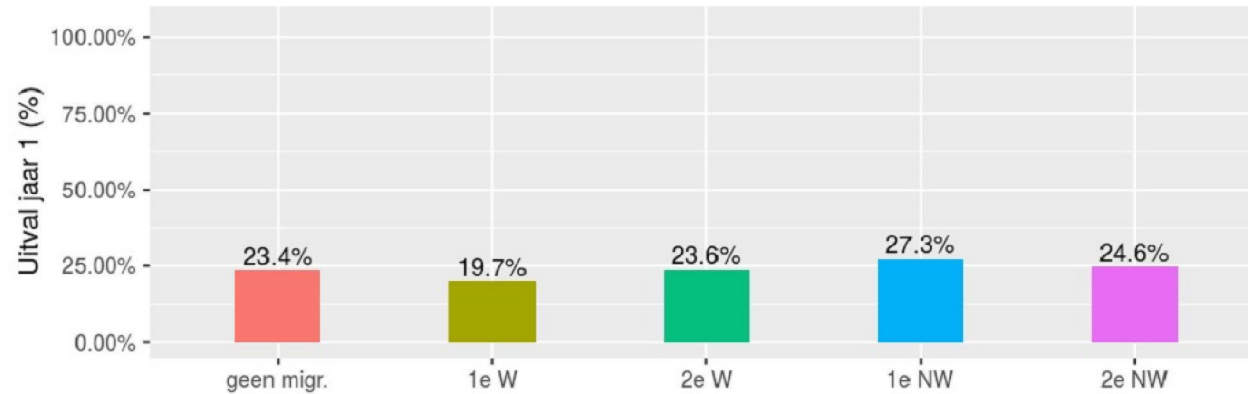


Nieuwe CBS indeling

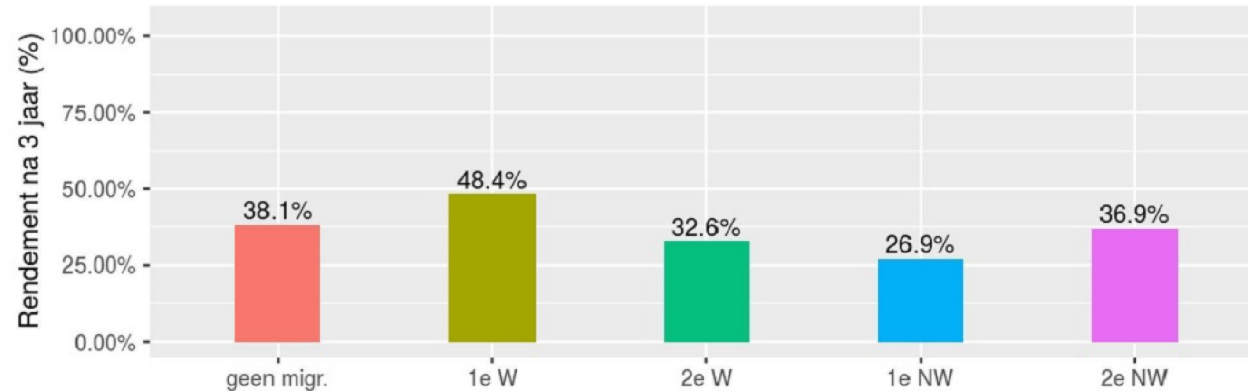


Universiteit Leiden - uitval en rendement -Nederlandse vooropleiding en migratie achtergrond - 2013 cohort

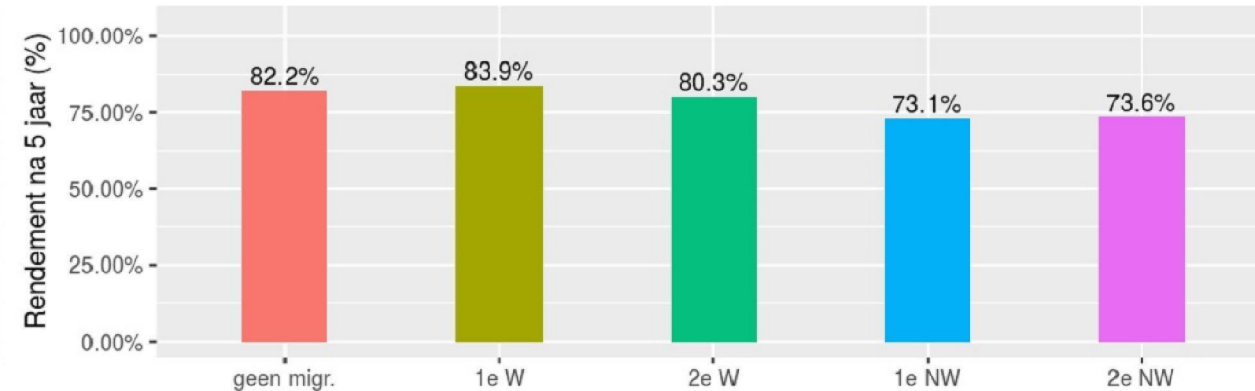
Uitval



Rendement 3 jaar



Rendement 5 jaar



Inclusiemonitor

- OCW bestuursafpraak sociale veiligheid en inclusie: bevorderen van diversiteit en inclusie, tegengaan van discriminatie en racisme. Vereisten: monitoring, jaarverslag, gedragsregels

Mogelijke thema's:

- Binding met de instelling, deelname aan studentenleven
- Ervaren inclusie en ervaren grensoverschrijdend gedrag
- Studieprestatie, behoefte en gebruik aan ondersteuning
- Vrijwillige achtergrond informatie