



College van Bestuur

Rapenburg 70
Postbus 9500
2300 RA Leiden

<i>Nummer</i>	UR/21/11738	<i>Datum</i>	19 april 2021
<i>Uw brief van</i>	-	<i>Doorkiesnr.</i>	3138 / 3125
<i>Onderwerp</i>	Advies deelname Barometer Culturele Diversiteit	<i>Contactpersoon</i>	De Roon /Zandvliet

Geacht College,

Gelijke kansen en behandeling staan hoog op de agenda van de Raad. Het is zelfs zijn wettelijke plicht om te waken voor ongelijke behandeling en discriminatie. Zoals in zijn [speerpunten](#) verwoord, ondersteunt de Raad het College in zijn streven naar een diverse universitaire gemeenschap, die uitgaat van het gelijkheidsbeginsel waarin een ieder op de eigen prestaties wordt beoordeeld en niet op achtergrond, afkomst, cultuur en andere persoonskenmerken. Deze steun is ook gebleken uit zijn [positieve reactie](#) op het werkplan Diversiteit & Inclusie. Om die ambitie waar te maken is het van belang beleid te ontwikkelen ter opsporing en bestrijding van ongelijke behandeling – en dit te doen op basis van betrouwbare informatie. Het College lijkt voornemens te zijn deze informatie te vergaren via deelname aan de ‘Barometer Culturele Diversiteit’. Middels deze brief reageert de Raad op dit voornemen.

De Raad adviseert het College om de deelname aan de barometer per direct stop te zetten, omdat hij er geen vertrouwen in heeft dat de barometer een solide basis voor concreet beleid zal opleveren. Dit gebrek aan vertrouwen is op de volgende overwegingen gebaseerd:

- De Raad is van mening dat de gehanteerde definitie en indeling van migratie-achtergrond van het CBS problematisch zijn. De verouderde categorisering westers/niet-westers en het indelen van bepaalde afkomstlanden is gebaseerd op vroegere koloniale verhoudingen. Dit past niet bij de normen en waarden van onze universiteit; het maken van analyses op basis van in de wetenschap uitgebannen categorieën vindt de Raad geen stap vooruit. Bovendien leidt de definitie vaak tot onjuiste conclusies over de migratie-achtergrond van een persoon. Pas wanneer het CBS overgaat tot een wijziging hiervan, is het volgens de Raad aan te raden deel te nemen aan de barometer.
- De barometer levert geen compleet beeld op van de universitaire gemeenschap, omdat medewerkers zonder de Nederlandse nationaliteit niet kunnen worden meegenomen. Bovendien laat de al beschikbare informatie in het personeelsbestand (nationaliteit van



Blad 2/3

internationale medewerkers) zich naar de mening van de Raad moeilijk vergelijken met de resultaten van de barometer (migratie-achtergrond van Nederlandse medewerkers).

- De Raad staat voor een breed spectrum van diversiteit. De diversiteit kan en moet ook op andere vlakken worden gezocht dan alleen in de bovengenoemde punten. Een sterke focus op cultuur en etniciteit, zonder daarbij bijvoorbeeld ook de sociaaleconomische status, al dan niet functioneel beperkt dan wel chronisch ziek zijn of diversiteit in denken te betrekken, lijkt niet voldoende om de gestelde doelen te bereiken. De Raad is er niet van overtuigd dat de sterke focus op diversiteit in etniciteit het zoeken naar manieren om beleid te voeren dat ongelijke behandeling vanwege persoonskenmerken tegengaat ten goede komt.
- De Raad vindt tot slot dat er terughoudendheid geboden is bij het verzamelen van dergelijke informatie en het baseren van beleid daarop in een tijd waarin er zorgen bestaan over etnisch profileren.

In aanvulling op deze inhoudelijke zorgen brengt de Raad graag enkele van zijn overige zorgen onder de aandacht. Deze richten zich op de communicatie, aanpak en privacy:

- Communicatie over het onderzoek en deelname daaraan was te summier en te laat; juist op een gevoelig thema als dit is transparantie belangrijk.
- Medewerkers werden geconfronteerd met een opt-outmodel; zij die niet mee willen doen moesten zich met naam en toenaam kenbaar maken bij het Expertisebureau Diversiteit & Inclusie. Als slechts 1% van de medewerkers zich afgemeld heeft na de mailing, moet er rekening mee worden gehouden met de mogelijkheid dat medewerkers bang zijn als 'anti-inclusief' te boek te komen te staan.
- Bij navraag blijkt deelname aan het CBS-onderzoek niet getoetst door een ethische commissie, omdat er zogezegd geen nieuwe data wordt verzameld. De koppeling tussen informatie uit het personeelsbestand met CBS-data leidt echter wel tot nieuwe informatie (al is het op groepsniveau). Een ethische toetsing is dan een wenselijk onderdeel.

De Raad beseft dat er in dit project wordt samengewerkt met een aantal andere universiteiten, maar is van mening dat Leiden hierin zelf de juiste beslissing zal moeten nemen. De Universiteit Leiden beroept zich met regelmaat op haar devies Praesidium Libertatis, wat een bepaalde verantwoordelijkheid met zich meebrengt. Daarbij memoreert de Raad dat deze discussie ook aan andere universiteiten speelt, en dat er genoeg universiteiten zijn die er nadrukkelijk voor kiezen niet deel te nemen.

Tot slot adviseert de Raad het College voor het vervolg om 1) helder te communiceren over de vervolgstappen, 2) overige mogelijkheden voor het verzamelen van betrouwbare informatie te verkennen in samenwerking met de experts die de universiteit op dit gebied rijk is, en 3) de volledige universitaire gemeenschap te betrekken bij een brede discussie over diversiteit en inclusiviteit; bespreek waar zij tegenaan loopt en creëer draagvlak voordat dit soort stappen gezet worden. De Raad beseft dat dat zeker in deze tijd geen gemakkelijke



Blad 3/3

opgave zal zijn, maar een diversiteitsbeleid dat niet gedragen wordt vanuit de gemeenschap heeft geen kans van slagen.

Hoogachtend,
namens de Universiteitsraad,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C.J. de Roon'.

C.J. de Roon
Voorzitter