



Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen

Decaan

Besluit

Datum: 04-11-2019, aangepast 9-11-2020

Onderwerp: Diversiteit in de FMG: M/V verhoudingen in UHD/HGL posities

De decaan van de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG) van de Universiteit van Amsterdam

gezien:

- De notitie Diversiteit in de FMG: M/V verhoudingen in UHD/HGL posities (zoals bijgevoegd)

besluit:

- Per 1 december 2019 geldt binnen de FMG de werkwijze zoals beschreven in de notitie Diversiteit in de FMG: M/V verhoudingen in UHD/HGL posities.



Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen

Aangepast besluit - Diversiteit in de FMG: M/V verhoudingen in UHD/HGL posities

Agneta Fischer, 9-11-2020 (De aanpassing betreft de toevoeging van de noot vooraf)

Noot vooraf:

Binnen alle afdelingen van de FMG willen we gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit stimuleren. Dat betekent uiteraard niet dat er binnen iedere afdeling dezelfde acties nodig zijn. Afhankelijk van de samenstelling van de functiegroepen en programmagroepen binnen een afdeling, zullen de doelstellingen en acties per groep en afdeling verschillen. Zo kan het zijn dat binnen de ene functiegroep behoefte is aan meer vrouwen, terwijl binnen een andere groep behoefte is aan meer medewerkers met een migratieachtergrond. Dit is aan de afdelingen om te bepalen.

Het M/V beleid zoals dat in 2019 is vastgesteld, blijft van kracht, maar wordt aangevuld met diversiteitsbeleid om het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond te vergroten. Afhankelijk van de huidige samenstelling van een programmagroep of functiegroep, zullen de afdelingen bepalen welke ondervertegenwoordigde groepen prioriteit krijgen om de gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit binnen een afdeling te versterken.

Aanleiding

In een discussiestuk over diversiteit van het CvB aan de UvA (dd. 19022019) worden de uitgangspunten van het diversiteitsbeleid aan de UvA geschetst, evenals de contouren voor enkele maatregelen om dit te implementeren. In de notitie wordt geconstateerd dat het percentage vrouwelijke hoogleraren die in 2019 zijn benoemd 20% is. Het CvB wil het percentage de komende drie jaar optillen naar 50% voor alle (gewone en bijzondere) hoogleraren. Dat wil dus zeggen dat van de benoemingen die vanaf 2019 plaatsvinden 50% vrouw moet zijn.

Om de transparantie van benoemingen te bevorderen stelt het College aan de faculteiten voor om bij de voordracht van een mannelijke kandidaat aan te geven hoe breed naar kandidaten is gezocht en waarom geen vrouwelijke kandidaat kon worden voorgedragen. Van iedere faculteit wordt bovendien verwacht te komen tot een plan van aanpak.

Het aandeel vrouwen in topposities binnen de FMG

Net zoals aan andere universiteiten en binnen andere faculteiten neemt ook aan de FMG het aantal vrouwen af naarmate men hoger op de universitaire ladder komt (35% van de hoogleraren is vrouw, 43% van de UHDs is vrouw, 59% van de UDs is vrouw, en 65% van de docenten is vrouw). Dit verschijnsel geldt overigens niet in gelijke mate voor alle afdelingen binnen de FMG. De FMG wil de balans tussen mannen en vrouwen in UHD en HGL posities verbeteren in de afdelingen waar het percentage vrouwen in hogere posities ver onder de

50% ligt. Dat betekent dat er – in sommige gevallen - beter moet worden gezocht naar vrouwelijke kandidaten en dat de criteria voor selectie goed moeten worden doordacht.

Naast de hoogleraar en UHD posities zijn er ook andere bestuurlijke functies waarvan het belangrijk is dat het percentage vrouwen toeneemt, ik denk hierbij voornamelijk aan de functie van onderzoeksdirecteuren en onderzoekszwaartepunt trekkers.

Doel:

Het doel van het FMG personeelsbeleid in de volgende convenantperiode (2021-2026) is om het percentage te benoemen vrouwen in UHD en HGL posities te vergroten dan wel te handhaven op minimaal 50%. Om dit doel te bereiken, stel ik een aantal maatregelen voor die we vanaf 1 september 2019 implementeren.

Maatregelen vanaf 2019:

- Bij nieuwe UHD en HGL voordrachten wordt gestreefd naar de voordracht van vrouwelijke kandidaten in afdelingen waar het percentage vrouwen in UHD en HGL posities ver onder de 50% ligt. Hierbij geldt het principe dat bij voordracht van een man moet worden uitgelegd waarom er geen vrouwelijke kandidaat is gevonden, of minder geschikt werd geacht.
- In benoemingsadviescommissies voor hoogleraren of sollicitatiecommissies voor UHDs dienen tenminste 2 vrouwen zitting te hebben.
- Bij de aanwijzing van nieuwe zwaartepuntleiders en een nieuwe onderzoeksdirecteur moet in principe een vrouw worden voorgedragen, en moet bij een mannelijke voordracht worden uitgelegd waarom geen geschikte vrouw is gevonden die bereid is deze functie op zich te nemen.
- Een bestuur van een domein moet minstens 1 vrouw hebben.
- We monitoren deze maatregelen de komende 5 jaar om te zien of ze effectief zijn.