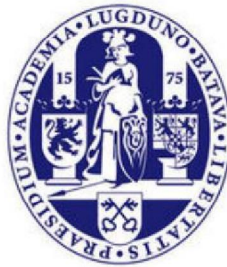


Facultaire invulling Sectorplan



Universiteit Leiden

Faculteit der Rechtsgeleerdheid

22 maart 2019

Inhoud

1.	Algemene informatie.....	3
----	--------------------------	---

buiten verzoek

Pagina's zijn geweigerd

3 - 6

buiten verzoek

buiten verzoek

c) Diversiteit/inclusiviteit

De faculteit heeft in het kader van het universitaire beleid en bestuursafspraken met het CVB ingezet op het vergroten van de diversiteit en inclusiviteit. Ook de instituten hebben zich daaraan verbonden. De Excel tabel met kengetallen geeft een overzicht van het percentage vrouwen in het hoglerarencorps (in zowel fte als aantal), uitgesplitst over de jaren 2014 t/m 2018. In vijf jaar tijd zijn we met doelbewust beleid gegaan van 22,7 naar 31,7 % vrouwelijke hoogleraren en van 19,8 naar 22,4% vrouwelijke UHD's.

In eerste instantie is vooral ingezet op meer vrouwen in hogere functies, maar andere vormen van diversiteit worden eveneens van groot belang geacht. In elke BAC zit naast de 5.1.2e minimaal nog een vrouw, op elke longlist en shortlist moeten ook vrouwen voorkomen en diversiteit is onderwerp van gesprek bij elke benoeming. De faculteit heeft in het kader van het Westerdijkjaar 5.1.2e 5.1.2e tot hoogleraar benoemd en beloond met 5.1.2b extra onderzoeksgeld. Verder is de vlootsschouw ingevoerd waar strategisch personeelsbeleid wordt besproken en waar diversiteit onderwerp van monitoring is. Er is gestage vooruitgang te zien en de aanwas is goed (meer dan 50% van de UD's en docenten is vrouw). Er is ook een facultair en een universitair vrouwennetwerk opgericht. Bij elke commissie, panel en voordracht is de verdeling m/v een argument. Het streven naar diversiteit wordt breed gedragen, waarbij ook een lans wordt gebroken voor diversiteit in opinies. Toch gaat het niet vanzelf. De meest recente onderzoeksvisiteatie adviseerde de faculteit de inspanningen te versterken: *De diversiteit in het wetenschappelijk personeel kan nog verbeterd worden*

(p.10). Er is *meer inspanning nodig om diversiteit van de staf te bereiken* (p. 35) en *Blijf aandacht houden voor gender balance op hooglerarenniveau* (p.35).

De komende jaren wordt het bovenstaande beleid met een extra stimulans vanuit het sectorplan doorgezet waarbij 50% van de benoemingen een vrouw zal moeten betreffen. Hierover zal het bestuur afspraken maken met de instituten. De faculteit streeft naar een percentage vrouwen in het hooglerarencorps tussen de 33% en 35% in 2025, waarbij de nadruk ligt op een goede verhouding tussen hoogleraren met een full time aanstelling. We hebben daarnaast ook aandacht voor goede vrouwelijke vertegenwoordiging in cruciale posities als Wetenschappelijk Directeur en afdelingsvoorzitter. Een betere vertegenwoordiging van medewerkers met een migratie-achtergrond in alle functiecategorieën is lastig te meten omdat we geen registraties hebben. De doelstellingen zijn voorlopig bescheiden omdat in alle functiecategorieën deze categorieën medewerkers nog serieus ondervertegenwoordigd lijken te zijn. We zullen aan het begin moeten beginnen, bij de PhD's en vooral goed opletten dat er geen hoge uitstroom is. Dit is ook een expliciet onderwerp in de jaarlijkse vlootschouwgesprekken.

De samenstelling van de wetenschappelijke staf wordt jaarlijks besproken in het landelijk overleg van directeuren bedrijfsvoering van de juridische faculteiten. Zij wisselen ervaringen uit, delen best practices en rapporteren jaarlijks aan de Raad van Decanen Rechtsgeleerdheid over de ontwikkelingen met betrekking tot de bevordering van inclusiviteit en diversiteit van de staf. De RDR beoordeelt op basis van deze rapportages of zo ja, welke aanvullende maatregelen nodig zijn om de landelijke KPI's te behalen.

De bovenstaande plannen voor de HR-speerpunten (II 1a,b,c) beogen tegemoet te komen aan de zwakte 5 en kans 1, (*SWOT-analyse, p. 61*).

buiten verzoek

Pagina's zijn geweigerd

9 - 29

buiten verzoek