

## Gender aan UAntwerpen



# Inhoud

Inleiding.....	3
1. Het pad naar meer gendergelijkheid .....	4
1.1. Genderevenwichten in bestuurs- en adviesorganen in het Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van Universiteit Antwerpen (oktober 2013) .....	4
1.2. Strategisch Actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel' (februari 2014) .....	4
1.3. Gender aan UAntwerpen: rapport stand van zaken (juli 2018) .....	4
1.4. Ondertekening VLIR-JA Charter 'Gender in academia 2019 (juni 2019) .....	5
1.5. Diversiteitsactieplan voor Personeel (januari 2021) .....	5
2. Focus op 4 strategische beleidsdoelstellingen .....	6
2.1. Strategische beleidsdoelstelling 1 .....	6
UAntwerpen bouwt aan een diversiteitscultuur en creëert een positieve werksfeer en organisatiestructuur waar diversiteit bijdraagt tot kwaliteit en innovatie binnen onze instelling.....	6
Organisatiecultuur: UAntwerpen werkt actief aan een organisatiecultuur waarin actief pluralisme, diversiteit en inclusie centraal staan Jaarlijks aandacht voor thema gender en/of genderidentiteit .....	6
Organisatiestructuur: UAntwerpen integreert de aanwezige diversiteit in haar beslissingsprocessen en streeft naar een beleid dat breder worden gedragen binnen de organisatie Team Diversiteit 7	
2.2. Strategische beleidsdoelstelling 2 .....	7
UAntwerpen bouwt verder aan een inclusief aanwervingsbeleid waarin ieders talenten worden gewaardeerd .....	7
Opstellen en verspreiden van vacatureteksten: Vacatures spreken een zo groot mogelijke poule van potentiële kandidaten aan en moedigen specifieke ondervertegenwoordigde doelgroepen aan om te solliciteren .....	7
Selectieprocedure: UAntwerpen zet in op een toegankelijke selectieprocedure met gelijke kansen voor elke kandidaat en met gerichte positieve acties om de diversiteit in het personeelsbestand te vergroten .....	7
2.3. Strategische beleidsdoelstelling 3 .....	8
UAntwerpen hanteert een inclusief loopbaanbeleid dat streeft naar meer diversiteit .....	8
Opleidingen: UAntwerpen voorziet in een kwaliteitsvol opleidingsaanbod ter bevordering van de diversiteitscompetenties van al haar personeelsleden .....	8
2.4. Strategische beleidsdoelstelling 4 .....	8
UAntwerpen investeert in kwalitatieve en kwantitatieve monitoring gericht op het stimuleren van een diverse organisatie .....	8

## Inleiding

Universiteit Antwerpen wil een werkomgeving creëren waar iedereen zich aanvaard en gewaardeerd weet en waar omgaan met diversiteit niet enkel een realiteit is, maar ons kan verrijken wanneer we openstaan om te leren van elkaars visies, ervaringen en competenties.

Onder diversiteit verstaat UAntwerpen verscheidenheid, een waaier aan kenmerken waarop mensen van elkaar kunnen verschillen en die uiten zich in eigenschappen zoals migratieachtergrond, functiebeperking, sociale achtergrond, thuistaal, leeftijd, levensbeschouwing, gender en genderidentiteit, maar evengoed waarden, opvattingen, zelfbeeld etc. De combinatie van kenmerken maakt iemand uniek en bepaalt mee de identiteit. Diversiteit is niet limitatief en steeds dynamisch afhankelijk van tijd en ruimte. De Universiteit Antwerpen ziet diversiteit als een normaal fenomeen waar iedereen in de hedendaagse samenleving mee te maken heeft. Voor UAntwerpen is verscheidenheid een kracht en investering in de toekomst.

Aan de Universiteit Antwerpen lag het accent bij het genderbeleid in het verleden voornamelijk op het wegwerken van de ondervetegenwoordiging van vrouwen binnen de hoogste rangen van de academische loopbaan. Momenteel vormt het onderdeel van het bredere geheel van het beleid mbt diversiteit en inclusie.

**Dit document geeft een gebundeld overzicht van het engagement van UAntwerpen en werd op 21 december 2021 goedgekeurd door het Bestuurscollege.**

**Het is vrij consulteerbaar voor elke geïnteresseerde binnen en buiten onze universiteit.**

# 1. Het pad naar meer gendergelijkheid

Sinds 2008 neemt UAntwerpen actief haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op in het creëren van een meer inclusieve organisatie met gelijke kansen voor al haar studenten en personeelsleden. Hiervoor werkte UAntwerpen twee uitgebreide rapporten uit m.b.t. gender (M/V) bij academisch personeel. Ook het meer recente Diversiteitsactieactieplan voor Personeel geeft de richting in de welke UAntwerpen wil werken aan diversiteit en gender.

Hieronder volgt een chronologisch overzicht van beleidsdocumenten die bijdragen tot het realiseren van meer diversiteit en gendergelijkheid.

## 1.1. Genderevenwichten in bestuurs- en adviesorganen in het Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van Universiteit Antwerpen (oktober 2013)

Het bestaande decreet op de Universiteit Antwerpen werd door 'het Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen' uitgebreid met een artikel over genderevenwichten in bestuurs- en adviesorganen. Als minimumnorm geldt dat 'ten hoogste twee derde van de leden mag bestaan uit personen van hetzelfde geslacht'. Dit decreet trad in werking op 1 oktober 2013 en leidde tot een aanpassing van de Basisnota 'Academische Structuur' van onze universiteit.

## 1.2. Strategisch Actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel' (februari 2014)

Het Strategisch Actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel' vertaalt het engagement van de Universiteit Antwerpen om werk te maken van genderdiversiteit in de academische geledingen via operationele beleidsmaatregelen, acties en vorming. Het plan werd goedgekeurd op de Raad van Bestuur op 21 januari 2014.

## 1.3. Gender aan UAntwerpen: rapport stand van zaken (juli 2018)

In juli 2018 werd de balans opgemaakt van het genderplan uit 2014.

#### 1.4. Ondertekening VLIR-JA Charter 'Gender in academia 2019 (juni 2019)

De Universiteit Antwerpen ondertekende net als de andere Vlaamse universiteiten op 26 juni 2019 het charter Gender in Academia. Het document werd opgesteld door de Jonge Academie (JA) en de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR). Het bouwt voort op de lopende inspanningen van de universiteiten en beoogt een snellere transitie naar gendergelijkheid in de academische wereld.

#### 1.5. Diversiteitsactieplan voor Personeel (januari 2021)

Het diversiteitsactieplan voor personeel (DAP Personeel) omvat acties ter bevordering van een inclusievere werkomgeving voor de meer dan 6000 personeelsleden van UAntwerpen. Gender wordt meegenomen onder de noemer van diversiteit.

## 2. Focus op 4 strategische beleidsdoelstellingen

UAntwerpen focust op vier strategische doelstellingen ter bevordering van een inclusievere werkomgeving voor alle huidige en toekomstige medewerkers. Elke strategische beleidsdoelstelling wordt vertaald in operationele doelstellingen met concrete acties. De combinatie van verschillende acties zal een invloed hebben op de cultuur van onze instelling, op de werving, selectie, ontwikkeling en promotie van personeelsleden en op de monitoring van personeelsdata. Wil UAntwerpen een inclusief klimaat nastreven dan moet ze ook onze formele en informele procedures en mechanismen onder de loep nemen.

### 2.1. Strategische beleidsdoelstelling 1

**UAntwerpen bouwt aan een diversiteitscultuur en creëert een positieve werksfeer en organisatiestructuur waar diversiteit bijdraagt tot kwaliteit en innovatie binnen onze instelling.**

**Organisatiecultuur: UAntwerpen werkt actief aan een organisatiecultuur waarin actief pluralisme, diversiteit en inclusie centraal staan** Jaarlijks aandacht voor thema gender en/of genderidentiteit

Jaarlijks onder de aandacht brengen van het thema gender, genderdiversiteit

- Bv. Internationale Vrouwendag
- Bv. Internationale dag van Vrouwen in de Wetenschap
- Bv. Campagne genderinclusieve communicatie
- Bv. Negatieve impact van Corona op academisch personeel met bijzondere aandacht voor diegene met zorgtaken

Werkbare en gezinsvriendelijke werkcultuur

- Fonds voor de vervanging van statutair ZAP tijdens moederschapsrust
- Beleidsnota 'Gezinsvriendelijk vergaderen'
- Korting bij verschillende organisaties bij inschrijven voor kinderkampen
- Duidelijk kader voor de preventie en behandeling meldingen en klachten mbt discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

**Organisatiestructuur: UAntwerpen integreert de aanwezige diversiteit in haar beslissingsprocessen en streeft naar een beleid dat breder worden gedragen binnen de organisatie Team Diversiteit**

Om van een echt gedragen en dynamisch diversiteitsbeleid te kunnen spreken, wil UAntwerpen diversiteit in al zijn aspecten meer versterken in de institutionele structuur. De volgende overlegorganen / departementen houden een vinger aan de pols omtrent diversiteit aan UAntwerpen

- Team Diversiteit
- Departement Personeel & Organisatie
- Stuurgroep Diversiteitsactieplan
- Stuurgroep Diversiteit
- Raad Dienstverlening
- Kwaliteitsvolle en toegankelijke meldingskanalen voor vragen, meldingen en klachten mbt discriminatie en grensoverschrijdend gedrag

## 2.2. Strategische beleidsdoelstelling 2

**UAntwerpen bouwt verder aan een inclusief aanwervingsbeleid waarin ieders talenten worden gewaardeerd**

**Opstellen en verspreiden van vacatureteksten: Vacatures spreken een zo groot mogelijke poule van potentiële kandidaten aan en moedigen specifieke ondervertegenwoordigde doelgroepen aan om te solliciteren**

- Gendervriendelijke vacaturetemplates staan ter beschikking
- Verklarende woordenlijst mbt 'diversiteit en inclusie', waaronder gender is in opmaak
- Implicit bias Lerend Netwerk VLIR

**Selectieprocedure: UAntwerpen zet in op een toegankelijke selectieprocedure met gelijke kansen voor elke kandidaat en met gerichte positieve acties om de diversiteit in het personeelsbestand te vergroten**

- Het online sollicitatieplatform is gescreend vanuit genderaspect:
  - Oa. de referentieperiode op CV's werd geschrapt
- Training 'Implicit bias' voor selectiecommissies wordt momenteel uitgewerkt
- Het draaiboek 'selectie' is gescreend vanuit genderoogpunt

### 2.3. Strategische beleidsdoelstelling 3

UAntwerpen hanteert een inclusief loopbaanbeleid dat streeft naar meer diversiteit

Opleidingen: UAntwerpen voorziet in een kwaliteitsvol opleidingsaanbod ter bevordering van de diversiteitscompetenties van al haar personeelsleden

- Momenteel wordt een kerncompetentie mbt 'diversiteit en inclusie' uitgewerkt
- Het opleidings-en ontwikkelingsaanbod wordt langzaam maar zeker uitgebreid met opleidingen mbt diversiteit en inclusie
- In het promotiebeleid voor ZAP is rekening gehouden met gender

### 2.4. Strategische beleidsdoelstelling 4

UAntwerpen investeert in kwalitatieve en kwantitatieve monitoring gericht op het stimuleren van een diverse organisatie

- Tweejaarlijks worden focusgroepen georganiseerd m.b.t. gender en/of genderdiversiteit
- In de verplichte welzijnsenquête wordt systematisch gekeken of er een verschil is tussen M/V/X
- Monitoring en rapportering van cijfers mbt M/V/X
  - Power BI: tool voor gedetailleerde weergave van M/V verhoudingen bij personeel
  - Jaarlijkse rapportering aan Stuurgroep Diversiteit en Raad Dienstverlening over stand van zaken diversiteit en gender