

Gender aan de Universiteit Antwerpen

Rapportering gender cijfers januari 2022

1 Inhoud

2	Inleiding	3
3	De academische loopbaan: stand van zaken aan UAntwerpen	3
3.1	Genderverdeling bij studenten	3
3.2	Gender verdeling bij het academisch personeel	6
3.2.1	Gender verdeling per academische graad	6
3.2.2	Gender verdeling bij aanwervingen	7
3.2.3	Gender verdeling bij promoties	8
4	De aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies	9
4.1.1	Rector	9
4.1.2	Vicerectoren	9
4.1.3	Raad van Bestuur	9
4.1.4	Bestuurscollege	10
4.1.5	Onderzoeksraad	10
4.1.6	Onderwijsraad	10
4.1.7	Raad Dienstverlening	10
4.1.8	College van decanen	10
4.1.9	Centrale beoordelingscommissie	11
4.1.10	Industrieel onderzoeksfondsraad	11
5	Conclusies	11

2 Inleiding

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 bij academisch personeel:

- Strategisch Actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel' (februari 2014)
- Gender aan UAntwerpen: Rapport stand van zaken (juli 2018)

Voorliggend rapport geeft een stand van zaken van de genderverdeling voor academisch personeel. Het rapport biedt inzicht in de weg die al werd afgelegd naar meer gendergelijkheid. Daarnaast kunnen uit deze analyse knelpunten gehaald worden waarop toekomstig genderbeleid zich kan richten.

In december 2021 werd het Gender Equality Plan 'Gender aan UAntwerpen' goedgekeurd. Dit document is een samenvatting van de beleidsinspanningen die UAntwerpen neemt ter bevordering van de gendergelijkheid bij haar personeelsleden.

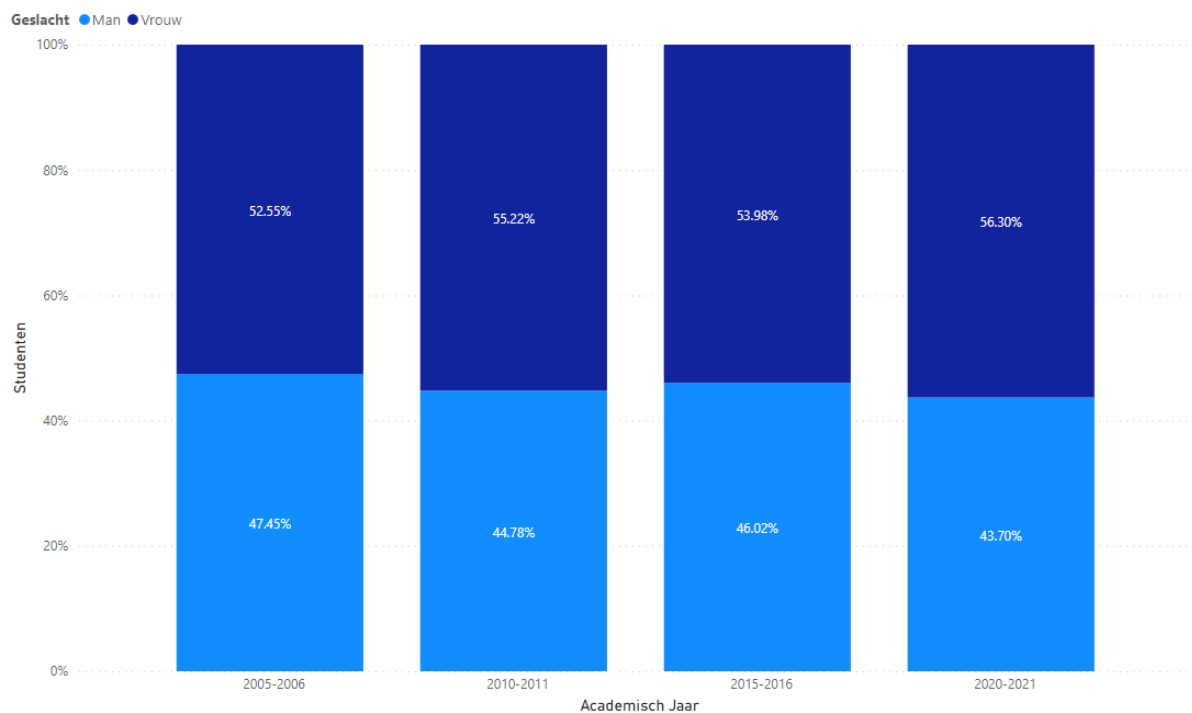
3 De academische loopbaan: stand van zaken aan UAntwerpen

Het cijfermateriaal in dit rapport is afkomstig uit Power Business Intelligence Systeem Gender (Power BI Gender). Het huidig personeelsregistratiesysteem kan wegens loontechnische beperkingen enkel juridisch geslacht registreren. Om die reden behandelt dit rapport enkel gegevens met betrekking tot juridisch geslacht. Beleidsmatig vullen we gender breder in en kijken we ook naar genderidentiteit (M/V/X).

3.1 Genderverdeling bij studenten

In het academiejaar 2005-2006 waren 52,6 % van de studenten¹ vrouwen. Dit aantal is in de academiejaren daaropvolgend, over het algemeen, verder toegenomen. In het academiejaar 2020-2021 volgen 56,3 % vrouwelijke studenten les aan UAntwerpen.

¹ De cijfers m.b.t. studenten zijn afkomstig uit Power Bi Gender. We houden in de telling enkel rekening met bachelorsstudenten, masterstudenten en studenten master na master.



Figuur 1: Gestapeld staafdiagram percentage juridisch geslacht (M/V) verhouding bij studenten voor academiejaren 2005/2006 - 2010/2011 – 2015/2016 – 2020/2021

Wanneer we kijken naar de verdeling van mannen en vrouwen in de verschillende faculteiten, voor de vier referentiejaar, dan zien we dat er faculteiten zijn met een meerderheid aan vrouwelijke studenten (FBD², GGW³, LW⁴, OW⁵, Rechten⁶ en SW⁷) en omgekeerd (BE⁸, TI⁹ en WET¹⁰). De faculteit Farmaceutische, Biomedische en Dierengeneeskundige wetenschappen is de faculteit met het meeste vrouwelijke studenten (76 %) en het minste mannelijke (24 %). Daar tegenover staat de Faculteit Toegepaste ingenieurswetenschappen die in het academiejaar 2020-2021 13 % vrouwelijke studenten telt en 87 % mannelijke.

Hieronder wordt de evolutie van het aandeel mannen en vrouwen duidelijk. Het percentage aan vrouwelijke studenten nam in elke faculteit over een periode van 15 jaar toe. Enkel de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen kende een daling van 60 % naar 58 %. De faculteit Wetenschappen kent de grootste stijging over een periode van 15 jaar met een evolutie van 25 % naar 37 % vrouwelijke studenten. Ook de faculteit Letteren & Wijsbegeerte kent een grote stijging en behoort samen met de faculteiten SW, RECH en FBD tot de faculteiten met de meeste vrouwelijke studenten.

² Faculteit Farmaceutische, Biomedische en Dierengeneeskundige Wetenschappen

³ Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen

⁴ Faculteit Letteren en Wijsbegeerte

⁵ Faculteit Ontwerpwetenschappen

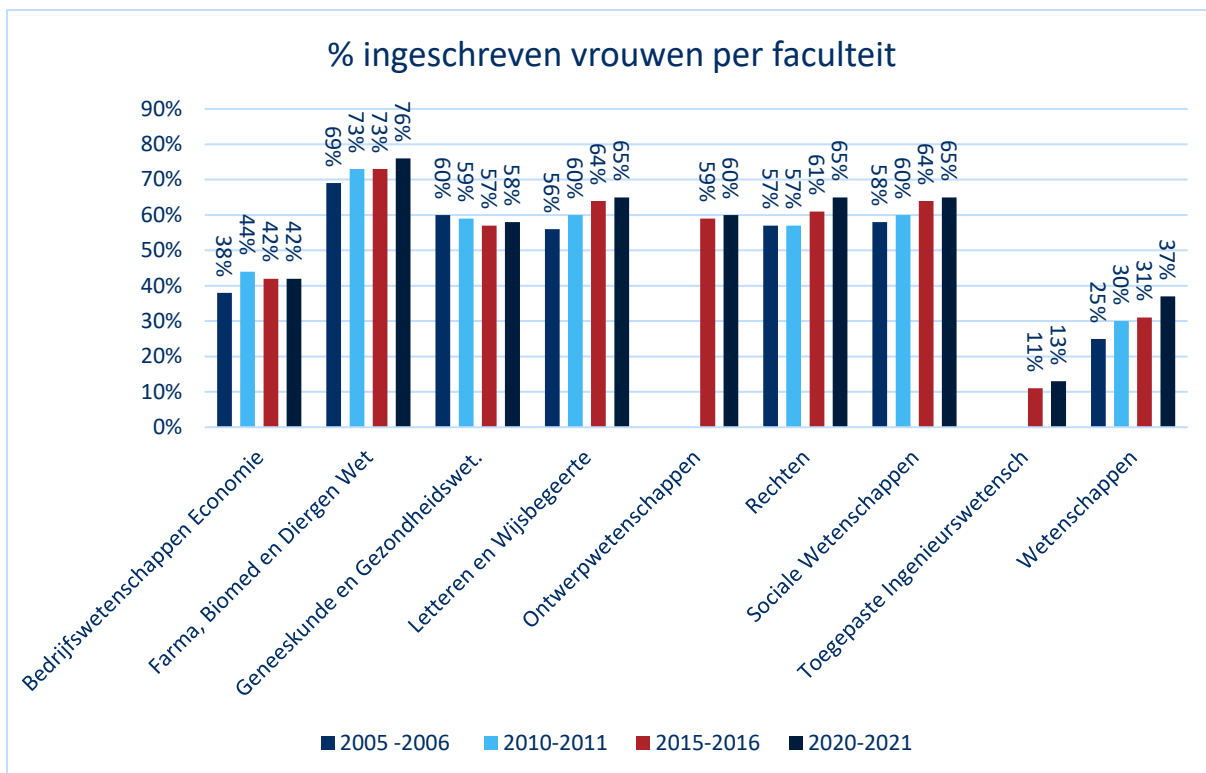
⁶ Faculteit Rechten

⁷ Faculteit Sociale Wetenschappen

⁸ Faculteit Bedrijfswetenschappen en Economie

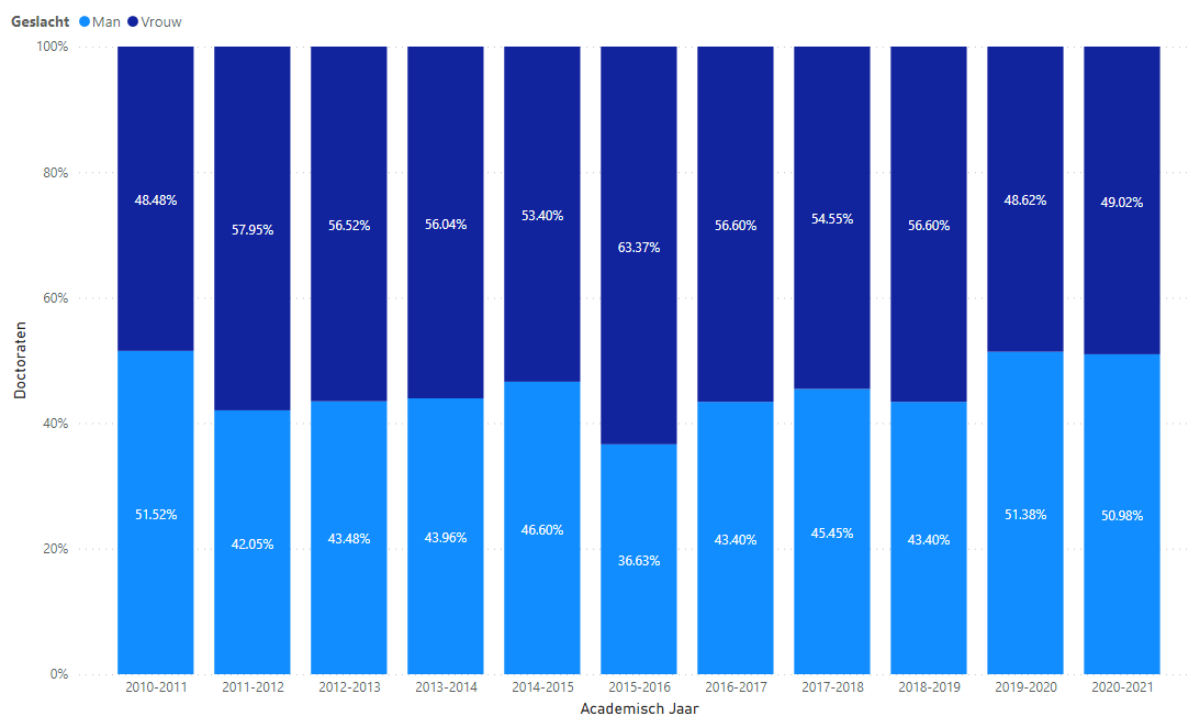
⁹ Faculteit Toegepaste Ingenieurswetenschappen

¹⁰ Faculteit Wetenschappen



Figuur 2: percentage ingeschreven vrouwen (juridisch geslacht) per faculteit voor academiejaren 2005/2006 - 2010/2011 - 2015/2016 - 2020/2021

Hoewel het verschil niet erg groot is, blijkt dat sinds 2011 vrouwen gemiddeld meer een doctoraat startten dan mannen. In de academiejaren 2019-2020 en 2020-2021 zien we dat er iets minder vrouwelijke doctoraatsstudenten zijn begonnen dan mannelijke. De acht jaren daarvoor was dit echter omgekeerd.



Figuur 3: Gestapeld staafdiagram percentage juridisch geslacht (M/V) verhouding bij startende doctoraatsstudenten voor academiejaren 2010 - 2021

3.2 Gender verdeling bij het academisch personeel

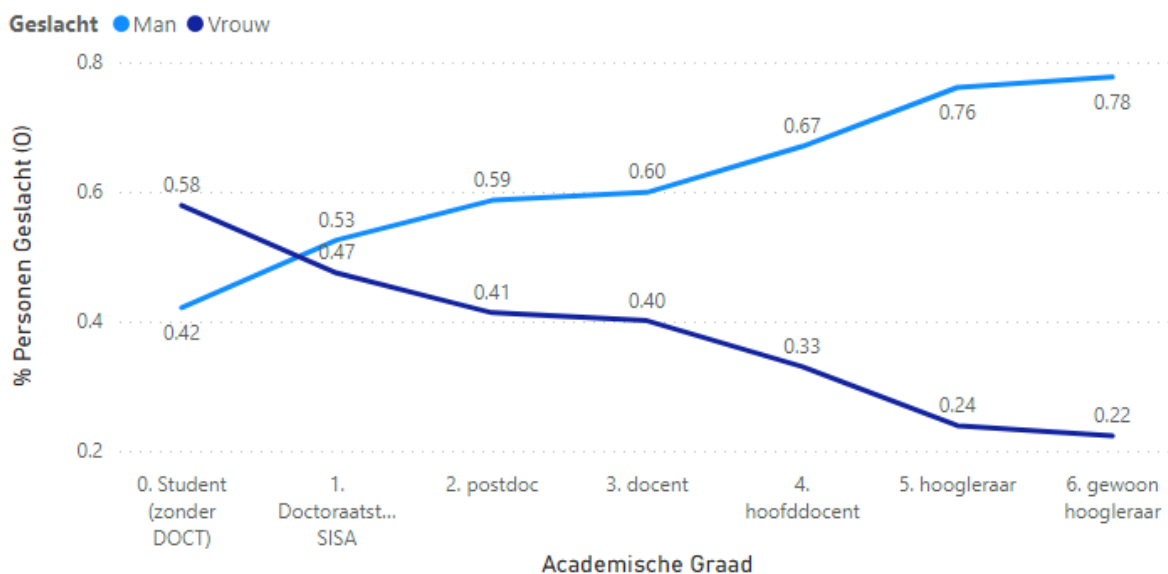
3.2.1 Gender verdeling per academische graad

In de doorstroom naar hogere academische posities zien we bij elke stap een uitval van vrouwen. Het percentage mannen wordt bijgevolg steeds groter hoe hoger de academische positie.

Academiejaar 2020-2021	# Personen				# Voltijds Equivalenten			
	#	%	#	%	#	%	#	%
Academische Graad	Vrouw	Vrouw	Man	Man	Vrouw	Vrouw	Man	man
0. Student (zonder DOCT)	11146	58 %	8111	42 %	8721	57 %	6481	43 %
1. Doctoraatstudent SISA	1030	47 %	1141	53 %	1049	48 %	1154	52 %
2. Postdoc	298	41 %	423	59 %	221	39 %	349	61 %
3. Docent	83	40 %	124	60 %	39	37 %	67	63 %
4. Hoofddocent	67	33 %	136	67 %	43	33 %	86	67 %
5. Hoogleraar	38	24 %	121	76 %	33	25 %	99	75 %
6. Gewoon Hoogleraar	31	22 %	108	78 %	29	23 %	98	77 %

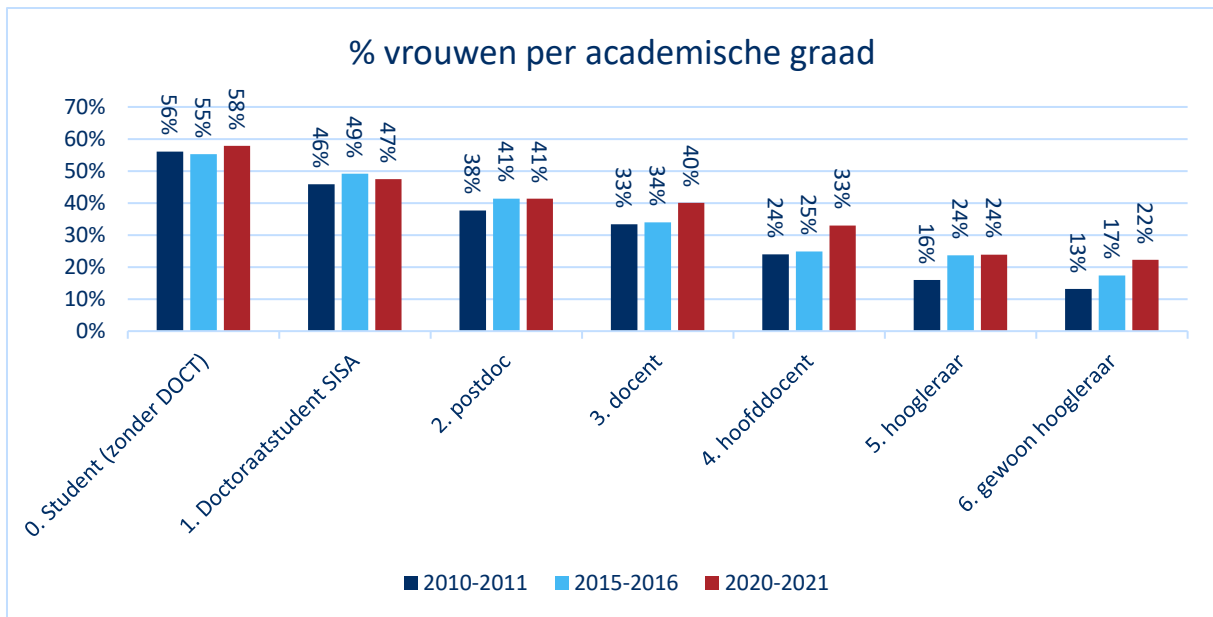
Tabel 1: verdeling juridisch geslacht (M/V) in aantal en VTE in het academiejaar 2020-2021 per academische graad

Het schardiagram geeft duidelijk weer dat de verhouding man-vrouw omdraait bij de doctoraatsstudenten. Er is een duidelijke daling in de overgang tussen doctoraatsstudent (47 %) en postdoc (41 %). Een tweede opmerkelijke daling situeert zich in de overgang van docent (40 %) naar hoofddocent (33 %). Tot slot is er ook een daling van het aantal vrouwen tussen hoofddocent (33 %) en hoogleraar (24 %).



Figuur 4: Schardiagram percentage juridisch geslacht (M/V) bij academisch personeel per academische graad in het academiejaar 2020-2021

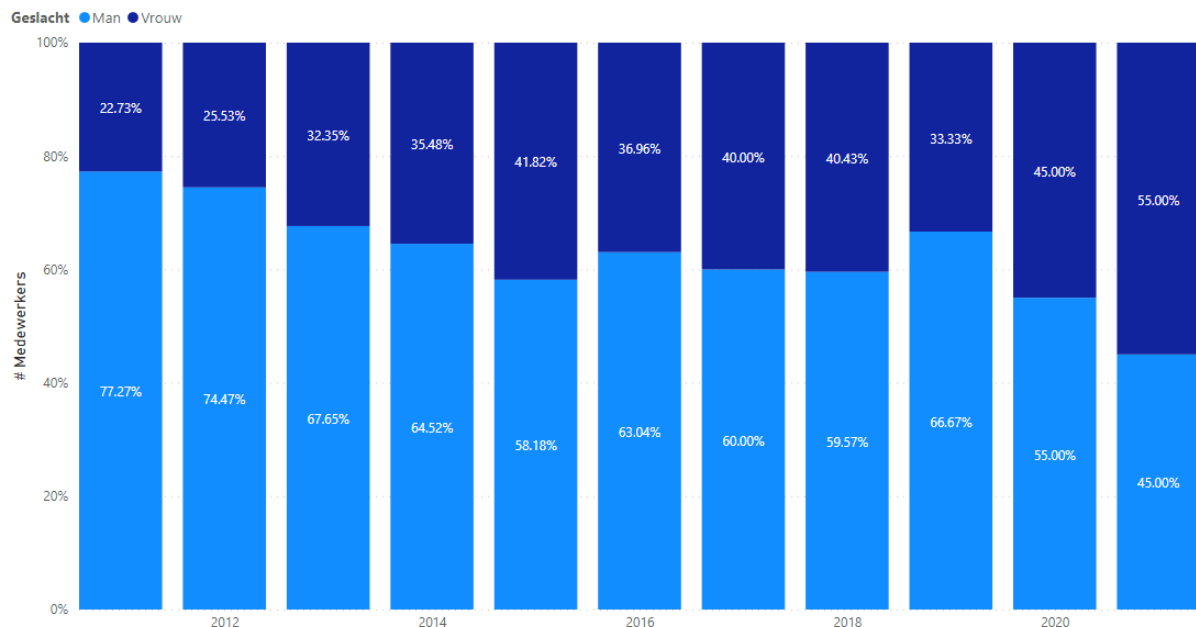
Er is over een periode van tien jaar een toename van het aantal vrouwen op te merken voor elke academische graad. Op tien jaar tijd is het percentage vrouwen bij docenten gestegen van 33 % naar 40 %. Bij hoofddocenten ging dit percentage van 24 % naar 33 %. Ook bij de hoogleraren steeg het percentage vrouwen van 16 % naar 24 %. Bij de gewoonhoogleraren ging dit op tien jaar tijd van 13 % naar 22 %. De toename in de graden docent, hoofddocent en gewoon hoogleraar is voornamelijk toe te schrijven aan de laatste vijf jaar. Er is een kleine toename van het aantal vrouwelijke doctoraatsstudenten van 46 % naar 47 % in de laatste tien jaar. Ook bij de postdocs is er een kleine toename merkbaar van 38 % naar 41 %.



Figuur 5: percentage vrouwen per academische graad voor academiejaren 2010/2011 – 2015/2016 – 2020/2021

3.2.2 Gender verdeling bij aanwervingen

Een van de manieren om het academische korps te vervrouwelijken is via aanwervingen. In 2020 en 2021 werden respectievelijk 60 en 40 nieuwe aanstellingen en heraanstellingen bij het ZAP gedaan. Uit onderstaande figuur wordt duidelijk dat het percentage vrouwen toeneemt. Voornamelijk in de laatste twee jaar zien we een sterke toename van het aantal vrouwen. Het aantal aangestelde vrouwen stijgt op twee jaar tijd van 33 % in 2019 naar 55 % in 2021. In 2021 werd er voor de eerste keer meer vrouwen dan mannen (her)aangesteld.



Figuur 6: Gestapeld staafdiagram percentage juridisch geslacht (M/V) bij aanwerving en heraanstelling ZAP 2011-2021

3.2.3 Gender verdeling bij promoties

Een andere zeer belangrijke manier om voornamelijk hogere academische graden te vervrouwelijken is via promotie van ZAP-leden.

Uit onderstaande tabel¹¹ blijkt dat vrouwen zich in 2018 minder gemakkelijk kandidaat stelden voor promotie. In het voorgaande genderrapport van 2018¹² zien we dat dit ook het geval was in de promotierondes vóór 2018. In 2020 is dit onderscheid niet langer zichtbaar tussen vrouwen en mannen. In 2021 is het percentage (32%) vrouwen die zich kandidaat stelden zelfs groter dan het percentage (27%) vrouwen in de groep van promoveerbare ZAP leden.

In 2020 is het percentage (32%) vrouwen die effectief promoveert hoger dan het percentage (28%) vrouwen in de groep van kandidaten. Dit wijst op een hogere kans voor vrouwen om na kandidaatstelling ook effectief te promoveren. Dit is minder uitgesproken in 2021 en is afwezig in 2018. Uit het voorgaande genderrapport van 2018¹² bleek dat in de promotierondes voor 2018 vrouwen steeds proportioneel meer kans maakten dan mannen.

		# Personen				# Voltijds Equivalenten			
		# Vrouw	% Vrouw	# Man	% Man	# Vrouw	% Vrouw	# Man	% Man
Promotieronde 2018	Promoveerbaar	102	26%	291	74%	71	28%	184	72%
	Kandidaten	36	23%	120	77%	26	25%	78	75%
	Promoties	24	23%	81	77%	17	25%	51	75%
Promotieronde 2020	Promoveerbaar	108	28%	281	72%	74	28%	188	72%
	Kandidaten	46	28%	118	72%	35	29%	87	71%
	Promoties	27	32%	58	68%	21	32%	44	68%
Promotieronde 2021	Promoveerbaar	91	27%	249	73%	55	26%	156	74%
	Kandidaten	30	32%	65	68%	23	32%	49	68%
	Promoties	19	32%	40	68%	15	35%	28	65%

Tabel 2: verdeling juridisch geslacht (M/V) in aantal en VTE per promoveerbaar ZAP, kandidaten en effectieve promoties voor de jaren 2018, 2020 en 2021

¹¹ In 2021 werd er uitzonderlijke een vervroegde promotieronde voor ZAP leden georganiseerd. Vanaf 2021 zullen promotierondes voor ZAP steeds op oneven jaren worden georganiseerd.

¹² Gender aan UAntwerpen: Rapport stand van zaken (juli 2018)

4 De aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies

Sinds 1 oktober 2013 werd het bestaande 'decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen' uitgebreid. Het decreet werd uitgebreid met een artikel over genderevenwichten in de Raad van Bestuur, in de verschillende bestuursorganen die uitvoerbare beslissingen kunnen nemen, in de verschillende adviesraden en selectiecommissies. Als minimumnorm geldt dat 'ten hoogste twee derde van de leden mag bestaan uit personen van hetzelfde geslacht'.

Hieronder volgt de samenstelling van de belangrijkste centrale raden aan onze universiteit. Enkel de effectieve stemgerechtigde leden en de voorzitter worden geteld.

4.1.1 Rector

De rector is sinds de fusie 2003 zonder uitzondering altijd een man geweest. Er hebben zich sinds dan ook geen vrouwen kandidaat gesteld om rector te worden.

4.1.2 Vicerectoren

Sinds 2016 bevat de beleidsploeg van de rector vier vicerectoren. Twee mannen en twee vrouwen, een mooie verdeling.

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2004	1	2	33,33 %	66,67 %
2008	0	1	0,00 %	100,00 %
2012	0	1	0,00 %	100,00 %
2016	2	2	50,00 %	50,00 %
2020	2	2	50,00 %	50,00 %

4.1.3 Raad van Bestuur

Sinds 2015 is de Raad van Bestuur samengesteld met ten hoogste twee derde leden van het zelfde geslacht. In 2020 resulteert dit in 11 vrouwen en 17 mannen.

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	3	16	15,79 %	84,21 %
2010	4	14	22,22 %	77,78 %
2015	6	12	33,33 %	66,67 %
2020	11	17	39,29 %	60,71 %

4.1.4 Bestuurscollege

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	3	7	30,00 %	70,00 %
2010	2	7	22,22 %	77,78 %
2015	3	6	33,33 %	66,67 %
2020	3	4	42,86 %	57,14 %

4.1.5 Onderzoeksraad

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	1	21	4,55 %	95,45 %
2010	5	16	23,81 %	76,19 %
2015	7	12	36,84 %	63,16 %
2020	8	13	38,10 %	61,90 %

4.1.6 Onderwijsraad

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	5	10	33,33 %	66,67 %
2010	4	7	36,36 %	63,64 %
2015	6	10	37,50 %	62,50 %
2020	14	14	50,00 %	50,00 %

4.1.7 Raad Dienstverlening

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	6	11	35,29 %	64,71 %
2010	3	15	16,67 %	83,33 %
2015	9	11	45,00 %	55,00 %
2020	9	10	47,37 %	52,63 %

4.1.8 College van decanen

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	0	12	0,00 %	100,00 %
2010	1	9	10,00 %	90,00 %
2015	2	9	18,18 %	81,82 %
2020	1	8	11,11 %	88,89 %

4.1.9 Centrale beoordelingscommissie

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	0	10	0,00 %	100,00 %
2010	5	12	29,41 %	70,59 %
2015	8	17	32,00 %	68,00 %
2020	8	12	40,00 %	60,00 %

4.1.10 Industrieel onderzoeksfondsraad

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Vrouw	Man	Vrouw	Man
2005	0	14	0,00 %	100,00 %
2010	3	5	37,50 %	62,50 %
2015	3	7	30,00 %	70,00 %
2020	7	9	43,75 %	56,25 %

5 Conclusies

Het aantal vrouwelijke studenten blijft jaar na jaar gestaag toenemen. In het academiejaar 2020-2021 volgen 56,3 % vrouwelijke studenten les aan UAntwerpen. Er zijn hierbij grote verschillen tussen de faculteiten. De faculteit Farmaceutische, Biomedische en Dierengeneeskundige wetenschappen is de faculteit met het meeste vrouwelijke studenten (76 %). De Faculteit Toegepaste ingenieurswetenschappen telt dan weer het meeste mannelijke studenten (87 %). De faculteit Wetenschappen kent de grootste verbetering in genderevenwicht over een periode van 15 jaar met een evolutie van 25 % naar 37 % vrouwelijke studenten.

Ondanks een, over het algemeen, grotere instroom van vrouwelijke doctoraatstudenten zien we in het academiejaar 2020-2021 opnieuw meer mannelijke doctoraatstudenten (53 %). Naarmate de academische graad stijgt zien we bij elke stap een uitval van vrouwen. Hoe hoger de academische positie hoe lager het percentage vrouwen. Over een periode van tien jaar zien we wel een duidelijke toename van het percentage vrouwen per academische graad.

Zowel aanwerving, heraanstelling en promotie zijn manieren om een meer genderevenwichtig academisch korps te bekomen. In aanwerving en heraanstelling zien we in 2020 en 2021 een duidelijke toename in het percentage vrouwen ten opzichte van de vorige tien jaar. Bij promotie stellen vrouwen zich, in de laatste twee promotierondes, niet minder kandidaat dan mannen. Dit in tegenstelling tot voorgaande promotierondes. vrouwen maakten in 2020 en 2021 gemiddeld iets meer kans dan hun mannelijke collega's om te bevorderen.

Wanneer we kijken naar de raden en commissies die aan het 2/3^{de} genderevenwicht moeten voldoen, zien we dat ze allen hieraan voldoen behalve het College van Decanen. Bij de vicerectoren en bij de Onderwijsraad is er een mooie verdeling van 50-50 %. Er zijn twee mannen en twee vrouwen onder de vicerectoren en de Onderwijsraad bestaat uit veertien mannen en veertien vrouwen.

UAntwerpen blijft het genderevenwicht jaar na jaar monitoren en het beleid evalueren en bijsturen. het Gender Equality Plan 'Gender aan UAntwerpen' is een samenvatting van deze beleidsinspanningen.