

Gender aan de UAntwerpen

**Rapport stand van zaken
Juli 2018**





Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. De academische loopbaan: stand van zaken aan de Universiteit Antwerpen	4
1.1. Verdeling mannen en vrouwen bij de studenten	4
1.2. Verdeling mannen en vrouwen bij het academisch personeel.....	9
2. De aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies	22
3. Opvolging van de acties uit het strategisch actieplan: 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel'	37
3.1. Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit en het inbedden van dit engagement	37
3.2. Een structureel verankerd aanbod van vorming inzake genderdiversiteit voor leidinggevenden	38
3.3. Een genderbeleid voor instroom en doorstroom in het ZAP-kader.....	39
3.4. Het uitwerken van een beleid waarbij gestreefd wordt naar minimaal 1/3e vertegenwoordiging van elk geslacht in nader te specificeren bestuursorganen, raden en commissies	45
4. Beleidsaanbevelingen voor de toekomst.....	46
4.1. Acties m.b.t. de academische loopbaan	46
4.2. Acties m.b.t. aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies	50
4.3. Maatregelen uit actieplan duurzaam genderbeleid 2014.....	50
4.4. Acties op niveau van cultuur en structuur	51

Inleiding

Op 21 januari 2014 keurde de Raad van Bestuur¹ van de UAntwerpen het 'Strategisch actieplan: Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel' goed. Dit plan vertaalde het engagement van de Universiteit Antwerpen om werk te maken van genderdiversiteit in de academische geledingen via operationele beleidsmaatregelen, acties en vorming. Want hoewel in 1977 het RUCA (Rijksuniversitair Centrum Antwerpen) de eerste Europese universiteit was met een vrouwelijke rector, prof. Maria De Groodt-Lasseel², wordt de Universiteit Antwerpen vandaag geconfronteerd met dezelfde uitdagingen als andere (Vlaamse) universiteiten op vlak van gender.



Na bijna vier jaar maakt de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit graag de balans op van het genderactieplan. Is de aanwezigheid van vrouwelijke academici aan onze universiteit verbeterd? Hebben de getroffen maatregelen het verwachte effect gehad? In onderhavig rapport brengen we eerst het cijfermateriaal met betrekking tot de aanwezigheid van mannen en vrouwen bij studenten en het academisch personeel in kaart. Daarna zetten we de verdeling van M/V in de verschillende beleidsorganen op een rij. Vervolgens geven we een stand van zaken weer over de implementatie van de vooropgestelde acties van het genderactieplan. Het voorliggend rapport wordt afgesloten met duidelijke beleidsaanbevelingen voor de toekomst. Om nog grondiger tot de kern te komen van de uitdaging waarvoor de UAntwerpen staat, is ook input meegenomen van prof. Petra Meier, Jolien Voorspoels en Sigrid Aelterman.

Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit

Juli 2018

¹ Met als effectief stemgerechtigde leden 13 mannen en 5 vrouwen

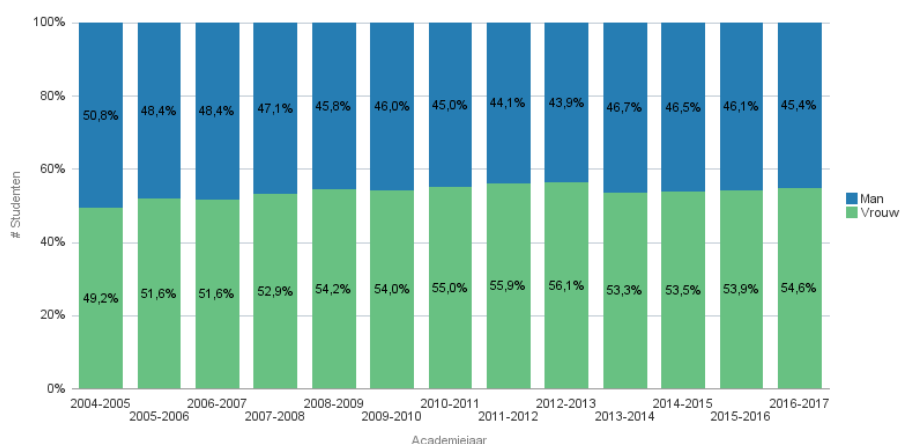
² Marie A.H. De Groodt-Lasseel (21 september 1914 - 13 september 2004) was rector van het RUCA van oktober 1977 tot oktober 1981. In 1950 behaalde ze haar diploma van doctor in de Genees-, Heel- en Verloskunde met grootste onderscheiding. Ze bouwde een enorme academische carrière uit. In 1976 stond ze aan de wieg van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), samen met Prof. P. De Somer (KUL) en Prof. A. Gerlot (RUG).

1. De academische loopbaan: stand van zaken aan de Universiteit Antwerpen

Het cijfermateriaal in dit rapport is afkomstig uit het tabblad 'gender' in het Business Intelligence Systeem. Deze ICT-tool is het resultaat van één van de acties uit het actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel', namelijk structurele opvolging van cijfers en gegevens ter monitoring van het genderbeleid en kwam tot stand in samenwerking tussen Departement Universiteit & Samenleving (Gelijke Kansen en Diversiteit), Departement Personeel & Organisatie, Departement ICT³ en met financiële steun van het Europees project EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia).

1.1. Verdeling mannen en vrouwen bij de studenten⁴

In 1880 studeerde de eerste vrouw aan de Université Libre de Bruxelles. Een jaar later volgde de Université de Liège haar voorbeeld, nog een jaar later openden de deuren van de Universiteit van Gent zich voor vrouwen. Deze pioniers zorgden voor het aanvaarden van het recht op gelijke onderwijskansen voor mannen en vrouwen. Toch waren vrouwen aan de Belgische universiteiten toen witte raven.⁵ Vandaag de dag is de situatie helemaal anders, meer nog, vanaf academiejaar 1999-2000 telde de Universiteit Antwerpen jaar na jaar meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. Voor academiejaar 2016-2017 was het percentage vrouwelijke studenten 54,6% tegenover 45,4% mannen.



Gestapeld staafdiagram verhouding man vrouw bij studenten (2004-2017)

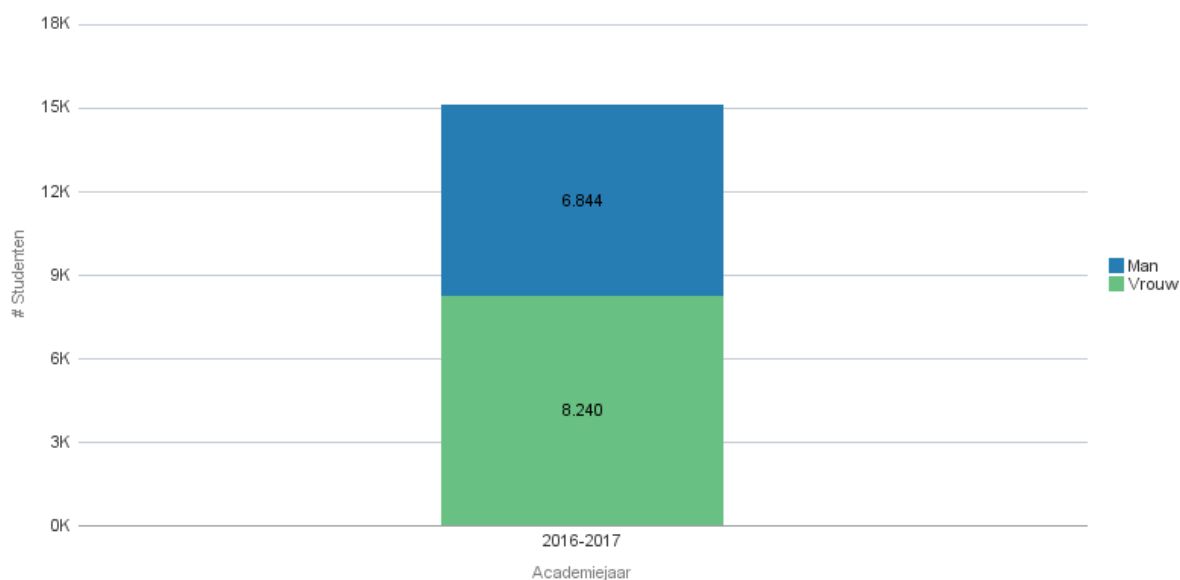
³ Bijzondere dank gaat uit naar Tom Van Espen van ICT die de gehele programmatie van deze niet voor de hand liggende materie met een engelengeduld op zich nam.

⁴ De cijfers m.b.t. studenten zijn initieel afkomstig uit SiSA. We houden in de telling enkel rekening met bachelorsstudenten, masterstudenten en studenten master na master.

⁵ <http://www.rosavzw.be/site/index.php/het-geheugen/thematische-geschiedenis-van-de-vrouwenbeweging/politiek-en-beleid/410-1880-eerste-vrouwen-aan-universiteit>



Het academiejaar 2013-2014 gaf een lichte toename van het aantal mannelijke studenten, wat in grote mate het gevolg is van de integratie van een aantal hogeschoolopleidingen aan de universiteit, waaronder de Toegepaste Ingenieurswetenschappen, wat een studierichting is met een overwegend mannelijke studenten.



Gestapeld staafdiagram absoluut aantal studenten M/V (2016-2017)

Wanneer we kijken naar de verdeling van mannen en vrouwen in de verschillende faculteiten, dan zien we dat er faculteiten zijn met een meerderheid aan vrouwelijke studenten (bijvoorbeeld FBD, GGW, LW, OW, Rechten en SW) en omgekeerd (TEW, TI en WET). Dit neemt niet weg dat er op opleidingsniveau binnen een bepaalde faculteit andere genderverhoudingen dan de algemene tendens bestaan. Zo is het aantal mannelijke en vrouwelijke studenten in de bachelor Biologie vrij gelijklopend, 99 mannen tegenover 88 vrouwen terwijl in de bachelor informatica 119 mannen en slechts 5 vrouwen zijn.

	# Inschrij- vingen	# Inschrij- vingen		% Inschrij- vingen	% Inschrij- vingen	
Faculteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Farma Biomed en Diergen Wet	547,	1.474,	2.021,	3,37	9,09	12,46
Geneeskunde en Gezondheidswet.	1.134,	1.546,	2.680,	6,99	9,53	16,52



Letteren en Wijsbegeerte	719,	1.326,	2.045,	4,43	8,17	12,61
Ontwerpwetenschappen	610,	910,	1.520,	3,76	5,61	9,37
Rechten	769,	1.176,	1.945,	4,74	7,25	11,99
Sociale Wetenschappen	536,	965,	1.501,	3,3	5,95	9,25
Toegepaste Economische Wet	1.415,	1.045,	2.460,	8,72	6,44	15,16
Toegepaste Ingenieurswetensch	845,	105,	950,	5,21	0,65	5,86
Wetenschappen	764,	337,	1.101,	4,71	2,08	6,79
Totaal	7.339,	8.884,	16.223,	45,24	54,76	100,

Tabel verdeling M/V hoofdinschrijvingen studenten (2016-2017)

Onderstaande tabel geeft ons inzicht in de evolutie van het aandeel mannen en vrouwen. Het percentage aan vrouwelijke studenten nam in elke faculteit toe door heen de jaren. Enkel de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen kende een daling van 62% naar 56,7%⁶. De faculteit Sociale wetenschappen kent de grootste stijging en evolueert daardoor van een mannelijke naar een overwegend vrouwelijke faculteit (49,6% vrouwen naar 64,6% vrouwen). Ook de faculteit Letteren & Wijsbegeerte kent een stijging van meer dan 10% vrouwelijke studenten (van 53,2% naar 64,9% over de voorbije 12 jaar⁷.

Academiejaar	2004-2005		2010-2011		2016-2017	
	% Inschrij- vingen	% Inschrij- vingen	% Inschrij- vingen	% Inschrij- vingen	% Inschrij- vingen	% Inschrij- vingen
Faculteit	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Farma Biomed en Diergen Wet	30,5%	69,5%	26,9%	73,1%	27,1%	72,9%

⁶ De integratie van de kinesithérapie kan hiervoor een verklaring bieden.

⁷ Misschien kan een deel van de verklaring gevonden worden in de integratie van de opleiding Vertalers-Tolken.

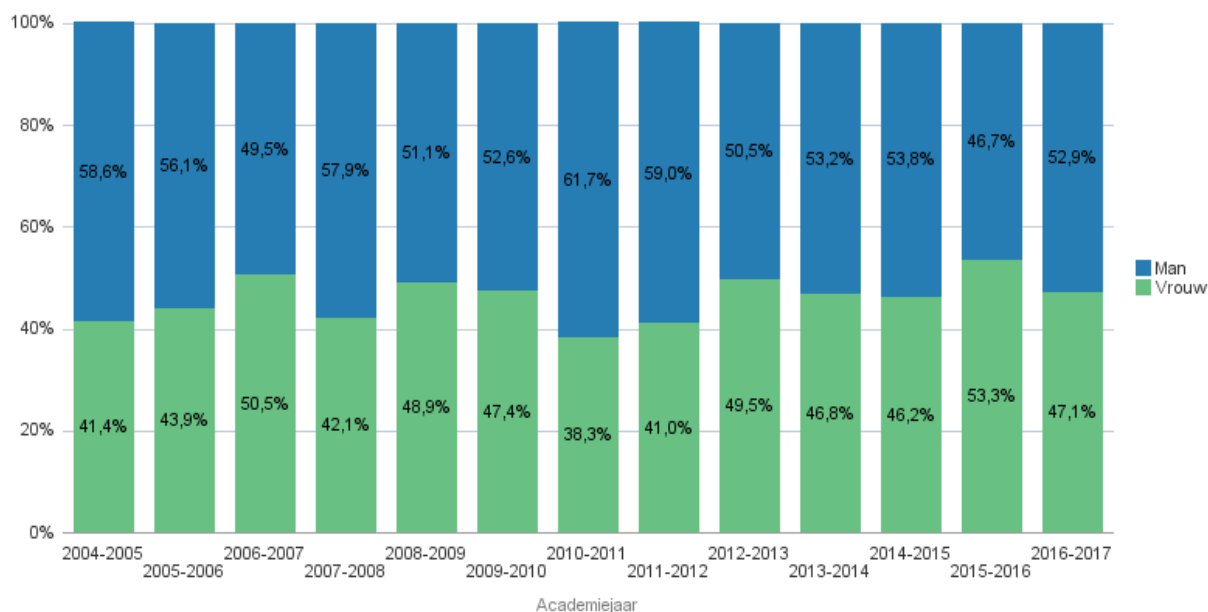


Geneeskunde en Gezondheidswet.	38,0%	62,0%	41,3%	58,7%	43,3%	56,7%
Letteren en Wijsbegeerte	46,8%	53,2%	39,1%	60,9%	35,1%	64,9%
Rechten	43,6%	56,4%	42,1%	57,9%	39,3%	60,7%
Sociale Wetenschappen	50,4%	49,6%	39,9%	60,1%	35,4%	64,6%
Toegepaste Economische Wet	65,1%	34,9%	56,4%	43,6%	57,6%	42,4%
Wetenschappen	75,5%	24,5%	70,5%	29,5%	69,2%	30,8%
Eindtotaal	50,1%	49,9%	45,1%	54,9%	42,9%	57,1%

Tabel verdeling M/V hoofdinschrijvingen studenten 2004-2010-2016⁸

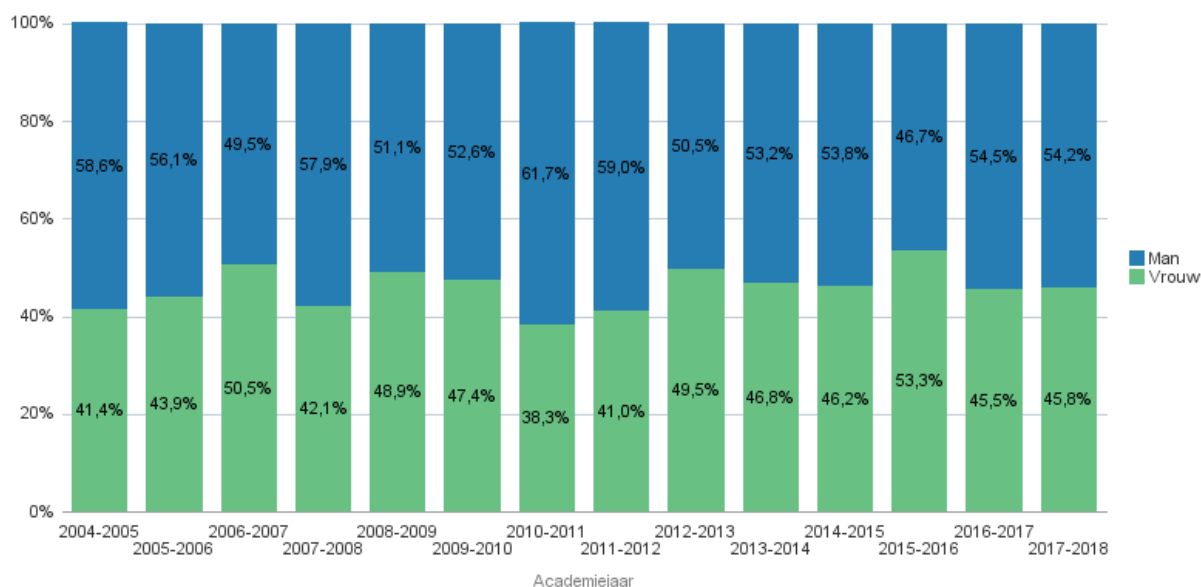
Bij de doctoraatsdiploma's daalt de proportie vrouwelijk gediplomeerden in vergelijking met de studenten. Waar in 2016-2017 de verhouding bij de studenten een meerderheid aan vrouwelijke studenten geeft (55,5%), is dit bij de afgeleverde doctoraatsdiploma's omgekeerd (52,9% werden verworven door mannelijke studenten). Ook doorheen de jaren zijn er doorgaans altijd meer doctoraten afgelegd door mannen dan door vrouwen.

⁸ Hier zijn de manama studenten niet in overweging genomen. De faculteiten Ontwerpwetenschappen en Toegepaste Ingenieurswetenschappen zijn niet mee opgenomen omdat die pas geïntegreerd werden in de academische opleidingen in 2013.



Tabel M/V verhouding bij afgeleverde doctoraten (2004-2017)

Hoewel het verschil niet erg groot is, is het toch een feit dat vrouwen gemiddeld minder een doctoraat starten. Uit het onderzoek 'De loopbaan van junior onderzoekers aan de Universiteit Antwerpen van Ecoom' (2009) blijkt nochtans dat dat de belangrijkste reden om een doctoraat aan te vangen zich situeert op het niveau van onderzoek en/of het onderzoeksonderwerp en pas op de tweede plaats is ingegeven door motieven verbonden aan de promotor of diens onderzoeksgroep. Bovendien is er geen significant verschil terug te vinden in geslacht. Het niet starten met een doctoraat en de motieven daarvoor zijn wel verschillend voor mannen en voor vrouwen. Bij vrouwelijke junior onderzoekers komt dit significant meer voort uit een gebrek aan ambitie.



Tabel M/V verhouding bij doctoraatsstudenten (2004-2017)



1.2. Verdeling mannen en vrouwen bij het academisch personeel

1.2.1. Aanwezigheid mannen en vrouwen bij AP

De daling in het aandeel van vrouwen die we zien bij de overgang van student naar doctoraatsstudent versterkt zich bij de verdere doorstroom naar een academische positie.

	# Medewerkers of Student	# Medewerkers of Student	# Voltijd Equivalenten	# Voltijd Equivalenten
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
student	8130,00	10332,00	6.522,88	8.212,05
doctoraatsstudent	855,00	838,00	855,	838,
postdoc	301,00	198,00	262,7	165,05
docent	135,00	73,00	68,2	35,95
hoofddocent	138,00	41,00	92,2	28,2
hoogleraar	100,00	39,00	75,6	33,8
gewoon hoogleraar	94,00	20,00	92,9	20,

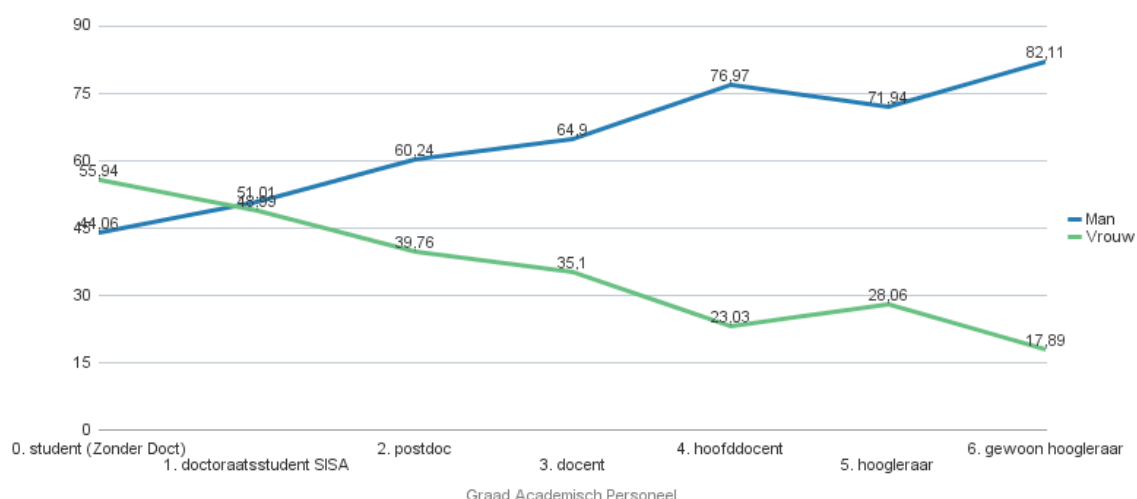
Tabel verdeling M/V in aantal en FTE 2016-2017

	% Actieve Medewerkers /Student	% Actieve Medewerkers /Student	% Voltijds Equival.	% Voltijds Equival.
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
student	44	56	44	56
doctoraatsstudent	51	49	50	50
postdoc	60	40	61	39
docent	65	35	65	35
hoofddocent	77	23	77	23

hoogleraar	72	28	69	31
gewoon hoogleraar	82	18	82	18

Tabel percentage M/V in aantal en FTE 2016-2017

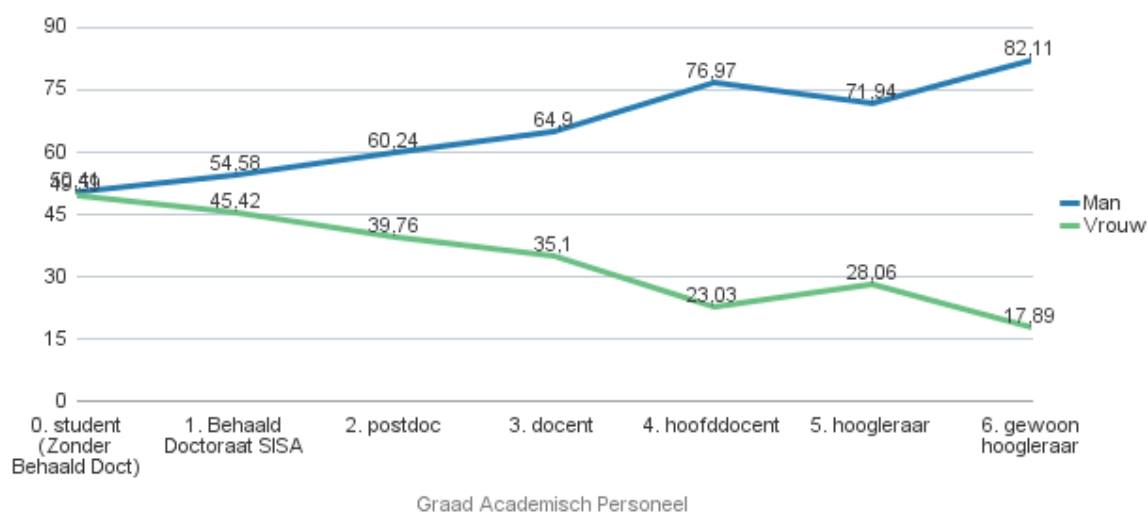
Het schaaldigram geeft duidelijk weer dat de verhouding man-vrouw omdraait bij de doctoraatsstudenten. Daarna vinden we steeds minder vrouwen terug. Een eerste opmerkelijke daling van 10% zit in de overgang van doctoraatsstudent (49,14% V) naar postdoc (39,68% V). Een tweede opmerkelijke daling situeert zich in de overgang van docent (35,1% V) naar hoofddocent (22,91% V). Dit neemt opnieuw licht toe bij de hoogleraren. De verhouding bij de gewoon hoogleraren is het minst evenwichtig: 82% van deze graad is man. We merken hierbij wel op dat de absolute aantallen dalen per graad.



Schaal diagram percentage M/V bij academisch personeel (2016-2017)

Maken we hetzelfde schaaldigram waar we het aantal doctoraatsstudenten vervangen door het aantal behaalde doctoraten, dan is enkel de verhouding M/V bij de studenten in het voordeel van de vrouwen. Dit is ook voor alle voorgaande academiejaren⁹ zo met uitzondering van 2015-2016.

⁹ Waarbij we teruggaan tot 2006-2007



Schaardiagram percentage M/V bij academisch personeel (2016-2017)

Onderstaande tabel geeft weer dat er doorheen de jaren weinig aardverschuivingen zijn gebeurd bij de postdocs, docenten en hoofddocenten. De maatregelen uit het actieplan duurzaam genderbeleid hebben hier niet geleid tot een meer evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen. Wel opmerkelijk is de toename van het aandeel vrouwen in de hoogste graden, namelijk bij de hoogleraren en de gewoon hoogleraren. Bij de hoogleraren nam het aantal vrouwen toe van 12% naar 28% in 10 jaar. Bij de gewoon hoogleraren verdubbelde het percentage vrouwen, van 9% naar 18%. De verklaring hiervoor ligt grotendeels bij de het promotiebeleid van ZAP. Vrouwen die een bevorderingsdossier indienen, worden doorgaans ook effectief bevorderd. Op het eerste zicht lijkt het bevorderingsbeleid aan de UAntwerpen dus geen barrière te zijn voor vrouwen om verder op te klimmen op de academische ladder. Meer informatie daarover volgt in een volgend hoofdstuk.

		2006-2007		2011-2012		2016-2017	
Graad Acad. Pers.		% Mede-werkers /Student	% Mede-werkers /Student	% Mede-werkers /Student	% Mede-werkers /Student	% Mede-werkers /Student	% Mede-werkers /Student
		Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Stud.		48	52	43	57	44	56
Doct. stud.		51	49	52	48	51	49



Postdoc	60	40	65	35	60	40
docent	67	33	69	31	65	35
hoofddocent	81	19	75	25	77	23
hoogleraar	88	12	81	19	72	28
gewoon hoogleraar	91	9	86	14	82	18

Tabel percentage M/V bij academisch personeel

1.2.2. De verdeling man-vrouw bij aanwervingen

Een van de manieren om het academisch korps te vervrouwelijken is via aanwervingen. In 2016 werden in totaal 46 nieuwe aanstellingen bij het ZAP gedaan, verdeeld in 29 mannen en 17 vrouwen. Iets meer dan 1/3 van de nieuwe aanstelling (37,0%) is van het vrouwelijk geslacht. Wanneer we dit bekijken in voltijdse equivalenten, dan is slechts 29,5% van de nieuwe aanstellingen vrouw.

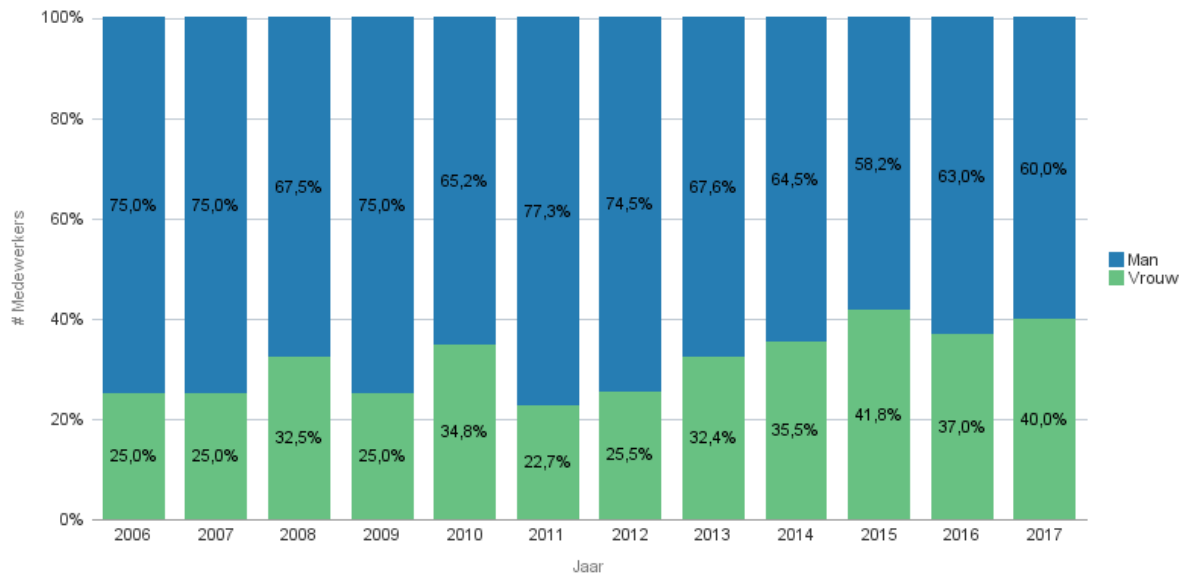
	# Medewerkers	# Medewerkers	Totaal	# FTE	# FTE	Totaal
Entiteit	Man	Vrouw		Man	Vrouw	
Faculteit Farmaceutische Biomedische en Diergeneeskundige Wetenschappen	1		1	1,00		1,00
		2	2		0,20	0,20
Faculteit Geneeskunde en Gezondheids-wetenschappen	2		2	1,30		1,30
	4	1	5	0,55	0,05	0,60
	2	3	5	0,80	1,00	1,80
Faculteit Letteren & Wijsbegeerte	1	2	3	1,00	2,00	3,00
Faculteit Ontwerp-wetenschappen	1		1	0,70		0,70
	1		1	0,10		0,10



	2		2	1,20		1,20
Faculteit Rechten	1	3	4	0,05	0,30	0,35
Faculteit Sociale Wetenschappen	1		1	1,00		1,00
		1	1		0,15	0,15
Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen	1		1	1,00		1,00
	5	4	9	0,25	1,60	1,85
Faculteit Toegepaste Ingenieurswetenschappen	1		1	1,00		1,00
Faculteit Wetenschappen	3		3	3,00		3,00
	1		1	0,10		0,10
Instituut voor Ontwikkelingsbeleid en -beheer (IOB)	2	1	3	2,00	1,00	3,00
Totaal	29	17	46	15,05	6,30	21,35

Tabel verdeling M/V bij eerste aanstelling ZAP in 2016

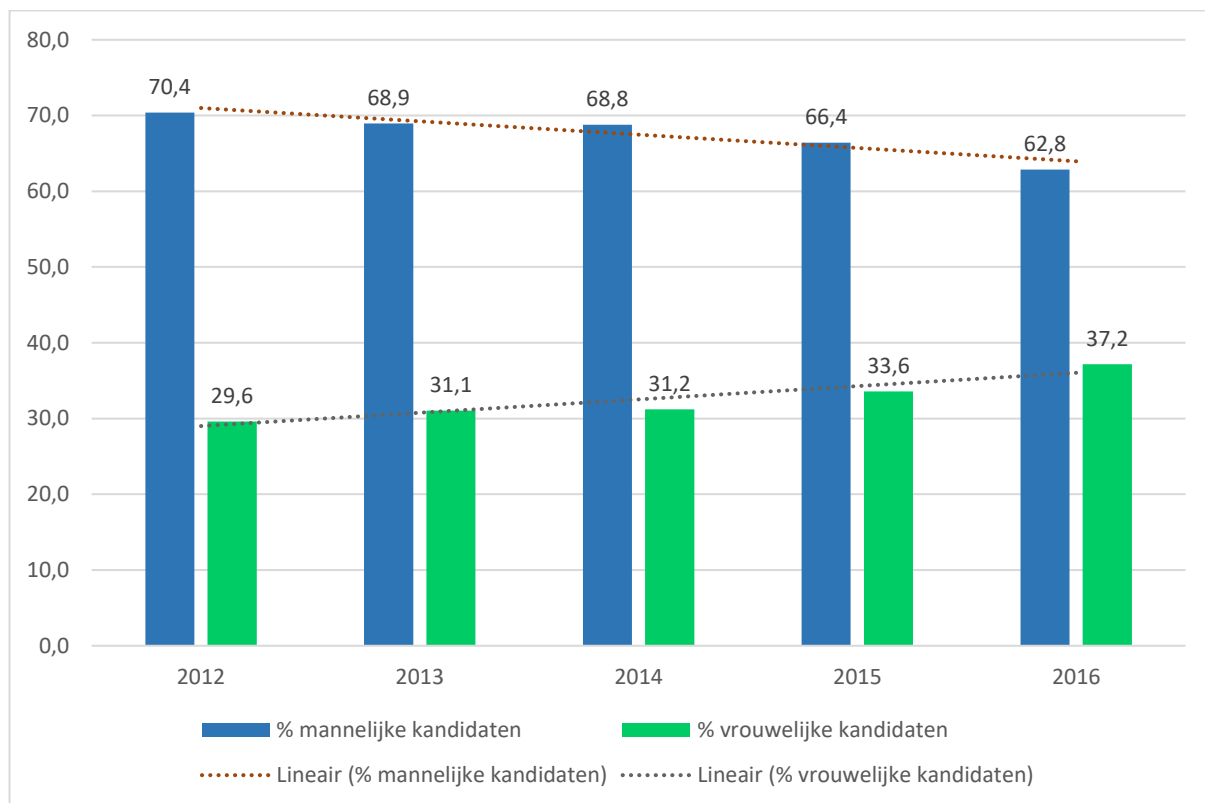
Wanneer deze gegevens over aanwerving worden uitgezet in de tijd (van 2006 tot 2017), dan blijken er zich jaarlijks grote schommelingen voor te doen. Algemeen kan gesteld worden dat meer mannen dan vrouwen worden aangeworven. De trend lijkt wel in stijgende lijn te gaan, in het voordeel van de vrouwen. 2006, 2007, 2009, 2011 en 2012 zijn in het bijzonder onevenwichtig.



Gestapeld staafdiagram percentage M/V bij aanwerving ZAP (2006-2017)

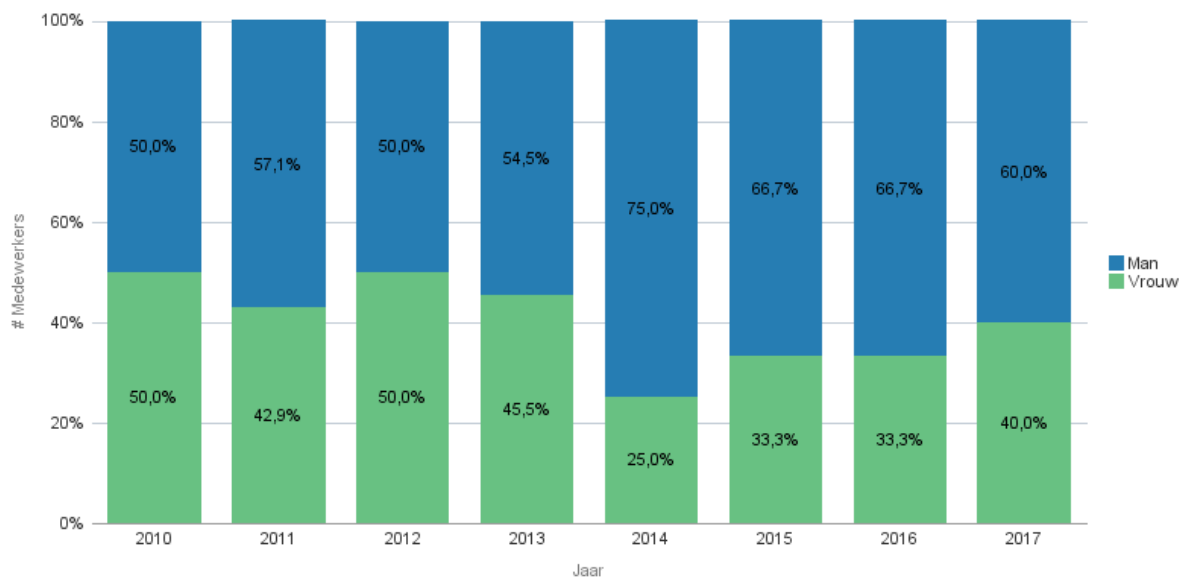
De vraag die we ons hierbij moeten stellen is of deze situatie het gevolg is van de verdeling M/V bij de sollicitanten (is er een tekort aan vrouwelijke kandidaten) of bij het aanwervingsproces (zijn selectiecommissies geneigd om mannen aan te werven)? We beschikken helaas niet over de gedetailleerde M/V verhouding per ZAP vacature en per aanwerving maar dankzij de online sollicitatiemodule die Dep. P&O hanteert, kunnen we wel per jaar de globale M/V verhouding van de kandidaten voor ZAP-vacatures in kaart brengen¹⁰. Sinds 2012 zien we een gestage stijging van het aandeel vrouwelijke kandidaten van 29,6% naar 37,2% bij een ZAP-vacature. Hieruit blijkt dat we niet geen grote discrepantie is in de M/V verhouding bij de sollicitanten en de M/V verhouding bij de aangeworven ZAP. Niettegenstaande het aandeel vrouwen bij de kandidaten nog steeds beduidend lager is, neemt hun aantal gestaag toe.

¹⁰ De online module laat niet toe dit op te splitsen per graad, maar we mogen er redelijkerwijze van uitgaan dat het voornamelijk om de aanwerving van docenten en hoofddocenten gaat. Hoogleraren en gewoon hoogleraren komen er doorgaans door promotie.



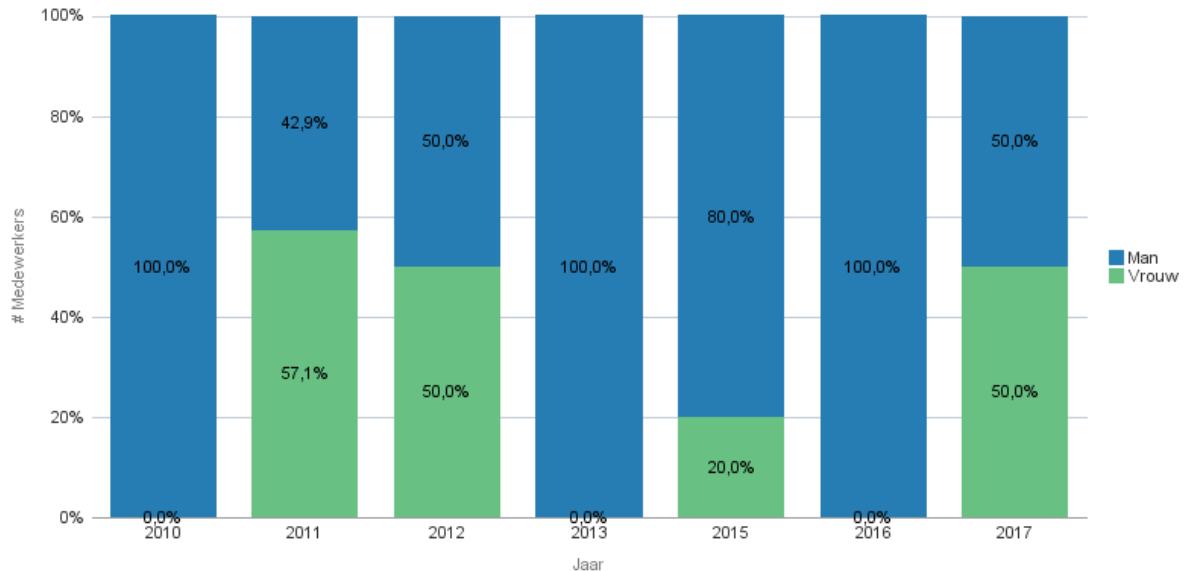
Staafdiagram verdeling M/V bij kandidaten ZAP vacatures (2012 tot 2016)

Bij de aanwerving van tenure track docenten is de verdeling zeer gelijkaardig als bij de algemene aanwervingen. We bemerken wel dat het hier om zeer kleine aantallen gaat.



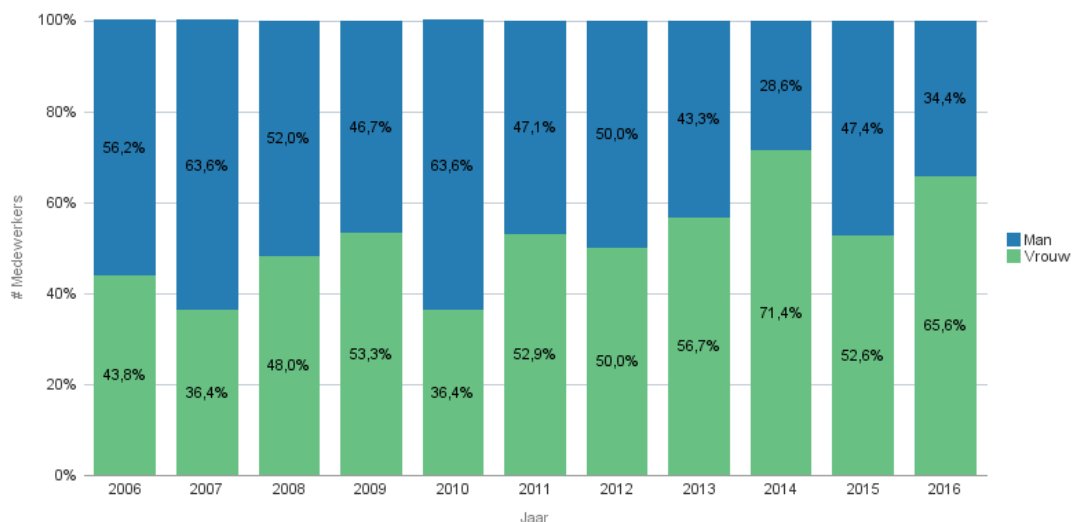
Staafdiagram verdeling M/V bij aanwerving TT (2010-2016)

Bij de aanwervingen van ZAPBOF is de verhouding eveneens in het voordeel van de mannen. De aantallen liggen ook hier erg laag.



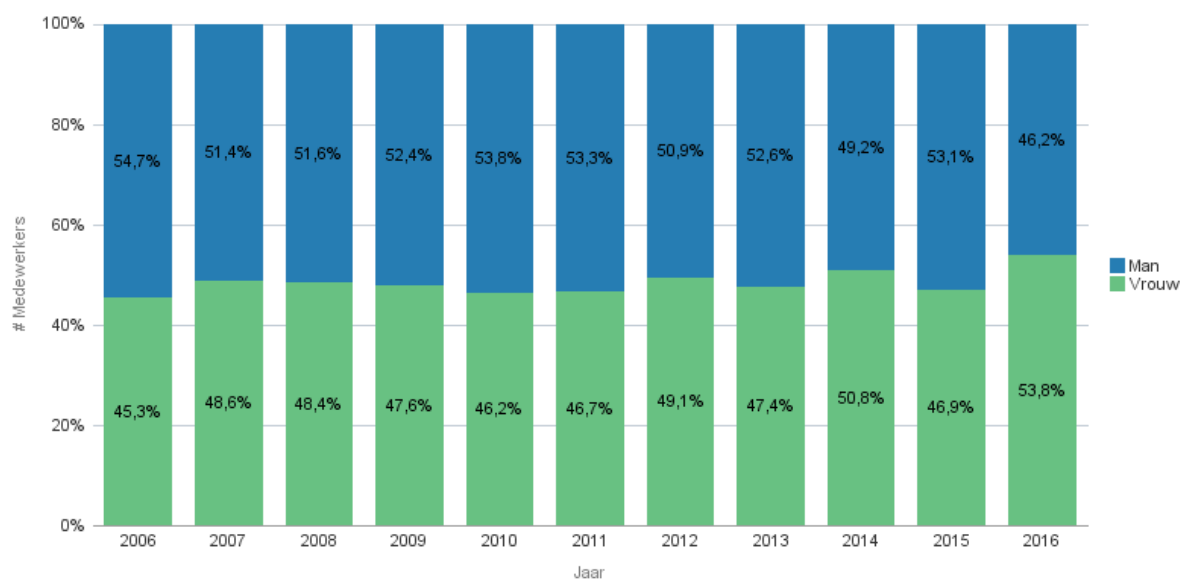
Staafdiagram verdeling M/V bij aanwerving ZAPBOF (2007-2017)

Het AAP behoort anders dan het ZAP tot het tijdelijk statutair personeel van de universiteit (praktijkassistent/praktijklector/doctor-assistent/mandaatassistent). Mandaatassistenten werken deeltijds aan een doctoraat, voor het resterende deel van hun tijd ondersteunen ze één of meerdere ZAP-leden bij hun onderwijsopdracht. Een doctor-assistent beschikt over een doctoraat en is in staat om zelfstandig wetenschappelijk onderzoek te doen en onderwijs te geven. Praktijkassistenten zijn in hoofdzaak belast met praktijkgebonden onderwijs. De nadruk op onderwijs binnen deze posities zou kan verklaren waarom de verdeling M/V bij de aanwerving van AAP helemaal anders is. Bij deze personeelscategorie worden meer vrouwen dan mannen aangesteld (34,4% mannen tegenover 65,6% vrouwen) en neemt het aandeel vrouwen nog steeds toe.



Gestapeld staafdiagram percentage M/V bij aanwerving AAP (2006-2016)

Een vrij evenwichtige genderverdeling is terug te vinden bij de aanwervingen van BAP. Tot deze groep behoren alle niet-statutaire onderzoeks- en onderwijsmedewerkers. De grootse groep binnen het BAP zijn de doctoraatsbursalen.



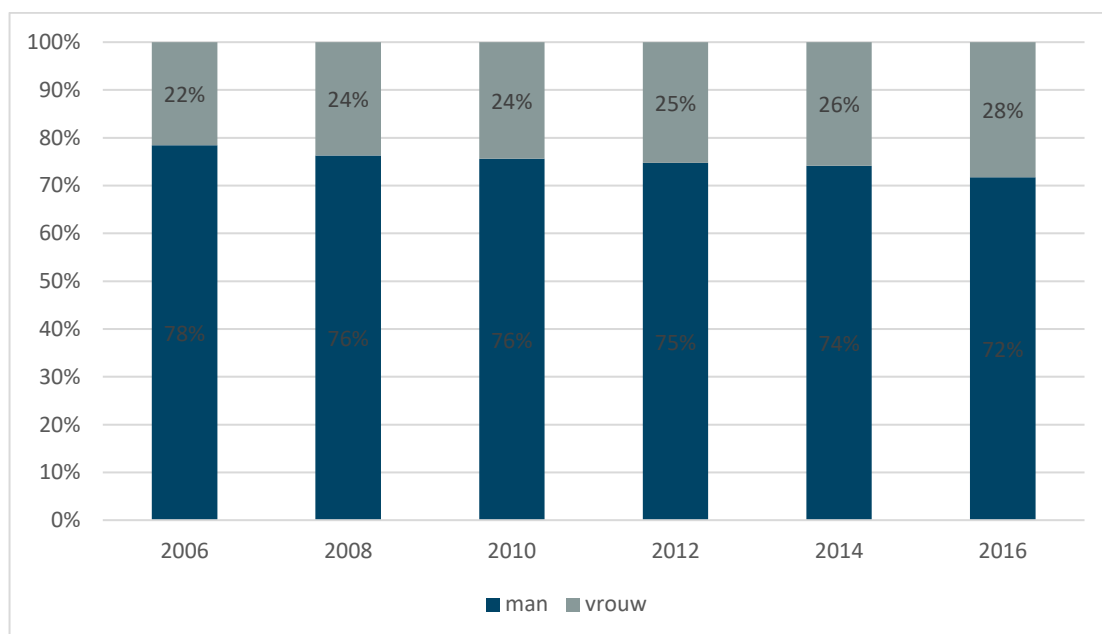
Gestapeld staafdiagram verdeling M/V aanwerving BAP (2006-2016)

Doorgaans is de verhouding in het voordeel van de mannen, met uitzondering van 2014 en 2016 (53% vrouwen t.o.v. 46% mannen)

1.2.3. De verdeling man-vrouw bij bevorderingen

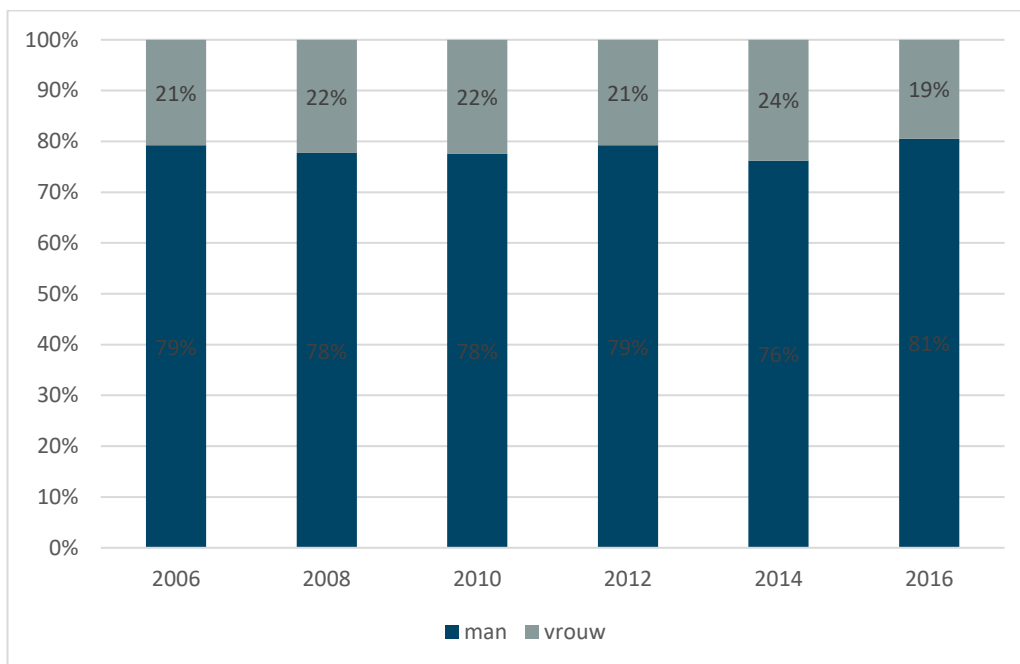
Om na te gaan hoe de genderverdeling bij de bevorderingen van ZAP-leden aan de Universiteit Antwerpen ligt, bekijken we alle (geanonimiseerde) gegevens met betrekking tot bevordering sinds de fusie (zowel de kandidaatstellingen als de effectieve bevorderingen). We gebruiken als brongroep 'bevorderbare ZAP-leden'. Dit zijn de ZAP-leden zonder de buitengewoon hoogleraren en de tenure tracks, aangezien zij niet meer kunnen bevorderd worden of buiten het reguliere bevorderingscircuit vallen. We gebruiken de gegevens van de 6 laatste bevorderingsrondes: 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 en 2016.

In onderstaande grafiek wordt de M/V verhouding bij het bevorderbaar ZAP weergegeven. Ongeveer één vierde van de bevorderbare ZAP-leden is een vrouw, 3/4 is een man. De afgelopen vijf bevorderingsrondes stellen we een lichte maar gestadige stijging (van 22% naar 28%) van het aandeel vrouwen in de groep bevorderbare ZAP-leden vast.



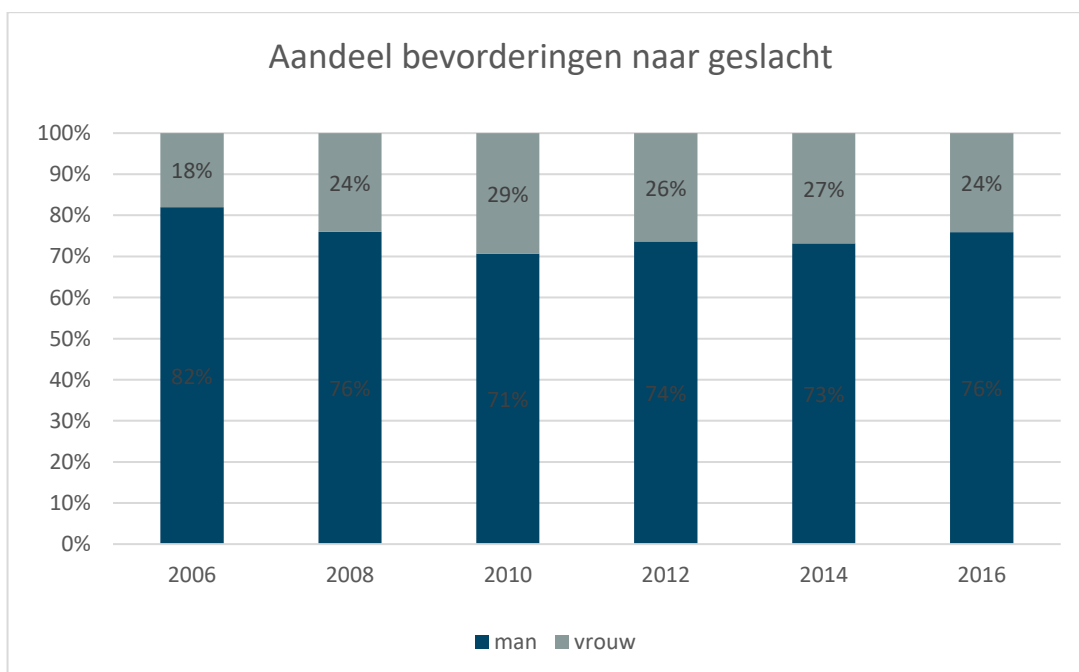
Gestapeld staafdiagram verdeling M/V bevorderbaar ZAP (2006-2016)

De bevorderingsaanvragen volgen een vrij gelijklopende verhouding. Enkel bij de bevorderingsronde van 2016, zijn er proportioneel minder vrouwen die een bevorderingsaanvraag doen: 19% van de bevorderbare vrouwen diende een bevorderingsaanvraag in tegenover 81% van de mannen.



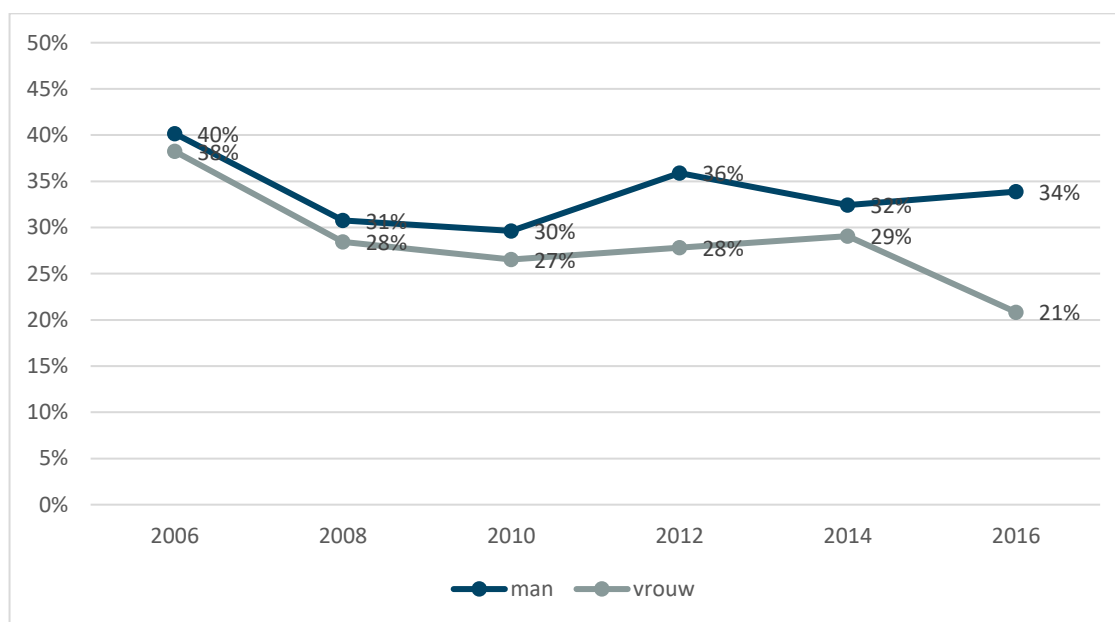
Gestapeld staafdiagram verdeling M/V bij bevorderingsaanvragen

Als we kijken naar de effectieve bevorderingen, dan vinden we een gelijkaardige verdeling terug. Van de vrouwen die in 2016 een bevorderingsaanvraag hebben ingediend, zijn er 24% effectief bevorderd. Aangezien er ook gewoon minder vrouwen aanwezig zijn in het ZAP-statuuut is dit logisch.



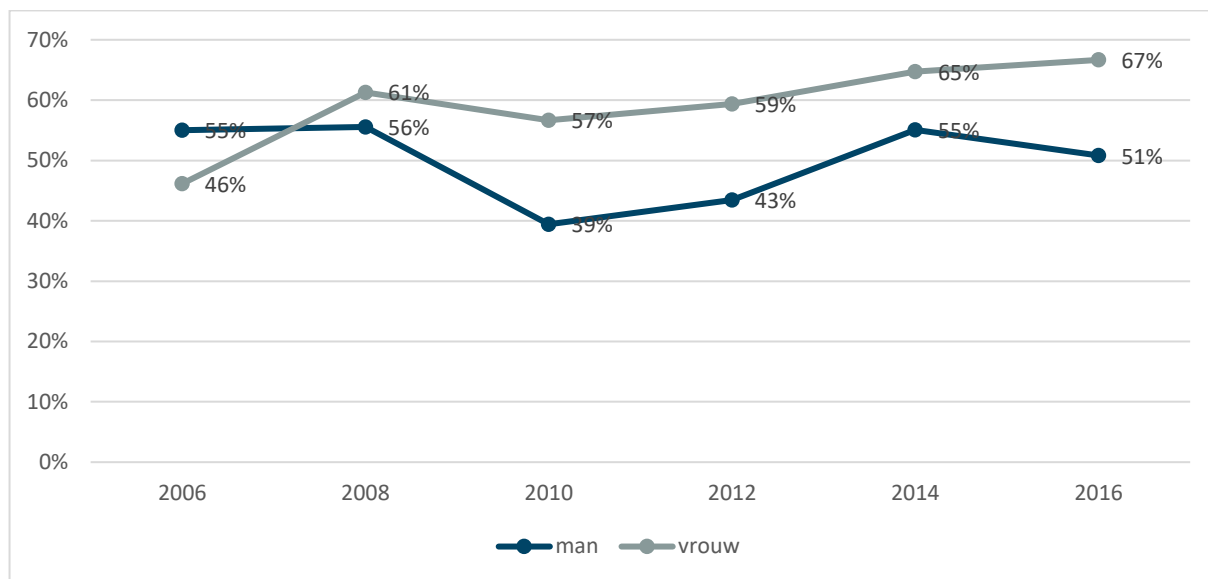
Gestapeld staafdiagram verdeling M/V bij effectieve bevordering (2006-2016)

Daarom is het interessanter om na te gaan hoeveel bevorderingsaanvragen er werden ingediend tegenover het aantal bevorderbare ZAP-ers per geslacht en daarnaast het aandeel effectieve bevorderingen tegenover het aantal bevorderingsaanvragen per geslacht. Op deze manier kunnen we nagaan of er een verschil optreedt tussen beide geslachten. Als we de bevorderingsaanvragen afzetten ten opzichte van het totaal aantal bevorderbare ZAP-leden, dan zien we minimale verschillen tussen mannen en vrouwen: vrouwen dienen proportioneel iets minder een bevorderingsaanvraag in dan mannen. De bevorderingsrondes van 2012 en 2016 vormen hierop een uitzondering. De kloof tussen mannen en vrouwen is daar beduidend groter.



Schaardiagram bevorderingsaanvragen/bevorderbaar ZAP (2006-2016)

De genderverdeling van het aantal effectieve bevorderingen ten opzichte van de bevorderingsaanvragen geeft echter een ander beeld weer: vrouwen worden proportioneel meer bevorderd dan mannen (met uitzondering van 2006).



Schaardiagram bevorderingsaanvragen/bevorderingen (2006-2016)

Om de cijfers omtrent bevordering op een juiste manier te interpreteren, zetten we kort de evolutie van het promotiebeleid op een rij. In december 2010 werden de generieke functieprofielen voor ZAP ingevoerd. In november 2012 werden het evaluatierooster van alle ZAP-criteria goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Begin 2013 hebben de faculteiten dit rooster vertaald naar hun eigen context. Dit proces heeft gezorgd voor meer transparantie in het promotiebeleid van ZAP, door heldere en duidelijke criteria. Hoe duidelijker en transparanter de criteria en verslaggeving, des te minder bias er is. In de cijfers zien we niet direct concrete gevolgen voor vrouwen in de cijfers m.b.t. de indiening van hun dossier. Wat betreft de effectieve bevordering is er in 2014 in de cijfers een stijging van meer dan 10% ten opzichte van de eerdere promotieronde. We zouden kunnen veronderstellen dat vrouwen langer wachten om hun dossier in te dienen. De helderheid van de criteria sinds de promotieronde van 2014 heeft hen over de schreef getrokken om hun dossier in te dienen, dat intussen ook verhoudingsgewijs sterker is.

Intussen werd het promotiebeleid van het ZAP vernieuwd, met ingang van promotieronde 2018. Het competitie-element is volledig verdwenen, tenzij voor de promotie naar hoogleraar met minder dan 10 jaar ervaring en naar gewoon hoogleraar. Wanneer docenten de nodige anciënniteit hebben (respectievelijk 5 jaar voor een docent om te kunnen bevorderen naar hoofddocent en 10 jaar voor een hoofddocent om te kunnen bevorderen naar hoogleraar) kunnen ze bevorderd worden wanneer ze een dossier indienen dat aan de gedefinieerde criteria voldoet. Het is nog onduidelijk of deze vernieuwde procedure een impact zal hebben op de genderverhoudingen. Hierover beschikken we nog niet over de resultaten. Het blijft belangrijk om de evolutie in de cijfers van de promoties nauwgezet op te volgen.



2. De aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies

Sinds 1 oktober 2013 werd het bestaande decreet op de Universiteit Antwerpen door 'het Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen' 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'.

Daarnaast voorziet ook het BOF-besluit in een duidelijke genderregeling voor onderzoeksraden en selectie- en adviescommissies die BOF-middelen toewijzen.

Hieronder volgt de samenstelling van de belangrijkste centrale raden aan onze universiteit. Enkel de effectieve stemgerechtigde leden en de voorzitter worden geteld. Het meest structurele probleem stelt zich bij het College van Decanen.

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.

Vicerectoren

# Mandaten		# Mandaten	% Verdeling	
Jaar	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2004	2	1	66,66%	33,33%
2005	2	1	66,66%	33,33%
2006	2	1	66,66%	33,33%
2007	2	1	66,66%	33,33%
2008	2	1	66,66%	33,33%
2009	1	0	100%	0%
2010	1	0	100%	0%
2011	1	0	100%	0%
2012	1	0	100%	0%



2013	1	0	100%	0%
2014	1	0	100%	0%
2015	1	0	100%	0%
2016	2	2	50%	50%
2017	2	2	50%	50%

Raad van Bestuur

Jaar	# Mandaten		% Verdeling	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2004	13	3	81,3%	18,8%
2005	16	3	84,2%	15,8%
2006	16	3	84,2%	15,8%
2007	16	3	84,2%	15,8%
2008	15	5	75,0%	25,0%
2009	14	4	77,8%	22,2%
2010	14	4	77,8%	22,2%
2011	15	4	78,9%	21,1%
2012	12	5	70,6%	29,4%
2013	12	5	70,6%	29,4%
2014	13	5	72,2%	27,8%
2015	12	6	66,7%	33,3%
2016	12	6	66,7%	33,3%
2017	11	7	61,1%	38,9%



Bestuurscollege

# Mandaten		# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2004	5	1	83,3%	16,7%
2005	7	3	70,0%	30,0%
2006	7	3	70,0%	30,0%
2007	8	3	72,7%	27,3%
2008	7	3	70,0%	30,0%
2009	7	2	77,8%	22,2%
2010	7	2	77,8%	22,2%
2011	6	2	75,0%	25,0%
2012	5	3	62,5%	37,5%
2013	5	3	62,5%	37,5%
2014	6	3	66,7%	33,3%
2015	6	3	66,7%	33,3%
2016	6	3	66,7%	33,3%
2017	4	3	57,1%	42,9%



College van Beheer

Jaar	# Mandaten		% Verdeling	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2004	3		100,0%	
2005	3		100,0%	
2006	3		100,0%	
2007	3		100,0%	
2008	3		100,0%	
2009	3		100,0%	
2010	3		100,0%	
2011	3		100,0%	
2012	3		100,0%	
2013	3		100,0%	
2014	4	2	66,7%	33,3%
2015	4	2	66,7%	33,3%
2016	4	2	66,7%	33,3%
2017	4	2	66,7%	33,3%



Onderzoeksraad

Jaar	# Mandaten		% Verdeling	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2004	16	3	84,2%	15,8%
2005	21	1	95,5%	4,5%
2006	18	2	90,0%	10,0%
2007	18	2	90,0%	10,0%
2008	18	3	85,7%	14,3%
2009	14	4	77,8%	22,2%
2010	16	5	76,2%	23,8%
2011	16	5	76,2%	23,8%
2012	16	5	76,2%	23,8%
2013	13	7	65,0%	35,0%
2014	13	7	65,0%	35,0%
2015	12	7	63,2%	36,8%
2016	13	7	65,0%	35,0%
2017	13	8	61,9%	38,1%



Onderwijsraad

	# Mandaten		% Verdeling	
Jaar	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2005	10	5	66,7%	33,3%
2006	8	4	66,7%	33,3%
2007	10	3	76,9%	23,1%
2008	12	3	80,0%	20,0%
2009	8	4	66,7%	33,3%
2010	7	4	63,6%	36,4%
2011	9	4	69,2%	30,8%
2012	9	4	69,2%	30,8%
2013	7	6	53,8%	46,2%
2014	10	6	62,5%	37,5%
2015	10	6	62,5%	37,5%
2016	8	10	44,4%	55,6%
2017	9	9	50,0%	50,0%



Raad Dienstverlening
(voor 2016 Raad voor Wetenschappelijke en Maatschappelijke Dienstverlening)

	# Mandaten		% Verdeling	
Jaar	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2005	11	6	64,7%	35,3%
2006	11	5	68,8%	31,3%
2007	11	5	68,8%	31,3%
2008	11	5	68,8%	31,3%
2009	12	6	66,7%	33,3%
2010	15	3	83,3%	16,7%
2011	15	4	78,9%	21,1%
2012	15	4	78,9%	21,1%
2013	14	2	87,5%	12,5%
2014	16	3	84,2%	15,8%
2015	11	9	55,0%	45,0%
2016	11	9	55,0%	45,0%
2017	12	10	54,5%	45,5%



Industrieel Onderzoeksfondsraad (voor 2015 Raad Industrieel Onderzoeksfonds en Innovatie)

# Mandaten		# Mandaten	% Verdeling	
Jaar	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2005	14		100,0%	
2006	13	1	92,9%	7,1%
2007	12	1	92,3%	7,7%
2008	5	3	62,5%	37,5%
2009	5	3	62,5%	37,5%
2010	5	3	62,5%	37,5%
2011	5	3	62,5%	37,5%
2012	6	4	60,0%	40,0%
2013	7	4	63,6%	36,4%
2014	7	4	63,6%	36,4%
2015	7	3	70,0%	30,0%
2016	7	3	70,0%	30,0%
2017	10	6	62,5%	37,5%



College van Decanen

Jaar	# Mandaten		% Verdeling	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2004	7		100,0%	
2005	12		100,0%	
2006	12		100,0%	
2007	11	1	91,7%	8,3%
2008	11	1	91,7%	8,3%
2009	9	1	90,0%	10,0%
2010	9	1	90,0%	10,0%
2011	8	1	88,9%	11,1%
2012	8	1	88,9%	11,1%
2013	7	2	77,8%	22,2%
2014	9	2	81,8%	18,2%
2015	9	2	81,8%	18,2%
2016	8	1	88,9%	11,1%
2017	11	1	91,7%	8,3%



Centrale Beoordelingscommissie

	# Mandaten	# Mandaten	% Verdeling	% Verdeling
Jaar	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2005	10		100,0%	
2006	10		100,0%	
2007	15	1	93,8%	6,3%
2008	16	4	80,0%	20,0%
2009	15	4	78,9%	21,1%
2010	12	5	70,6%	29,4%
2011	12	5	70,6%	29,4%
2012	15	5	75,0%	25,0%
2013	19	6	76,0%	24,0%
2014	17	8	68,0%	32,0%
2015	17	8	68,0%	32,0%
2016	14	8	63,6%	36,4%
2017	14	8	63,6%	36,4%

We kunnen ook een andere opdeling maken en enkel de verhouding M/V in de ZAP geleding onder de loep nemen, want dat is in de praktijk vaak de geleding waar de M/V verhouding het moeilijkste ligt. Voor 2017 voldoet enkel de Raad van Bestuur niet. De drie kerntaakraden behalen de 1/3 norm.



Raad van Bestuur

effectieve leden	aantal M	aantal V	Totaal	% M	% V
ZAP	7	3	10	70%	30%
AAP	2	1	3	67%	33%
BAP/WP			0		
ATP	1	2	3	33%	67%
student	2	1	3	67%	33%
andere	1	5	6	17%	83%
totaal	13	12	25	52%	48%
	25				

Bestuurscollege

effectieve leden	aantal M	aantal V	Totaal	% M	% V
ZAP	3	2	5	60%	40%
AAP	1	0	1	100%	0%
BAP/WP	0	0	0		
ATP	0	1	1	0%	100%
student	0	1	1	0%	100%
andere	0	0	0		
totaal	4	4	8	50%	50%
	8				



Onderwijsraad

effectieve leden	aantal M	aantal V	Totaal	% M	% V
ZAP	6	4	10	60%	40%
AAP	3	6	9	33%	67%
BAP/WP	0	0	0		
ATP	0	0	0		
student	5	4	9	56%	44%
andere	0	0	0		
totaal	14	14	28	50%	50%
	28				

Onderzoeksraad

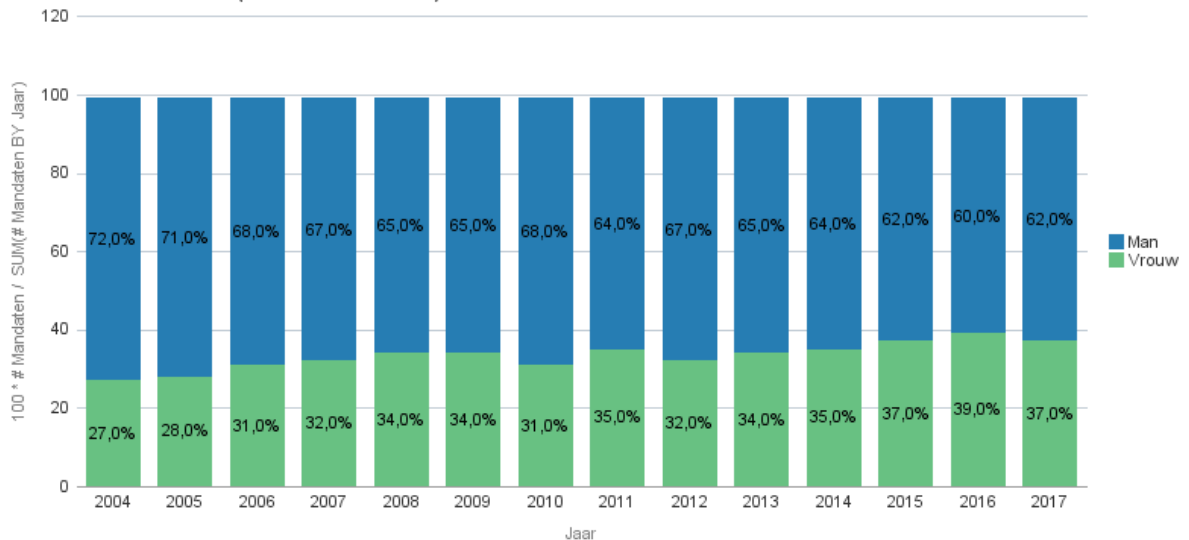
effectieve leden	aantal M	aantal V	Totaal	% M	% V
ZAP	13	8	21	62%	38%
AAP			0		
BAP/WP			0		
ATP			0		
student			0		
andere			0		
totaal	13	8	21	62%	38%
	21				



Er kan geconcludeerd worden dat er op centraal niveau duidelijk inspanningen werden geleverd om de verhouding die het decreet oplegt te volgen. We bemerken hierbij wel dat het decreet een minimumnorm oplegt van 1/3 en dus geen evenwichtige vertegenwoordiging nastreeft. In de cijfers is enkel de verhouding bij de vicerectoren en in de Onderwijsraad 50-50 evenwichtig.

Om de M/V verhouding in facultaire raden en commissies te monitoren is er een meer diepgaand onderzoek nodig. Gemiddeld genomen is de opgelegde genderverdeling voor de faculteitsraden in orde.

100 * # Mandaten / SUM(# Mandaten BY Jaar)



M/V verhouding in de faculteitsraden (2004-2017)

Selectiecommissies

Bij de benoeming en aanstellingsprocedure van zelfstandig academisch personeel stelt de betrokken faculteit per vacature een **selectiecommissie** samen. Deze heeft een adviserende bevoegdheid in de selectieprocedure en stelt een gemotiveerde rangschikking op voor de kandidaten die in aanmerking komen. Voor een ZAP-mandaat van 50% of meer zetelen hierin tenminste twee externe experts (aan te duiden door de faculteit) en een lid uit een andere faculteit (aan te duiden door het Bestuurscollege).

Een divers samengestelde selectiecommissie is van belang om de kansen voor vrouwen te vergroten. Uit onderzoek blijkt namelijk dat door commissies met vrouwelijke commissieleden meer vrouwelijke professoren worden benoemd. Sterker nog: hoe meer vrouwen in de commissie, hoe groter de kans dat er een vrouwelijke kandidaat wordt benoemd¹¹.

¹¹ van den Brink, Marieke; Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v), Mythen, feiten en aanbevelingen.



Wanneer we de samenstelling¹² van de selectieraden onder de loep nemen voor academiejaar 2009-2010 en 2015-2016 kunnen we de volgende conclusies maken.¹³ Door het genderdecreet is er een duidelijke verbetering in het evenwicht M/V van de selectiecommissies. Waar er in 2009-2010 slechts 67 van 127 commissies minimum 1/3 vrouwen had (53%), was dit in 2015-2016 113 van 122 (93%). Echter, dit betekent toch nog steeds dat 7% van de commissies niet voldoet aan de minimum 1/3 regel. De vraag is of dit in de nabije toekomst onmiddellijk kan worden opgelost. Vaak is het in die gevallen materieel onmogelijk om meer vrouwen aan te stellen als lid van de selectiecommissie omdat er in bepaalde vakgebieden te weinig vrouwen zijn. Continuïteit van bestuur, dus een onevenwichtige selectiecommissie heeft dan voorrang.

	2009-2010	2015-2016
aantal	127	122
Gemiddeld % V	36,6%	44,7%
Commissies met % V < 33,3%	53	6
Commissies met 33,3% < V < 66,7%	67	113
Commissies met %V > 66,7%	7	3

Doctoraatscommissies

Elke doctorandus krijgt vanaf het begin van de doctoraatsstudies een individuele doctoraatscommissie (IDC) toegewezen. Deze commissie bestaat o.a. uit de promotor(en) en een voorzitter die niet de promotor is. De commissie is verantwoordelijk voor het opvolgen van de voortgang van het doctoraatsonderzoek. Van de individuele doctoraatscommissie wordt onder meer het volgende verwacht:

1. de IDC komt samen volgens de afgesproken deadlines in het facultair doctoraatsreglement voor de evaluatie van het voortgangsrapport doctoraatsonderzoek van de doctorandus;
2. de IDC kan, indien nodig, extra toelichtingen vragen aan de doctorandus;
3. de IDC adviseert positief, positief met voorbehoud of negatief en geeft daarover feedback aan de doctorandus;

¹² Enkel de effectieve leden werden geteld. Enkel de 7 oude faculteiten werden geteld. Voor de nieuwe faculteiten waren er nog geen gegevens in 2009-2010.

¹³ Cijfers afkomstig van Jolien Voorspoels



4. de IDC bemiddelt (onpartijdig) in het geval er problemen ontstaan tussen de doctorandus en de promotor(en);

5. de IDC evalueert het ontwerpproefschrift, en beslist over de toelating om het proefschrift voor te leggen aan de voltallige doctoraatsjury.

Wanneer we de samenstelling¹⁴ van de doctoraatscommissies onder de loep nemen, dan valt meteen een onevenwichtige M/V verhouding op, zowel bij de leden, als onder de voorzitters van de commissies als bij de promotoren.

2017-2018	1712 commissies		
	% M	% V	Onbekend
leden	73	26	2
promotor	74	26	0
voorzitter	78	22	0

¹⁴ Cijfers afkomstig uit SisA



3. Opvolging van de acties uit het strategisch actieplan: 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel'

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 werd op 21 januari 2014 goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Vandaag, bijna vier jaar na de goedkeuring brengen we graag een stand van zaken.

3.1. Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit en het inbedden van dit engagement

Een geïntegreerd diversiteitsbeleid

Het strategisch actieplan 'Duurzaam genderbeleid' vormt geen losstaand document, maar zal ingebed worden in een geïntegreerd diversiteitsbeleid. Dit diversiteitsbeleid zal uitgeschreven worden door een speciaal daartoe bijeengebrachte werkgroep.

De beleidsnota 'Diversiteitsbeleid aan de UAntwerpen', geschreven door de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit en goedgekeurd door de Raad van Bestuur in 2015 expliciteert de visie van de UAntwerpen op diversiteit en gelijke kansen, afgestemd op haar Opdrachtverklaring en de strategische lijnen van haar instellingsbeleid. Het eindresultaat is een diversiteitsbeleid gestoeld op vijf principes en drie strategische doelstellingen voor de komende 5 jaren.

Jaarlijkse aandacht

De universiteit engageert zich om jaarlijks één evenement of actie te organiseren waarbij aandacht uitgaat naar de genderthematiek.

In de loop van 2014 werd het kaartje 'vrouwendag' verstuurd naar alle academische personeelsleden met cijfermateriaal over gender bij aanwerving en bevordering en de verwijzing naar het genderactieplan van onze universiteit.

Op 8 mei 2014 organiseerde de Antwerp Doctoral School i.s.m. het Departement Universiteit & Samenleving (Diversiteit en Gelijke Kansen) een lunchlezing over "Toegang tot de Top: excellentie, netwerken en gender". Deze lezing werd verzorgd door dr. Marieke van den Brink (Radboud Universiteit Nijmegen).

Op 28 en 29 september 2015 was de UAntwerpen de organisator van ResistanceS to gender EQUALITY, het Interuniversity Gender Research Seminar.

Op 6 september 2016 organiseerde de UAntwerpen een Awareness Session about basic insights and skills about Office Politics.

In 2017 werd geen specifiek genderevenement georganiseerd.



Daarnaast zal de universiteit er aandacht voor hebben dat sprekers op studiedagen, debatten en conferenties aan de eigen instelling noch uitsluitend mannen of uitsluitend vrouwen zijn.

In het reglement van de eredocoraten is een clausule opgenomen dat adviezen rekening moeten houden met de beleidsopties van de universiteit zoals gender.

De Stuurgroep maakt tweejaarlijks een round-up van de genderverdeling bij de sprekers op conferenties en geeft hierover feedback aan de Raad Dienstverlening.

De round-up voor academiejaar 2014-2015 werd op de Raad Dienstverlening van 25 september 2015 besproken.

De round-up voor academiejaar 2016-2017 zal besproken worden op de Raad Dienstverlening in het najaar van 2017.

3.2. Een structureel verankerd aanbod van vorming inzake genderdiversiteit voor leidinggevenden

3.2.1. Vorming aan leidinggevenden

Voor Raad van Bestuur en College van Decanen

In 2013 werd het strategisch actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel' toegelicht.

Voor alle leidinggevenden

In elke bestaande opleiding rond leidinggeven, ingericht door Departement Personeel & Organisatie wordt expliciet een training 'diversiteit' ingebouwd, met daarbij ook aandacht voor gender.

Momenteel wordt het hele concept rond leidinggeven en de visie hierover hervormd. Er vonden reeds kennismakende gesprekken plaats met externe partners onderlegd in academisch leiderschap. Wanneer de nieuwe samenwerking wordt opgestart wordt bekeken hoe gender en diversiteit hier mogelijk in kan passen. Tot op heden september 2017 is er geen hernieuwde versie van de vorming.

3.2.2. Vorming voor nieuwe docenten

Sinds 2000 organiseert ECHO (ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs) aan de Universiteit Antwerpen een docentenopleiding. De opleiding ondersteunt de professionele ontwikkeling van een beginnende docent in het universitair onderwijs. De mogelijkheden om binnen de werking van ECHO een luik rond gender en meer specifiek de werking van genderbias in het onderwijs op te nemen, worden onderzocht.

Rond het thema gendergevoeligheid in onderwijs beschikken we niet over hapklare expertise.



3.2.3. Vorming voor alle personeelsleden

In het centrale opleidingsaanbod samengesteld door Departement Personeel & Organisatie wordt een basisopleiding 'diversiteit', met een onderdeel over gender opgenomen. Het volgen van de vorming kan voortvloeien uit een leer- en ontwikkelingsbehoefte die gezamenlijk door medewerker en leidinggevende wordt besproken of kan voortvloeien uit interesse.

In het najaar van 2015 werd een uitgebreide behoeftenanalyse uitgewerkt voor een modulaire opleiding over 'diversiteit en gender'. Deze vorming was in eerste instantie bedoeld voor die personeelsgroep die regelmatig en rechtstreeks in contact komt met de diverse studentenpopulatie of hen begeleidt. Uiteindelijk vond de vorming plaats op 24 november 2016 voor een heel brede doelgroep. Er was een lage opkomst. De vorming wordt grondig geëvalueerd en herbekeken. Er wordt nagedacht over een traject uitgewerkt op maat van een faculteit waarbij niet uitsluitend gender aandacht zal krijgen maar ook diversiteit. De faculteit FBD werkt mee aan deze pilootvorming.

3.3. Een genderbeleid voor instroom en doorstroom in het ZAP-kader

3.3.1. Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het instroomtraject

Kwantitatieve monitoring

Er wordt een methodologie uitgewerkt voor structurele opvolging en interpretatie van gegevens ter monitoring van het diversiteits- en genderbeleid.

Tweejaarlijks wordt de informatie uit de kwantitatieve monitoring voorgelegd aan de Stuurgroep Gelijke Kansen en het universiteitsbestuur. Zo vormt de informatie enerzijds de basis voor het bepalen van beleidsprioriteiten en anderzijds het instrument voor het evalueren van de gerealiseerde acties en maatregelen.

Er werd een volledige nieuwe methodologie uitgewerkt voor een meer structurele rapportering over gender en de aanwezigheid van mannen en vrouwen aan de Universiteit Antwerpen in het Business Intelligence System van de UAntwerpen. In het najaar van 2015 werd dit tabblad gender operationeel gemaakt.

Kwalitatieve monitoring

1. Doelgesprekken AAP en BAP

Door de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit wordt nagegaan hoe aan verschillende faculteiten doel- en functioneringsgesprekken worden georganiseerd met AAP en BAP. Vanuit de stuurgroep wordt gevraagd om zeker in de eindfase van de termijn van AAP en BAP een gesprek te organiseren waar in detail gepraat kan worden over door- en uitstroommogelijkheden. Hierbij wenst men ook te benadrukken dat het belangrijk is om ook in het begin aan AAP en BAP een realistisch beeld mee te geven over de toekomstmogelijkheden aan de Universiteit Antwerpen.



Dit gebeurde in 2013 door de voorzitter van de Stuurgroep bij de voorstelling van het genderactieplan in elke faculteit.

2. Personeelsenquête

Eind 2009 werd een personeelsenquête 'Iedereen gelijk! Of toch niet...' aan de universiteit gehouden. Deze vragenlijst peilde naar hoe de personeelsleden denken over diversiteit en gelijke kansen binnen de eigen werkcontext, hoe sommige maatregelen (of het gebrek eraan) de tevredenheid beïnvloeden en hoe een diversiteitsbeleid kan gevoerd worden dat meer tegemoet komt aan de wensen en behoeften van elke medewerker. Na een bepaalde periode (bijvoorbeeld vijf jaar) kan opnieuw een personeelsenquête afgenomen worden.

Sinds begin 2014 is de Universiteit Antwerpen de Belgische partner in EGERA, een FP7-project om Effective Gender Equality in Research and Academia te promoten.

EGERA bestaat uit 5 werkpakketten. Werkpakket 3 'gendervriendelijke werkomgeving' wordt getrokken door de UAntwerpen met volgende deeldoelstellingen/pakketten:

- Work life balance (welke maatregelen bestaan al, welke behoeften leven er nog,...)
- Ontwikkelen van een gender equality culture survey
- Genderbewuste communicatie (met opmaak van een charter)
- Seksuele intimidatie op de werkvloer (met opmaak van aanbevelingen)

In 2009-2010 werd de survey "Iedereen gelijk! Of toch niet..." afgenomen. In 2014-2015 werd een update van deze survey 'Equality@University' herhaald, als onderdeel van het werkpakket van de UAntwerpen in het project EGERA. De onderzoeksvragen die worden vooropgesteld bij de enquête kunnen als volgt worden samengevat:

- Hoe open staat de organisatiecultuur tegenover gelijke kansen, diversiteit en gender?
- Wat denken mensen van gelijke kansen, diversiteit en gender?
- Wat zijn de behoeften van medewerkers op het vlak van gelijke kansen, diversiteit en gender?

De survey werd in de zeven partneruniversiteiten afgenomen, geleid door het onderzoeksteam in Antwerpen om het begrip van gelijke kansen en haar betekenissen binnen de Europese academische wereld te verbreden.

De resultaten werden besproken op de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit in het najaar van 2015.



3.3.2. Het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen academische carrière

Voor doctorandi

Departement Universiteit & Samenleving (team Diversiteit) organiseert samen met de Antwerp Doctoral School interactieve groepsessies voor doctoraatsstudenten. De bedoeling is hen realistische informatie te bezorgen over een academische carrière.

In 2014 waren er onvoldoende inschrijvingen waardoor de sessies werden geannuleerd. Daarna werden ze niet meer ingericht.

Voor postdocs

Het is een onderdeel van de opdracht van de directe leidinggevende om het loopbaantraject van postdocs te begeleiden en dus heldere informatie te verschaffen over de loopbaanmogelijkheden en de daaraan gekoppelde verwachtingen. Het doelgesprek waarvan eerder sprake (doelgesprekken AAP en BAP) vormen hiervoor een hulpmiddel.

Er zijn reeds een aantal specifieke ondersteunende projecten opgestart voor postdocs (zie verder) die dienen te leiden tot inzicht en sturing in de eigen loopbaan. Zo werd het mentorprogramma opgestart en eveneens een competentieanalyse uitbesteed aan een groot selectiebureau.

3.3.3. De begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière

Mentoringprogramma

De Universiteit Antwerpen start naar voorbeeld van de andere Vlaamse universiteiten een mentoringproject op voor jonge academische personeelsleden.

In 2014-2015 werd MentUA, een mentoringprogramma voor postdocs als proefproject opgestart. De bedoeling is dat een ervaren ZAP-lid van de Universiteit Antwerpen een jonge onderzoeker gedurende een jaar begeleidt. Tijdens de contactmomenten tussen mentor en mentee worden moeilijkheden besproken die de mentee niet kan aankaarten in de directe werkomgeving en geeft de mentor feedback a.d.h.v. zijn/haar eigen ervaringen; op die manier zorgt de mentor voor loopbaanondersteuning voor de mentee. In 2016-2017 werd het mentoringprogramma herhaald. Ook deze versie zal worden geëvalueerd.

Faciliteren van ervaringsuitwisseling bij jonge docenten

De universiteit zal startende ZAP-leden stimuleren om een netwerk op te zetten waarbij ze elkaar op een informele manier leren kennen en aan ervaringsuitwisseling doen.

Startende ZAP leden worden met elkaar in contact gebracht via de onthaalsessies. Ook vroegere leiderschapstrajecten leiden soms tot informele netwerken. In de verdere ontwikkeling van leiderschap zal hieraan aandacht worden gegeven.



3.3.4. Aandacht voor internationale ervaring, mobiliteit en internationale rekrutering

De universiteit zal op zoek gaan naar andere manieren die internationale ervaring stimuleren en die als even waardevol kunnen worden beschouwd of op dezelfde manier kunnen worden gehonoreerd zoals bijvoorbeeld kortere buitenlandse verblijven, de uitbouw van een internationaal netwerk, ...

Momenteel nog niet gebeurd.

Om buitenlandse onderzoekers, docenten en studenten te ondersteunen en te begeleiden zal een International Staff Office en een International Student Office worden opgericht naast het bestaande International Relation Office. Zij zullen onder andere goede informatie verschaffen, contacten faciliteren en een partnerbeleid uitwerken voor de meeverhuizende partner en kinderen.

Het International Staff Office en het International Student Office werden opgericht op 2 juli 2013. Hierdoor werd de begeleiding en dienstverlening naar internationale medewerkers/studenten en naar hun ontvangende entiteit of promotor uitgebreid. Het International Staff Office neemt concrete initiatieven om de inkomende mobiliteit aantrekkelijker of eenvoudiger te maken, zo voorziet ze ondersteuning bij verhuis en verblijf naar België.

Het Engelstalig informatieaanbod werd aanzienlijk uitgebreid mede dankzij de beleidskeuze om informatie in twee talen beschikbaar te stellen.

Internationale rekrutering

Om voldoende breed internationaal te rekruteren, herwerkt het Departement Personeel en Organisatie samen met de faculteiten de vacaturematrix. Momenteel loopt een piloottest met een internationale rekruteringsite met als doelstelling internationale kandidaten aan te trekken. Ook andere internationale partners worden verkend.

3.3.5. Een aanstellingsprocedure met oog voor gender

Genderevenwichtige selectiecommissies

Selectiecommissies voor de aanstelling van ZAP-leden¹⁵ worden samengesteld door de faculteit. Het Bestuurscollege bewaakt de samenstelling van de selectiecommissie ofwel via de verslagen van de Faculteitsraden die structureel aan het Bestuurscollege worden voorgelegd ofwel via de vacatureaanvragen: indien de selectiecommissie niet genderevenwichtig is, dan zal het Bestuurscollege de betrokken faculteit vragen om de samenstelling te herbekijken.

De selectiecommissie is samengesteld uit ZAP-leden en (externe) experts van een bepaald vakgebied. Er wordt aan DPO gevraagd om in het selectiedraaiboek een aantal voorbeeldvragen/situaties op te

¹⁵ Ook selectiecommissies voor AAP, BAP en ATP moeten voldoen aan de gendermaatregelen uit het decreet.



nemen die de selectiecommissie in staat moeten stellen om de algemene persoonlijkheidskenmerken, de gedragscompetenties en leidinggevende competenties op een genderneutrale manier te toetsen.

Dit is momenteel nog niet gebeurd. Het uitwerken van een selectiedraaiboek is opgestart. Hierbij wordt in eerste instantie gewerkt rond vragen om te peilen naar leiderschapskwaliteiten en omgang met stress. In een tweede fase zal het draaiboek getoetst worden op genderneutraliteit.

Toepassen van een research calculus die CV's beoordeelt op effectieve onderzoekstijd en onderbrekingen mee in rekening neemt.

Bij het beoordelen van verschillende dossiers zal de effectief gepresteerde tijd in overweging genomen worden. Dit betekent dat perioden van afwezigheid of deeltijds werk (door ziekte, zwangerschap, mantelzorg, ...) mee in rekening worden genomen.

Dit is momenteel nog niet gebeurd.

Genderneutrale vacatures

Departement Personeel & Organisatie bewaakt de verspreiding van genderneutrale vacatures. Functiebeschrijvingen kunnen namelijk onbewust een vacature in de richting van mannelijke of vrouwelijke sollicitanten sturen. De standaardtemplates voor vacatureteksten zullen worden gescreend.

Hier werden geen specifieke acties voor ondernomen.

3.3.6. Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het doorstroomtraject

Zie punt 4.1

3.3.7. Helderheid van het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria

De universiteit zal op basis van de 'HR Strategy' een draaiboek opstellen waarin het vacaturebeleid, de vacaturematrix, het selectiedraaiboek, de beoordelingsformulieren op een transparante wijze gespecificeerd worden. Het huidige ZAP-functieprofiel geeft daarbij de nodige competenties betreffende onderzoek, onderwijs en dienstverlening weer. Om tegemoet te komen aan de vraag van meer objectieve en transparante evaluatiecriteria werden al functiecriteria per graad uitgewerkt.

In 2015, twee jaar na de invoering werd overgegaan tot een eerste evaluatieronde van de ZAP-criteria en het ZAP-statuuut.



3.3.8. Een gedifferentieerd loopbaanbeleid

Een gedifferentieerd loopbaanbeleid biedt de mogelijkheid een eigen werktempo uit te stippelen afhankelijk van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Bij elke loopbaanstap zullen via het doelgesprek duidelijke verwachtingen op gebied van onderwijs, onderzoek en dienstverlening worden vastgelegd in overleg tussen het faculteitsbestuur en het betrokken ZAP-lid.

Als onderdeel van de 'HR Strategy' zal ook een gestructureerd loopbaanbeleid voor het AAP en BAP worden ontwikkeld met speciale aandacht voor doelgesprekken.

Er is een uitgewerkt loopbaanbeleid voor het OP1 en OP3. Er werd een generieke functieprofiel opgemaakt met de omschrijving van de bijhorende resultaatgebieden. Deze loopbaaninstrumenten worden gebruikt als basis om, in een later stadium, de doelgesprekken met het OP1 en OP3 vorm te geven.

Via dezelfde methodologie wordt momenteel het loopbaanbeleid voor het AAP en het BAP opgenomen.

3.3.9. Uitwerken van gezinsvriendelijke werkvoorwaarden

Een genderbewust personeelsbeleid heeft oog voor flankerende maatregelen die de combinatie werken en privéleven van werknemers en werkgevers faciliteren. Daarom biedt de Universiteit Antwerpen een aantal gezinsvriendelijke werkvoorwaarden aan.

De universiteit vraagt aan alle voorzitters van vergaderingen en organisatoren van evenementen om in de mate van het mogelijke en redelijke, rekening te houden met gezinsvriendelijke vergaderrichtlijnen. De beleidsnota gezinsvriendelijk vergaderen zal na 1 jaar werking geëvalueerd worden.

De beleidsnota 'Gezinsvriendelijk vergaderen' werd in 2012 goedgekeurd door het Bestuurscollege. In 2013 werd ze geëvalueerd en minimaal bijgestuurd. Bij de meeste centrale organen wordt deze beleidsnota goed nageleefd. Het is echter niet duidelijk in welke mate faculteiten deze gezinsvriendelijke suggesties in acht nemen.

Om tegemoet te komen aan de vraag naar kinderopvangmogelijkheden in de vakantieperiodes, kunnen kinderen van personeelsleden korting verkrijgen bij heel wat organisaties bij deelname aan sportkampen en speelpleinwerking.

Bestaat nog steeds

Er zijn glijdende werkuren en mogelijkheden voor thuiswerk.

Bestaat nog steeds

De Universiteit Antwerpen tast de mogelijkheden af tot het inrichten van voorschoolse kinderopvang (voor kinderen van 0 tot 3 jaar) voor kinderen van personeelsleden en studenten.



Er worden verschillende pistes verkend om voorschoolse kinderopvang aan te bieden aan personeelsleden. De UAntwerpen heeft een pilootproject lopen waarbij 5 plaatsen worden gereserveerd bij een kinderopvang nabij CST.

De Stuurgroep bekijkt de mogelijkheden tot het uitwerken van een (centraal) vervangingsfonds voor ZAP-leden tijdens hun moederschapsrust.

De beleidsnota Vervanging van ZAP tijdens moederschapsrust, ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor medische bijstand werd goedgekeurd door het Bestuurscollege van 9 december 2014 en trad in werking per 1 januari 2015. Intussen deden al 7 ZAP-leden beroep op het fonds.

3.4. Het uitwerken van een beleid waarbij gestreefd wordt naar minimaal 1/3e vertegenwoordiging van elk geslacht in nader te specificeren bestuursorganen, raden en commissies

Dit werd decretaal opgelegd (zie hoofdstuk 2)

4. Beleidsaanbevelingen voor de toekomst

Het voorliggend genderrapport vertoont geen grote aardverschuivingen ten opzichte van het vorige rapport met cijfers uit 2013, zeker met betrekking tot de verhouding mannen en vrouwen bij doctoraatsstudenten, postdocs, docenten en hoofddocenten. De verhouding bij de hoogleraren en de gewoon hoogleraren kende wel een verbetering. Hieruit concluderen we dat het promotiebeleid geen drempel vormt voor meer gendergelijkheid. Het proces van aanwerving ZAP, dat zich doorgaans situeert op niveau van docent en hoofddocent alsook het behalen van een doctoraat en postdoc verdienen onze blijvende aandacht.

De literatuur, het verleden en de vergelijking met andere landen leren ons echter dat er geen ultieme maatregel bestaat om gendergelijkheid in academia te verwezenlijken. Om meer gendergelijkheid te bekomen, grijpt men best in op verschillende niveaus en in verschillende stadia van de academische carrière. Alle acties apart zullen schijnbaar een beperkt effect hebben op een verbetering van de cijfers en dus meer bepaald op een meer evenwichtige verhouding man/vrouw. Maar de kracht zit in de combinatie van de verschillende acties en dit zal bijgevolg invloed hebben op cultuur van onze instelling, de aanwerving en de bevordering.

We gaan ervan uit dat ingrijpen op instellingsniveau en het academische systeem een cruciaal onderdeel vormt van een geslaagd beleid. We willen ons als universiteit behoeden voor enkel die maatregelen die het 'probleem' en dus de verantwoordelijkheid volledig bij de vrouwen zelf leggen. Eerder willen we een klimaat scheppen waarbij we niet uitgaan van een achterstelling bij vrouwen maar waarbij we onze formele en informele instituties onder de loep nemen.

De opgesomde acties vloeien voort uit het cijfermateriaal en werden besproken met :

- Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit
- Departement Personeel & Organisatie
- Antwerp Doctoral School

4.1. Acties m.b.t. de academische loopbaan

Het blijvend monitoren van cijfers i.v.m. de M/V verhouding bij studenten en personeelsleden

Het regelmatig genereren en analyseren van cijfers m.b.t. gender in de academische loopbanen is noodzakelijk, zowel op centraal niveau als op facultair niveau. Het tabblad 'gender' in BI is hiervoor een geschikte tool. Deze rapporten worden best structureel voorgelegd aan het beleid en een transparante communicatie hierover aangemoedigd.

Trekker: stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit

Het gebruik van BI gender is op facultair niveau nog onvoldoende ingeburgerd. Dep. P&O geeft in 2019 een algemene opleiding over het gebruik van BI. Het gebruik van BI gender zal geïntegreerd worden in deze algemene opleiding.



Trekker: Dep. P&O i.s.m. dep. U&S

Diversiteits- en gendertoets in werving en selectieproces

We gaan op zoek naar manieren om het wervings- en selectieproces van onze instelling te bekijken vanuit de diversiteits- en genderbril. In eerste instantie gaan we hiervoor ten rade bij externe partners (bv. SELOR, UNIA, ...), die hiermee ervaring hebben en ons kunnen inspireren en begeleiden in dit proces.

Trekker: Dep. P&O i.s.m. dep. U&S

Herwerking van de jobsite

De Universiteit Antwerpen herwerkt tegen 2019 de jobsite van de instelling (<https://www.uantwerpen.be/nl/jobs/>).

Eén onderdeel hiervan is de herwerking van het beeld- en tekstmateriaal. In lijn met de campagne voor studentenrekrutering, wordt hiervoor gewerkt met beelden en getuigenissen. Hier zal bijzondere aandacht gaan naar diverse mensen met diverse loopbanen (bv. vrouwelijke academici die doorgroeiden tot niveau van hoogleraar, medewerkers met een migratieachtergrond, ...).

Ook in de verdere communicatie rond de 'Universiteit Antwerpen als werkgever' zal worden ingezet op het delen van informatie over het beleid dat de Universiteit Antwerpen voert met betrekking tot gender en het zichtbaar maken van maatregelen die de combinatie werk – gezin ondersteunen, zoals gezinsvriendelijke vergaderuren, mogelijkheden tot kinderopvang nabij de werkplek, ...

Trekker: Dep. P&O

Vacaturetemplates

De UAntwerpen biedt faculteiten generieke vacaturetemplates aan voor aanwerving van personeel. De vacaturetemplates voor academisch personeel zullen in de komende drie jaren worden herschreven. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar het formuleren van de competenties op een genderneutrale manier. De Kicks-waarden van de UAntwerpen vormen hierbij de basis. In een eerste fase zullen de vacaturetemplates voor academisch personeel aangepakt worden. Alle collega's van het team werving & selectie (Departement P&O) namen deel aan de opleiding die voortvloeide uit het onderzoek naar gender-strategisch taalgebruik¹⁶. Er werden reeds drie vacaturetemplates herwerkt:

¹⁶ KdG onderzocht samen met Universiteit Antwerpen, sectorfederatie Agoria en VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) hoe strategisch gebruik van taal in opleidingsbrochures en vacatures helpt om meer vrouwen aan te trekken voor wetenschappelijke en technische opleidingen en functies. Het onderzoek kwam tot stand met financiële steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) en won nu ook het ESF-ambassadeursschap.



één op predocoraal niveau, één op postdoctoraal niveau en een vacaturetekst voor een ZAP positie. In 2018, 2019 en 2020 zullen ook de andere templates worden herschreven.

Trekker: Dep. P&O

Online sollicitatiemodule

Het Departement Personeel & Organisatie en het Departement ICT werken momenteel aan een nieuwe online sollicitatiemodule. Deze nieuwe module is een onderdeel van het personeelsadministratiesysteem Peoplesoft. Wanneer de candidate gateway (front office) volledig geprogrammeerd is, wordt het systeem voorgelegd aan een testgroep van gebruikers en een groep eindgebruikers) alvorens deze in dienst te nemen. Het systeem wordt gescreend op gebruiksvriendelijkheid voor sollicitanten en eindgebruikers. Hieronder valt ook een screening met betrekking tot gender, bv. mogelijkheden om werkonderbrekingen (bv. door zwangerschap) aan te geven, internationale ervaring in de vorm van korte verblijven aan te geven, ...Bij de uitwerking van de back office van dit systeem zal worden geïnvesteerd in een automatische rapportering rond gender om de instroom en doorstroom van kandidaten te volgen.

Trekker: Dep. P&O i.s.m. Dep. U&S

Decretale minimumnorm bij alle selectiecommissies

Voor alle aanwervingen die niet verlopen via de bestuursorganen¹⁷, moet er evenzeer gestreefd worden naar de decretale minimumnorm bij samenstelling van alle selectiecommissies. Dep. Personeel & Organisatie bekijkt hoe ze via een interne handleiding die wordt uitgewerkt tegen 2021 faculteiten kan sensibiliseren om ook bij die selectiecommissies het genderevenwicht te bewaken.

Trekker: Dep. P&O

Professionalisering van de selectiecommissies

Wanneer leden van de selectiecommissies bewust worden van subjectieve beeldvorming en getraind worden om bij de beoordeling van aantal publicaties, wetenschappelijke kwaliteit, leiderschapstijl; track records enz rekening te houden met genderstereotypering en andere vormen van bias, dan zal dit leiden tot meer transparantie en adequate selectieprocessen en dus de kans op een meer evenwichtige aanwerving vergroot worden.

¹⁷ Voor aanwervingen die verlopen via het Bestuurscollege, zal het BC zelf de samenstelling van de selectiecommissie tegen het licht van de decretale minimumnorm houden. Indien de selectiecommissie niet voldoet, zal het dossier worden terugbezorgd aan de desbetreffende faculteit met de vraag om de samenstelling te herbekijken.



Binnen het team werving & selectie van Dep. P&O maakt de [eDiv](#) module, een online opleiding over de antidiscriminatiewetgeving van het UNIA, deel uit van het starterspakket. Deze module geeft inzicht op discriminatie onder andere in selectie en aanwervingsprocedures.

Om andere leden van de selectiecommissies voldoende te ondersteunen in hun rol en bij te dragen aan de kwaliteit van de werving, werkt Dep. P&O tegen 2021 een training uit. In deze training zal onder andere een beperkt luik over gender en diversiteit worden toegevoegd, bijvoorbeeld stellen van genderneutrale vragen, uitsluiten van genderbias bij de beoordeling. Deze training wordt aangevuld met een draaiboek voor selectiecommissies waarin een onderdeel rond gender en diversiteit wordt opgenomen.

Trekker: Dep. P&O

Genderspits in alle fasen van het wervings- en selectieproces

Het lijkt aangewezen om per aanwerving van ZAP te werken met een genderspits: een lid van de selectiecommissie dat gendergelijkheid een warm hart toedraagt¹⁸ en waakt over gendergelijkheid in de verschillende fasen van de wervings- en selectieprocedure. Zo kan deze persoon actieve scouting naar vrouwen stimuleren, de evenwichtige samenstelling van de commissie bewaken, aandacht vestigen op werkonderbrekingen die gerelateerd zijn aan zwangerschap of ouderschap, ... In samenwerking met de faculteiten (via de werkgroep Werving & Selectie) wordt bekeken, hoe de rol van de genderspits ingevuld kan worden om een waardevolle bijdrage te leveren aan de doorstroom van vrouwelijke kandidaten in het werving- en selectieproces.

Trekker: Dep. P&O

MentUA

MentUA, het mentoringprogramma voor postdocs is zeer kleinschalig en bleek in de twee voorbije edities geen onverhoopt succes. De diensten die zijn betrokken bij het mentoringtraject en de praktische organisatie op zich nemen zijn er nog steeds van overtuigd dat mentoring een belangrijke hefboom kan zijn in de loopbaanontwikkeling van jonge onderzoekers en beveelt een continuering in de toekomst aan, onder de voorwaarde dat er meer structurele omkadering en dus extra inzet van personeelsmiddelen komt. In het najaar van 2018 zullen de betrokken diensten bekijken wat de mogelijkheden hiertoe zijn.

Trekker: Dep. P&O, ADS en Dep. U&S

¹⁸ Pg. 19 masterproef Sigrid Aelterman



Genderevenwicht bij doctoraatscommissies

De samenstelling van de doctoraatscommissies zou gebaat zijn met een meer evenwichtige genderverdeling. Op die manier worden jonge vrouwelijke doctoraatsstudenten al zeer vroeg in hun loopbaan geconfronteerd met vrouwelijke rolmodellen. In 2019 bekijkt Antwerp Doctoral School samen met Departement Universiteit & Samenleving hoe faculteiten kunnen worden gesensibiliseerd over het belang van genderevenwichtige doctoraatscommissies.

Trekker: Dep. U&S en ADS

4.2. Acties m.b.t. aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies

Vier jaar na het in voege treden van het 'Decreet tot de wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen' met een artikel over genderevenwicht, merken we dat op centraal niveau heel wat inspanningen werden gedaan om een genderevenwicht te bereiken.

Bijzondere aandacht moet echter gaan naar de samenstelling van het College van Decanen. Hier is de M/V verhouding bijzonder onevenwichtig. Om dit in de toekomst te veranderen, is de aanbeveling dat bij de verkiezingen een decaan en vicedecaan behorend tot het een ander geslacht worden voorgesteld.

Trekker: faculteiten

Ook is het aangewezen om te kijken naar de implementatie van het genderdecreet op facultair niveau en de eventuele gevolgen hiervan op de workload voor vrouwen. Hiervoor kunnen de faculteiten worden samengebracht. Er bestaan mogelijk organen waar het erg moeilijk is om een genderevenwicht te bereiken. De resultaten kunnen best voorgelegd worden aan het Bestuurscollege ter bespreking.

Trekker: Dep. U&S samen met Dep. Stafdiensten van de rector

4.3. Maatregelen uit actieplan duurzaam genderbeleid 2014

Er zijn nog een aantal zaken uit het actieplan 'Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel' die nog onvoldoende opvolging kenden. Een aantal hiervan werden in het luik 4.1 vermeld.

Research calculus

Het opnemen van een concept 'research calculus' in het e-curriculum en e-sollicitatieformulier voor ZAP is een van de acties die opnieuw vanonder het stof moeten worden gehaald. Concreet betekent dit dat afwezigheden, werkonderbrekingen enz. kunnen worden ingegeven en desgevallend worden



meegewogen. Een basisvoorwaarde is dat met de verschafte informatie correct wordt omgegaan en dus niet in het nadeel kan worden gebruikt.

Trekker: Dep. P&O

Internationale mobiliteit

Elke mobiliteitservaring, bijvoorbeeld een verblijf in een ander land/regio of in een andere onderzoeksomgeving (publiek of particulier) of een verandering van discipline of sector, hetzij als onderdeel van de initiële onderzoekopleiding, hetzij in een later stadium van de onderzoekslaan, of een virtuele mobiliteitservaring zou moeten worden beschouwd als een waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling van een onderzoeker.

Om deze beginselen uit te werken, wordt in 2019 de dialoog opgestart tussen verschillende departementen en faculteiten om tot een gezamenlijk standpunt te komen.

Trekker: Dep. P&O

Bekendmaking van de regeling 'Vervanging van ZAP tijdens moederschapsrust, ouderschapsverlof, bijstandsverlof en palliatief verlof'

De bekendmaking van de regeling 'Vervanging van ZAP tijdens moederschapsrust, ouderschapsverlof, bijstandsverlof en palliatief verlof' bij de faculteiten kan best op regelmatige tijdstippen worden opgenomen. Zowel de faculteiten zelf (via de faculteitsdirecteurs) als Dep. P&O (bijvoorbeeld op het IFOO) zullen proactief de mogelijkheden bij ZAP-leden bekend maken. Daarnaast is het de bedoeling ZAP-leden die hun zwangerschap kenbaar maken aan de faculteit en aan dep. P&O actief mogen geïnformeerd worden over het bestaan van deze regeling.

Trekker: Dep. P&O en faculteiten

4.4. *Acties op niveau van cultuur en structuur*

Om van een echt gedragen en geslaagd genderbeleid te kunnen spreken, menen we dat er verder moet nagedacht worden hoe we gender in al zijn aspecten kunnen meer kunnen inbedden in onze institutionele cultuur en structuur. Om een cultuuromslag te blijven stimuleren, is het noodzakelijk dat de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit waakt over alle genderaspecten aan de universiteit. De vicerector Dienstverlening ziet toe dat alle beleidsbeslissingen genomen worden waarbij diversiteit en gendergelijkheid als basisvoorwaarde aanwezig zijn.

Een andere voorwaarde voor een geslaagd genderbeleid is het voorzien van specifieke financiële middelen, zodat er ruimte is om bepaalde beleidsbeslissingen in acties om te zetten.