

GelijkheidsActiePlan Monitoring en Rapportage

De Academische Raad (18/02/2019) en de Raad van Bestuur (26/02/2019) keurden het GelijkheidsActiePlan 2019-2021 (van hieraf GAP) goed. Het GAP omvat **10 acties**:

1. Bij elke ZAP-vacature streven naar ten hoogste 2/3 kandidaten van het meest vertegenwoordigde geslacht, op de short list / kandidaten die ernstig in rekening worden genomen.
2. Het evalueren en zo nodig verbreden van de wervingskanalen met het oog op het aantrekken van meer diverse kandidaten (AP en ATP).
3. Het opstellen van inclusieve vacatureteksten die diverse doelgroepen stimuleren om te solliciteren (AP en ATP).
4. Het op punt stellen van een visietekst m.b.t. diversiteit en antidiscriminatie.
5. Inzetten op kennisopbouw en cultuurverandering diversiteit en anti-discriminatie via vorming & coaching.
6. Monitoring en rapportage over het diversiteitsbeleid.
7. Sensibiliseren omtrent verschillende diversiteitsthema's bij de VUB-community.
8. Een website maakt de initiatieven en de aanspreekpunten voor diversiteit zichtbaar.
9. Het lanceren van een call for action voor gelijkheid en inclusie naar studenten toe, incl. internationale studenten.
10. Via een curriculumscan wordt de reflectie over diversiteit in het onderwijs opgestart.

Voorliggende nota implementeert actie 6 van het GAP: interne communicatie aan de hand van een jaarlijkse monitoring en een stand van zaken van het gevoerde beleid. Naast de jaarlijkse interne rapportage t.a.v. de eigen bestuursorganen zal er ook een publiek event plaatsvinden dat de VUB community informeert in het kader van de jaarlijkse Gender Week.

Het eerste deel van de nota betreft de monitoring en bespreekt een aantal belangrijke evoluties inzake gendergelijkheid in het ZAP. Het tweede deel betreft de rapportage over het GAP en lijst op wat in 2019 reeds werd gerealiseerd inzake de respectievelijke acties.

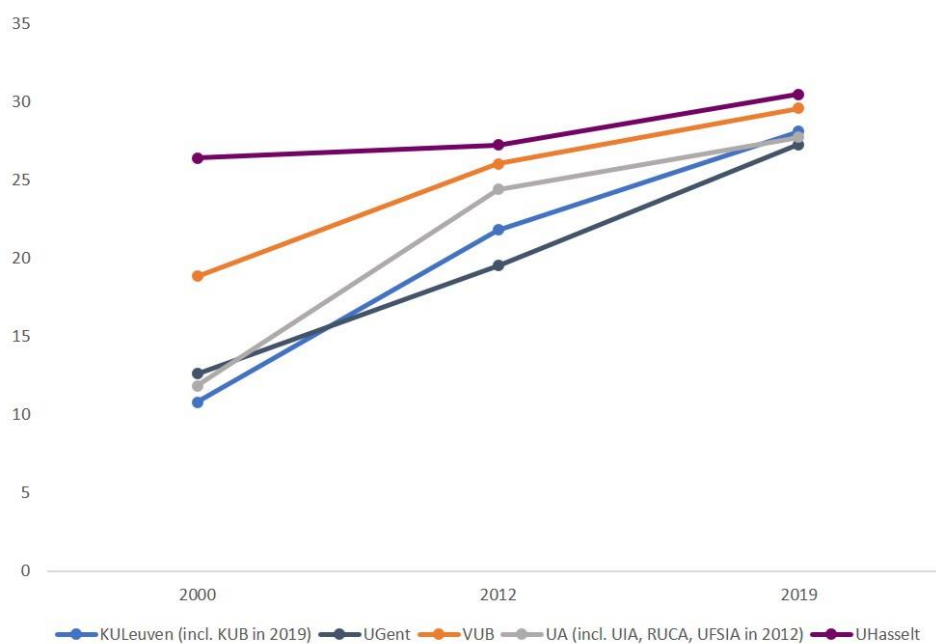
MONITORING

1. Evolutie van vrouwelijk ZAP

Zoals bepaald in het GAP is het doel om in 2021 de ondergrens van 33% vrouwelijk ZAP te bereiken. In 2018 bedroeg het totaal aantal vrouwelijk ZAP (VTE) aan de VUB 29%; in 2019 steeg dat lichtjes tot 30,15%.¹ In vijf faculteiten (zie Tabel 1) deed zich een lichte stijging voor; in 3 faculteiten een lichte daling. In de periode 2000-2019 steeg het aantal vrouwen in alle universiteiten (zie Figuur 1, Tabel 2). De VUB zit nog steeds aan de top, maar is die positie aan het kwijtgeraken. UGent en KULeuven zijn een grote inhaalbeweging aan het maken.

Tabel 1: Percentage vrouwelijk ZAP per faculteit aan de VUB in 2018 en 2019 in VTE (incl. OP3).

Faculteit	2018	2019
ES	31,86	32,17
GF	35,07	34,98
IR	21,99	24,40
LK	26,39	26,45
LW	34,33	34,61
PE	47,13	46,92
RC	38,00	33,13
WE	16,61	16,97



Figuur 1: Evolutie van percentage vrouwelijk zap binnen alle Vlaamse universiteiten²

¹ Totaal ZAP = Docent, Tenure Track Docent, Hoofddocent, Hoogleraar en Gewoon Hoogleraar, Integratiekader OP3 + Ander ZAP: Gastprofessor, hoofdbibliothecaris, gepensioneerd ZAP die als bezoldigd emeritus blijft verder werken ten laste van de werkingsuitkeringen

² Zie bijlage 1 voor gedetailleerde cijfers.

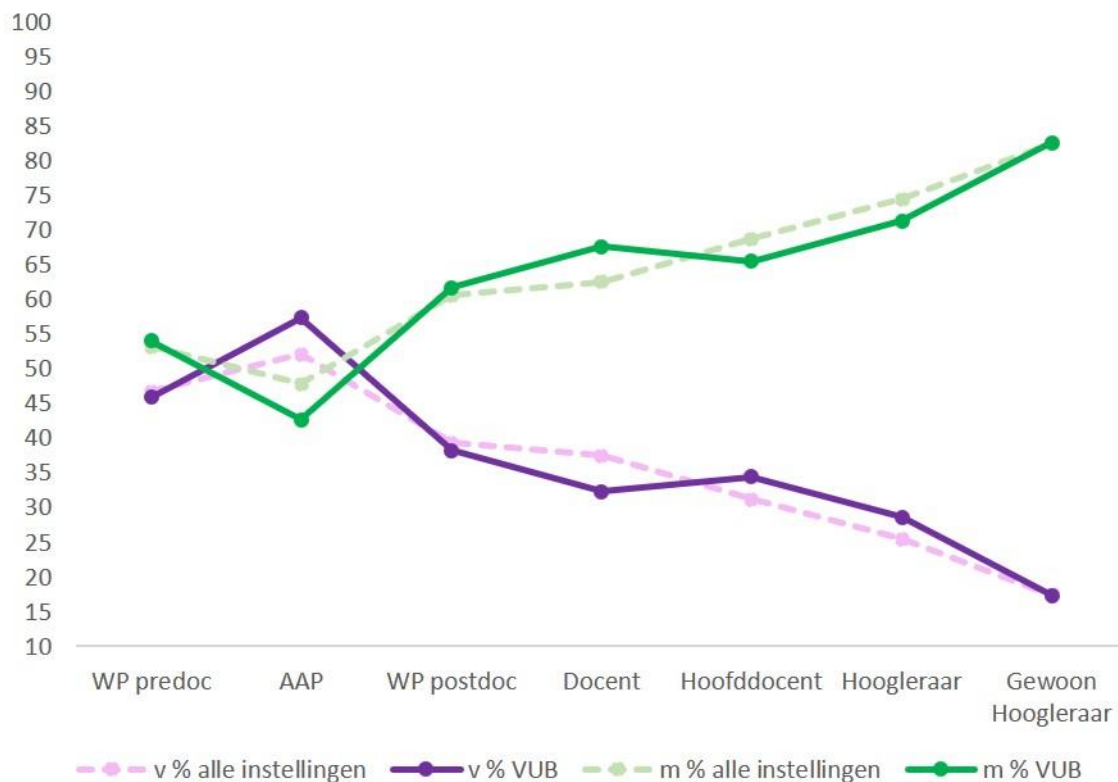
Tabel 2: Evolutie vrouwelijk academisch personeel 2000-2019: VUB vergeleken met alle Vlaamse universiteiten³

Universiteiten	2000	2012	2019
UHasselt	26,41	27,24	30,46
VUB	18,83	26,02	29,56
KULeuven (incl. KUB in 2019)	10,78	21,8	28,09
UA (incl. UIA, RUCA, UFSIA in 2012)	11,84	24,38	27,73
UGent	12,60	19,51	27,27

³ Deze cijfers zijn exclusief OP3 om vergelijkingen doorheen de tijd mogelijk te maken.

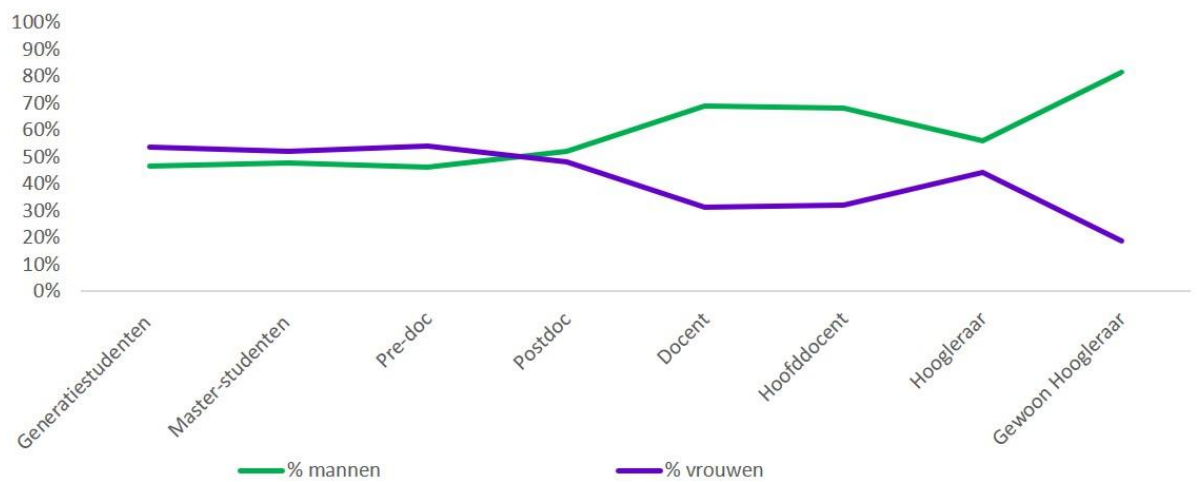
2. Evoluties binnen het vrouwelijk ZAP

De 'leaky pipeline' -het afnemen van het aantal vrouwelijk (Z)AP naarmate men stijgt in de academische ladder- is een persistent fenomeen. Het patroon van een toenemende gender-gap parallel aan de academische hiërarchie doet zich voor aan alle Vlaamse universiteiten en VUB wijkt ook niet drastisch af van de gemiddelden per graad. De grootste afwijkingen voor de VUB in vergelijking tot de andere universiteiten (zie Figuur 2) doen zich voor 1) op het niveau van het AAP (VUB heeft meer vrouwelijk AAP), en 2) op het niveau van docenten (VUB stelt minder vrouwelijke docenten aan in vergelijking tot het Vlaamse gemiddelde). Dit laatste is uiteraard ook relevant in het licht van de eerdere vaststelling dat VUB haar koploperspositie dreigt kwijt te geraken.

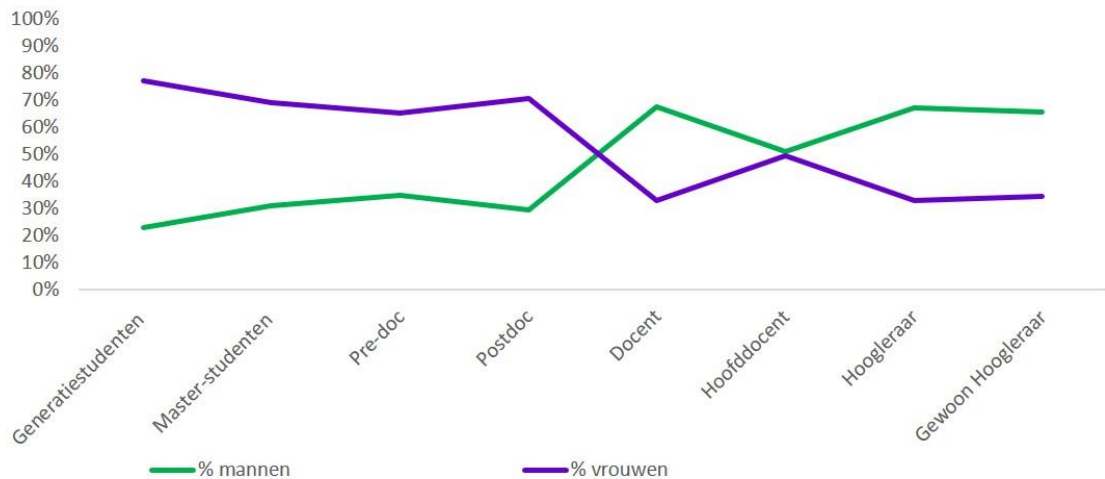


Figuur 2. Leaky pipeline, 1 februari 2019: VUB vergeleken met Vlaamse universiteiten. Op de y-as het percentage van elk statuut voor mannen en vrouwen respectievelijk.

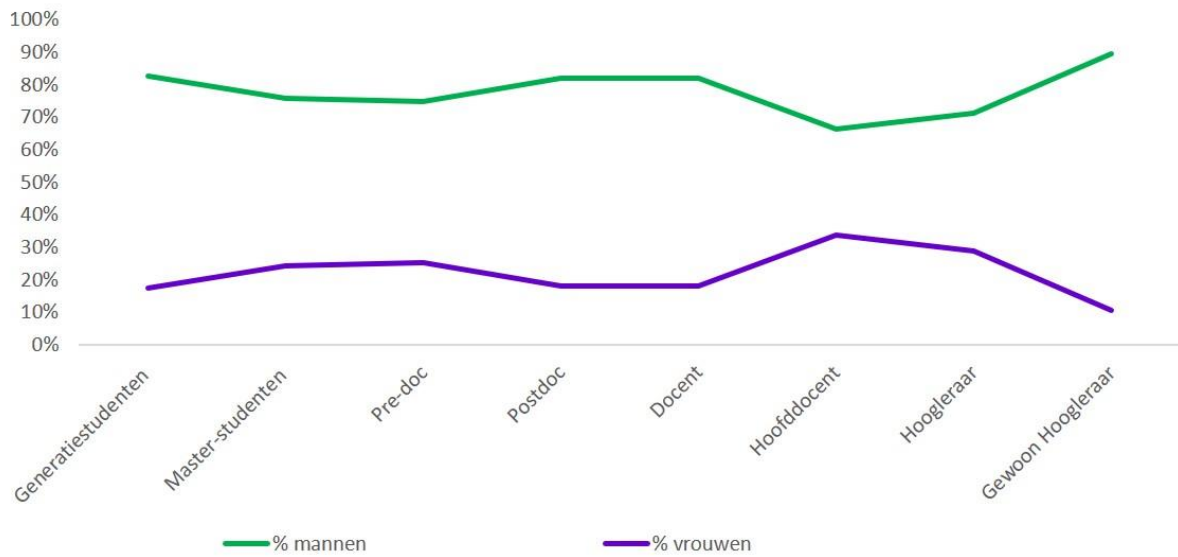
Wanneer we inzoomen op de verschillende faculteiten (zie de Figuren 3-10) zien we evenwel in de meeste faculteiten geen 'zuivere schaar' (namelijk het in toenemende mate uit elkaar groeien van de percentages mannen en vrouwen naarmate men stijgt op de academische ladder). Met andere woorden, elke faculteit heeft een specifieke problematiek inzake gendergelijkheid. Er zijn evenwel twee belangrijke constanten: 1) het lagere aantal vrouwelijke docenten in elke faculteit, en 2) een 'bek' (gapende kloof) ter hoogte van de posities hoogleraar en gewoon hoogleraar.



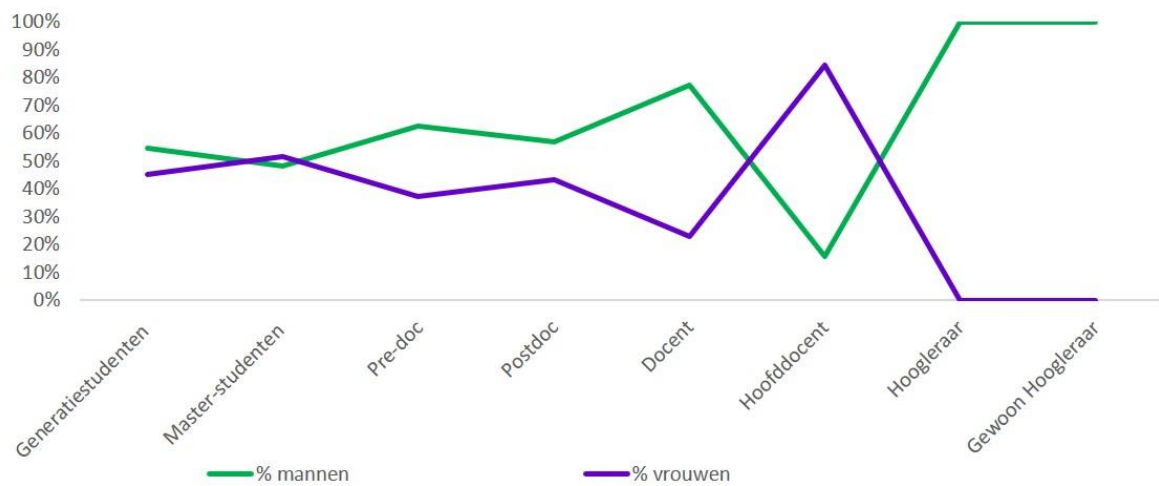
Figuur 3 Faculteit ES. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.



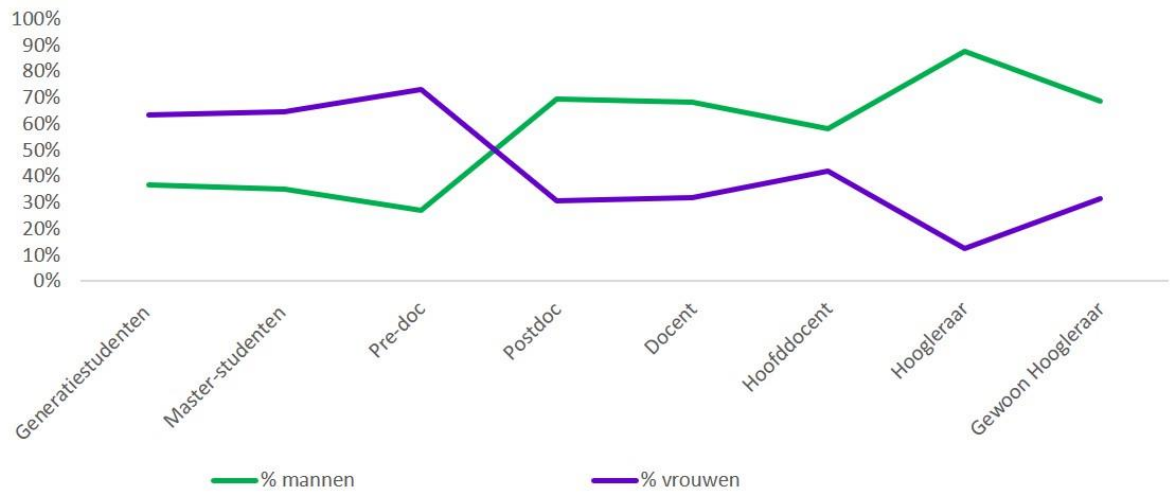
Figuur 4 Faculteit GF. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.



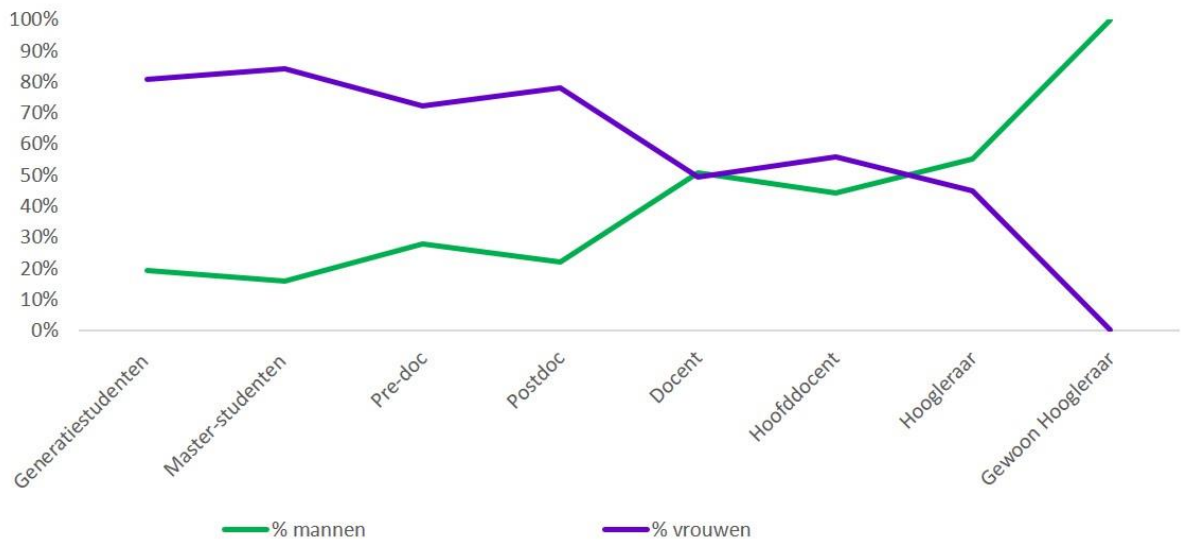
Figuur 5 Faculteit IR. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar 2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.



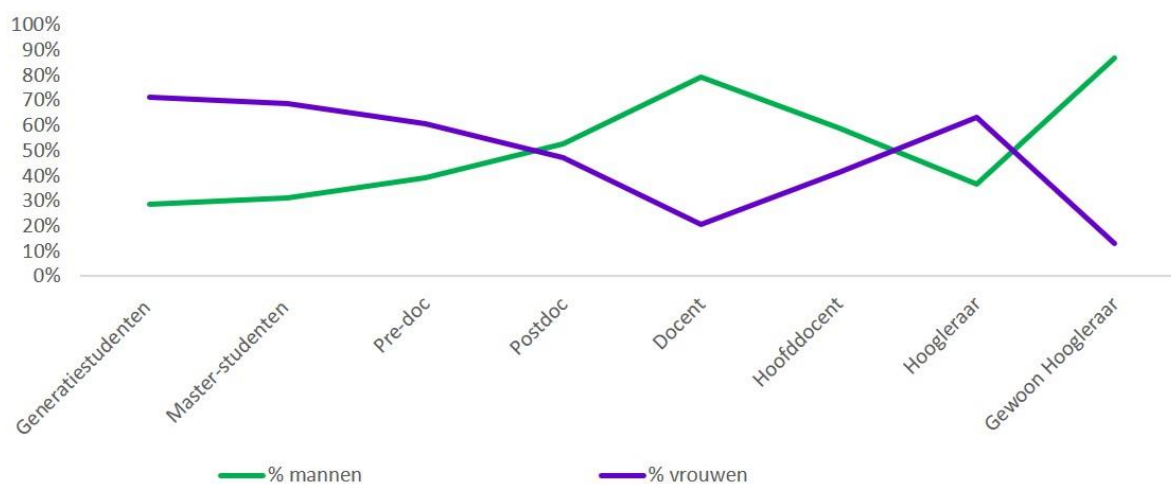
Figuur 6 Faculteit LK. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar 2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.



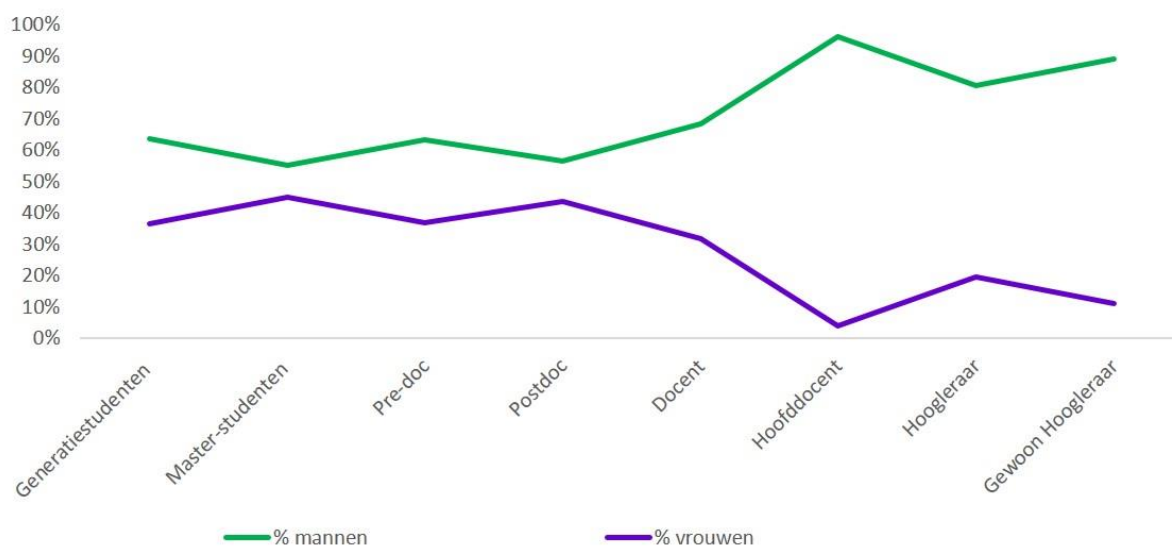
Figuur 7 Faculteit LW. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.



Figuur 8 Faculteit PE. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.



Figuur 9 Faculteit RC. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.



Figuur 10 Faculteit WE. Percentages van mannen en vrouwen in academische ladder. Percentage generatiestudenten en Master-studenten ingeschreven in academiejaar2019-2020. Percentages andere categorieën in percentage van VTE's, medewerkers aangesteld aan de VUB op 1 februari 2019.

3. Instroom vrouwelijk ZAP

Wanneer we kijken naar het aantal eerste aanstellingen van ZAP aan de VUB in de periode 2012-2019 (Tabel 3) merken we dat er zich grote jaarlijkse schommelingen voordoen. In 2019 werden er meer vrouwen aangeworven in een ZAP statuut dan mannen (zie Tabel 4) en het gemiddelde percentage aanstelling lag ook hoger voor vrouwen dan voor mannen. Al deden er zich ook terugvallen voor in de afgelopen 7 jaar, over de gehele periode beschouwd is de evolutie positief. Vrouwelijk talent wordt dus wel degelijk gezien en gevaloriseerd. In licht van de vergelijkingen tussen VUB en de andere Vlaamse universiteiten is de conclusie evenwel ook: VUB levert een belangrijke inspanning, maar andere universiteiten doen meer. Een ander minpunt is dat vrouwelijk ZAP vooral in tijdelijke statuten aangeworven wordt (zie Tabel 3) en minder in het vaste statuut van Openbaar Ambt.

Tabel 3: Evolutie eerste ZAP aanstellingen (2012-2019)⁴

Aanstelling	Totaal N vrouw	% N Vrouw	Totaal VTE vrouw	% VTE vrouw	Gem. VTE/N
Openbaar Ambt ZAP	23	29,87%	19,5	28,68%	0,84
Tijdelijk ZAP-statuut	108	36,36%	19	36,57%	0,17
Tijdelijk ZAP + Openbaar Ambt ZAP	131	35,03%	38,5	32,10%	0,29

Tabel 4: Eerste ZAP aanstellingen 2019⁵

Gender	N	% N	VTE	% VTE	Gem. VTE/N
mannen	20	44,44	5,0	36,9	0,25
vrouwen	25	55,56	8,6	63,1	0,34

In mei 2019 werd het GAP goedgekeurd door de Raad van Bestuur. Een van de actiepunten was het stellen van een maximum van 2/3 van hetzelfde geslacht voor alle zap-vacatures. In Tabel 5 en 6 is weergegeven hoeveel van de zap-vacatures in 2019 en 2020 (tot nu toe) al aan deze regel voldoen (incl. data van voordat deze regel werd ingevoerd). Slechts 41% van alle ZAP aanstellingen is overeenstemming met 2/3 richtlijn. Van de voltijdse posities is dat slechts 20%. Dit is voornamelijk te verklaren door de korte short-lists: 54% van alle vacatures bestaat uit 1 of 2 personen.

Tabel 5: Shortlist van voltijds zap-vacatures 2019-2020 die voldoen aan het genderevenwicht met een samenstelling van maximaal 2/3 van hetzelfde geslacht.

Faculteit	voldaan aan 2/3 regel	N vacatures
ES	0	1
GF	0	1
IR	0	1
LK	0	1
LW	1	1
PE	0	1
RC	0	1
WE	1	3

⁴ Exclusief Gastprofessoren en Vervangend Academisch Personeel en exclusief uitbreidingen van opdracht. Werkgever: VUB + UZ. Bron data: M&O.

⁵ Exclusief Gastprofessoren en Vervangend Academisch Personeel en exclusief uitbreidingen van opdracht. Werkgever: VUB + UZ. Bron data: M&O

Tabel 6: Shortlist van deeltijds ZAP vacatures 2019-2020 die voldoen aan het genderevenwicht met een samenstelling van maximaal 2/3 van hetzelfde geslacht.

Faculteit	voldaan aan 2/3 regel	Totaal aantal vacatures
ES	0	0
GF	3	9
IR	0	0
LK	0	1
LW	6	9
PE	4	8
RC	1	2
WE	0	0

4. Doorstroom vrouwelijk ZAP

In 2019 ging 27% van de bevorderingen naar vrouwen (zie Tabel 7); voor alle graden geldt dat het percentage vrouwelijke bevorderingen schommelt tussen een-derde en een-vierde van de totale bevorderingen. In alle faculteiten, op RC na, ligt het aantal bevorderingen van vrouwen lager dan het aantal bevorderingen van mannen (zie Tabel 8), en in 2 faculteiten (en OZR) werd in 2019 geen enkele vrouw bevorderd. Vrouwen die bevorderd worden, worden gemiddeld genomen niet bevorderd worden voor kleinere percentages VTE (zie Tabel 9).

Tabel 7: Bevorderingen in het ZAP in 2019 (met ingang van 1/01/2020), opgesplitst per graad ⁶

Graad	N vrouw	Totaal N	% N vrouw	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw
Hoofddocent	6	24	25	10,1	34,2	30
Hoogleraar	5	16	31	4,5	13,35	34
Gewoon Hoogleraar	2	8	25	2	8	25
Totaal	13	48	27	16,6	55,55	30

Tabel 8: Bevorderingen in het ZAP in 2019 (met ingang van 1/01/2020), opgesplitst per faculteit⁷

Entiteit	N vrouw	N Totaal	% N vrouw	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw
ES	1	5	20	1,0	5,0	20
GF	4	9	44	2,8	6,4	44
IR	0	4	0	0	3,1	0
LK	0	1	0	0	1,0	0
LW	2	6	33	1,8	5,1	35
PE	1	3	33	1,0	3,0	33
RC	2	4	50	2,0	3,8	53
WE	3	11	27	3,0	11,0	27
OZR	0	5	0	0	4,1	0
Totaal	13	48	27	11,6	42,55	27

Tabel 9: Bevorderingen in het ZAP in 2019 (met ingang van 1/01/2020)⁸

N	VTE	Gem. VTE/N
13 vrouwen	11,6	0,89
35 mannen	30,95	0,88

5. Vertegenwoordiging van vrouwen

Artikel 5 van het Organiek Statuut stelt: “De VUB streeft naar genderevenwicht bij de invulling van de bestuursmandaten en bij de samenstelling van de bestuursorganen, alsook bij het verlenen van de titels en eretitels die krachtens dit Organiek Statuut kunnen worden verleend. Onverminderd de toepasselijke decretale regelgeving ter zake, geldt daarbij ten minste voor de organen vermeld onder

⁶ Bron: Academische Raad van 16/12/2019

⁷ Bron: Academische Raad van 16/12/2019

⁸ Bron: Academische Raad van 16/12/2019

Titel IV (Universiteitsraad), Titel V (Raad van Bestuur), Titel VI (Academische Raad, OWR, OZR, IVR, RIB), Titel X (Faculteiten) en Titel XI (Bestuurscollege UZ) van dit Organiek Statuut, dat minstens één derde van de stemgerechtigde leden tot het andere geslacht behoort. Indien dit niet het geval is, kunnen deze organen toch rechtsgeldig beraadslagen en beslissen.”

Er zijn twee centrale bestuursorganen waar de genderbalans niet in orde is (zie Tabel 10), met name de Academische Raad en het Bestuurscollege van het UZ. Ook de studentenraad is niet in balans, maar hiervoor is geen genderquotum van kracht.⁹

Tabel 10. Vertegenwoordiging van vrouwen in centrale bestuursorganen in 2019¹⁰

Bestuursorgaan	% vrouwen
Academische Raad	31
Raad van Bestuur	44
Universiteitsraad	39
Bestuurscollege UZ	15
Directiecomité	58
Innovatie- en Valorisatieraad	46
Onderwijsraad	48
Onderzoeksraad	50
Raad Internationaal Beleid	47
Studentenraad	69
Studentenvoorzieningen Raad	64

Voor de Evaluatie en Bevorderingscommissies wordt het genderevenwicht gehaald bij de meeste faculteiten (zie Tabel 11). Bij de faculteiten Rechten en Criminologie en Psychologie en Educatiewetenschappen wordt er op dit moment niet voldaan aan het afgesproken genderevenwicht.

Tabel 11. Vertegenwoordiging van vrouwen in de EBC's⁹

Faculteiten	Mannen	Vrouwen	Percentage vrouwen
ES	5	4	44,4%
GF	3	2	40,0%
IR	9	6	40,0%
LK	5	3	37,5%
LW	4	3	42,9%
PE	5	2	28,6%
RC	5	2	28,6%
WE	5	4	44,4%

⁹ Het 1/3 quotum geldt enkel voor Studentenvoorzieningen Raad en niet voor de studentenraad, cfr. het decreet betreffende de studiefinanciering en studentenvoorzieningen in het hoger onderwijs.

¹⁰ Enkel de leden met effectieve stem werden meegeteld. Bron data: Secretariaat van de Raad en OWSB

Bijlage

Bijlage 1 Aandeel vrouwelijk academisch personeel: VUB vergeleken met alle Vlaamse universiteiten¹¹

	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw
Wetenschappelijk Personeel predoctoraal (buiten werking)	3996	8594	46,80	429,40	935,35	45,91
AAP in strike zin, ander AAP, OP1 en OP2	1168	2242	52,09	82,80	144,35	57,36
Wetenschappelijk Personeel postdoctoraal (buiten werking)	1330	3377	39,38	138,55	362,20	38,25
Docent, Tenure Track Docent en OP3	317	847	37,47	49,15	152,05	32,32
Hoofddocent en OP3	384	1113	31,26	43,25	125,60	34,43
Hoogleraar en OP3	177	693	25,48	17,85	62,25	28,67
Gewoon Hoogleraar en OP3	156	894	17,45	11,20	64,50	17,36
Ander ZAP: Gastprofessor, hoofdbibliothecaris, bezoldigd emeritus ten laste van werking	72	189	37,80	7,85	24,37	32,21

¹¹ Bron: VLIR Samenvattende tabel personeelsstatistieken op 1/02/2019, totaal, p. 145, VLIR Samenvattende tabel personeelsstatistieken op 1/02/2019, VUB, p. 141