



Vrije Universiteit Brussel

---

## Genderactieplan\_GAP 2014-2016

---

### Inhoudsopgave

1. Documentbeheer
2. Identificatie
3. Context Genderactieplan
4. Waarom een genderbeleid
5. Oorzaken ongelijke kansen
6. Werkwijze en toelichting bij GAP
7. GAP matrix

### Bijlagen

- 1) Charter Gender
- 2) Dossier Cijfermateriaal VUB

### Eindnoten

**1. Documentbeheer**

Status	Finaal
Versie	V.9
Datum	23/01/2014
Titel	Genderactieplan_GAP 2014-2016

**Historiek document**

Versie 1	02/09/2013	versie op basis van formuleringen Stuurgroep GAP 08/07/2013 voorgelegd aan Stuurgroep GAP d.d. 02/09/2013
Versie 2	03/10/2013	met wijzigingen conform Stuurgroep GAP d.d. 02/09/2013 voorgelegd aan de rector, prof. dr. Paul De Knop overgemaakt aan VLIR High Level Task Force Gender voor evaluatie 08/10/2013
Versie 3	01/11/2013	voorgelegd aan Raad van Decanen d.d. 04/11/2013 (print) voorgelegd aan Stuurgroep GAP d.d. 13/11/2013
Versie 4	28/11/2013	met wijzigingen na input Raad van Decanen d.d. 04/11/2013 en Stuurgroep GAP d.d. 13/11/2013 voorgelegd aan prof. dr. Viviane Jonkers (vice-rector Studentenbeleid), Els Robbrecht (Diensthoofd Studentenbeleid), Arthur Skenazi (VUB Career Center), Helena Wittock (Strategie & Beleid), Bruno Verwee (DP HR), Tru Lefevere (directeur MarCom)
Versie 5	12/12/2013	voorgelegd aan de rector, prof. dr. Paul De Knop
Versie 6	08/01/2013	met wijzigen conform voorgaande gesprekken, voorgelegd aan Stuurgroep (per mail)
Versie 7	17/01/2014	met wijzigen conform Stuurgroep GAP d.d. 10/01/2014 conform opmerkingen van de rector, prof. dr. Paul De Knop
Versie 8	21/01/2014	voorgelegd ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur e.k. 28/01/2014
Versie 9	23/01/2014	conform de opmerkingen en aanvullingen geformuleerd op het Strategisch Seminarie d.d. 22/01/2014 herwerkte versie voorgelegd ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur e.k. 28/01/2014

**Bilaterale bespreking met faculteiten:**

15/11/2013: faculteit ES, Academisch directeur prof. dr. Patrick Stouthuysen

13/12/2013: faculteit PE, prof. dr. Joeri Hofmans en administratief secretaris Ivo Van Akelijen

20/12/2013: faculteit LK, Decaan prof. dr. Eric Kerckhofs

09/01/2014: faculteit GF, Decaan prof. dr. Alain Dupont, prof. dr. Karin Vanderkerken, prof. dr. Ilse Smolders

14/01/2014: faculteit LW, Decaan prof. dr. Georges Declercq, prof. dr. Gily Coene

17/01/2014: faculteit IR, Decaan prof. dr. Annick Hubin, prof. dr. Francis Berghmans

## 2. Identificatie

<p><b>STUURGROEP GENDERACTIEPLAN_GAP</b>  <b>Statuut</b> ad hoc Stuurgroep</p>	
<p><b>Opdracht</b>                  - uitwerken van een instellingseigen genderactieplan in het kader van het VLIR Charter Gender                  - bewerkstelligen van een draagvlak in alle geledingen van de instelling                  - de verankering van een duurzaam genderbeleid aan VUB</p>	
<p><b>Samenstelling</b>                  - vertegenwoordigers van alle faculteiten alsook van een aantal centrale diensten, samenstelling bekrachtigd Raad van Decanen d.d. 29/04/2013.                  - gewijzigde samenstelling n.a.v. presentatie GAP op Raad van Decanen d.d. 04/11/2013.                  - <b>voorzitter GAP</b> prof. dr. Machteld De Metsenaere                  - <b>medewerker GAP</b> Lisa Wouters</p>	
<p><b>Effectieve leden GAP</b>                  Jan Veny (Directie Personeelsdienst)                  prof. dr. Yvette Michotte (Vicerector Onderwijs)                  Mieke Gijsemans (Diensthoofd Vicerectoraat Onderzoek)                  prof. dr. Karen Celis (Faculteit ES)                  prof. dr. Gily Coene (Faculteit LW)                  prof. dr. Wilfried Rauws (Faculteit RC)                  prof. dr. Roland Pepermans (Faculteit PE)                  prof. dr. Eric Kerckhofs (Decaan Faculteit LK)                  prof. dr. Karin Vanderkerken (Faculteit GF)                  prof. dr. Francis Berghmans (Faculteit IR)                  prof. dr. Stefan Magez (Faculteit WE)</p> <p><b>Aanvulling effectieve leden GAP</b> n.a.v. Raad van Decanen d.d. 04/11/2013                  prof. dr. Georges Declercq (Decaan Faculteit LW)                  prof. dr. Patrick Stouthuysen (Academisch Directeur Faculteit ES)                  Jan Den Haese (Directie Personeelsdienst, HR)</p> <p><b>Leden met raadgevende stem GAP</b>                  Frank Gladines (GOCO)                  Jacqueline Couder (IRMO)</p>	<p><b>Plaatsvervangende leden GAP</b>                  Maha Najjar (Directie Personeelsdienst)                  Vanessa De Cock (Diensthoofd Vicerectoraat Onderwijs)                  Julie Debrauwere (Coördinator Centrale Doctoraatsbegeleiding)                  prof. dr. Bram Spruyt (Faculteit ES)</p> <p>prof. dr. Paul De Hert (Faculteit RC)                  prof. dr. Joeri Hofmans (Faculteit PE)</p> <p>prof. dr. Ilse Smolders (Faculteit GF)                  prof. dr. Ann Dooms (Faculteit IR)                  prof. dr. Eva Colebunders (Faculteit WE)</p> <p><b>Vervanging</b> prof. dr. Paul De Hert (Faculteit RC) door prof. dr. Els Dumortier (Faculteit RC) d.d. 22/11/2013</p>
<p><b>Vergaderingen Stuurgroep GAP</b>                  De Stuurgroep GAP kwam tot nog toe viermaal formeel samen op een tweemaandelijks ritme: 08/07/2013, 02/09/2013, 13/11/2013 en 10/01/2014.</p>	

### 3. Context Genderactieplan

Medio 2012 werden een aantal decreten uitgevaardigd waarin de wetgever de publiekrechtelijke universiteiten voorschriften oplegt betreffende de evenwichtige vertegenwoordiging van de geslachten in de samenstelling van Raad van Bestuur, andere bestuursorganen en selectiecommissies.<sup>1</sup> Ten aanzien van de vrije instellingen werden geen verplichtingen opgelegd, maar is wel de aanbeveling geformuleerd om gelijkaardige inspanningen te leveren. Vervolgens werd in de schoot van de VLIR een High Level Task Force Gender opgericht (verder VLIR Task Force) die op haar beurt een “Actieplan Gender Hoger Onderwijs” uitwerkte (goedgekeurd VLIR Raad 27/03/2013).<sup>2</sup> De VLIR Task Force adviseerde eveneens de actielijnen waarachter de universiteiten zich gezamenlijk kunnen scharen, op te nemen in een **Charter Gender**, als teken van een interuniversitair gedragen engagement (goedgekeurd VLIR Bureau 19/06/2013, VUB RvB 02/07/2013).

De rectoren van alle Vlaamse instellingen engageerden zich ertoe om in eerste instantie een **instellingseigen genderactieplan** uit te werken met een focus op academisch personeel. Het Charter Gender zet in belangrijke mate de krijtlijnen uit voor dit instellingseigen genderactieplan dat operationeel zou moeten zijn in het eerste kwartaal van 2014. Hiertoe werd aan de VUB de **Stuurgroep GAP** opgericht waarin zowel de faculteiten als een aantal centrale diensten vertegenwoordigd zijn (goedgekeurd Raad van Decanen 29/04/2013). De oorspronkelijke samenstelling wijzigde licht (zie supra punt 2) ten voordele van een beter evenwicht tussen het aantal expert-leden en leden met bestuursverantwoordelijkheid op facultair niveau. De opdracht van de Stuurgroep GAP bestond er de voorbije periode in om: 1) voorliggend instellingseigen genderactieplan in het kader van het VLIR Charter Gender uit te werken, 2) een draagvlak in alle geledingen van de instelling te bewerkstelligen en 3) een duurzaam genderbeleid aan VUB te verankeren. Voorzitter van de Stuurgroep GAP is prof. dr. Machteld De Metsenaere. Er werd tijdelijk een medewerker aangeworven ter ondersteuning van de Stuurgroep GAP, Mevr. Lisa Wouters. Verwacht wordt dat in de toekomst de Stuurgroep GAP, ondersteund door een medewerker, eventueel in een centraal verankerde cel gender en diversiteit, de opvolging van het instellingseigen genderactieplan op zich neemt.

De VLIR Task Force biedt ondersteuning op interuniversitair niveau d.m.v. evaluatie van de actieplannen en adviezen voor bijsturing alsook de organisatie van een tweejaarlijkse publieke rapportering m.b.t. de door de instellingen geboekte vooruitgang. Het GAP biedt de VUB en de faculteiten in het bijzonder de mogelijkheid om **autonoom targets** te bepalen en een genderbeleid te ontwikkelen, in tegenstelling tot de opgelegde quota aan de publiekrechtelijke instellingen. De definitieve genderactieplannen van de Vlaamse instellingen worden in februari 2014 overgemaakt aan de voogdijministers Ingrid Lieten en Pascal Smet. Aansluitend vindt een plechtig moment plaats waarop de rectoren het Charter Gender ondertekenen.

#### 4. Waarom een genderactieplan

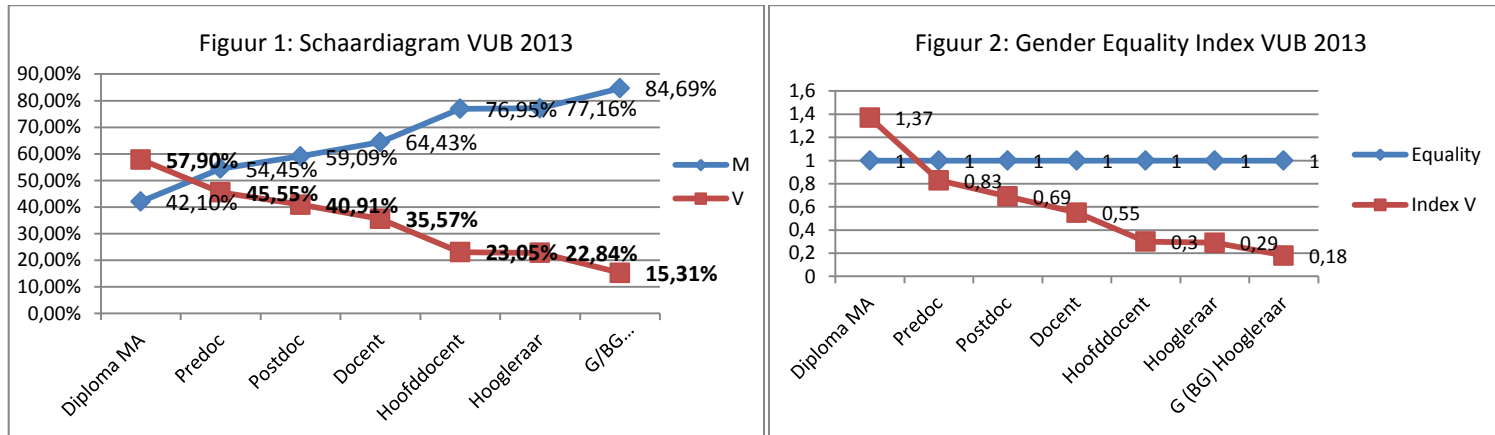
##### Rechtvaardigheidsprincipe

Vanuit een humanistische visie betreffende de **gelijkwaardigheid van vrouwen en mannen** is een genderbeleid een kwestie van rechtvaardigheid. “Openheid, verdraagzaamheid en respect voor persoon en maatschappij” is een belangrijke basiswaarde voor VUB.<sup>3</sup> Als progressieve instelling is VUB op heel wat vlakken m.b.t. gender een voorloper. Met de eerste vrouwelijke rector in Vlaanderen (prof. dr. Els Witte) was de VUB 20 jaar geleden al een trendsetter. Maar de VUB was eind de jaren 1980 ook de eerste Vlaamse instelling met een Centrum Vrouwenstudies. Nadien volgde de verankering van de cursus ‘Inleiding tot de vrouwen- en genderstudies’ in het reguliere onderwijsaanbod. Daarnaast ondertekende de VUB al in 2000 de UNICA *mission statement on equal opportunities*.<sup>4</sup> En van 2003 tot 2007 was het VUB Diversiteitsforum een voortrekker in diverse projecten (VLIR Equal Project 2004, VUB Diversiteitsplan 2005). Momenteel bestaat het rectorencollege naast de rector uit 2 mannelijke en 2 vrouwelijke vice-rectoren, en een vrouwelijke decaan staat aan hoofd van de Ingenieursfaculteit.

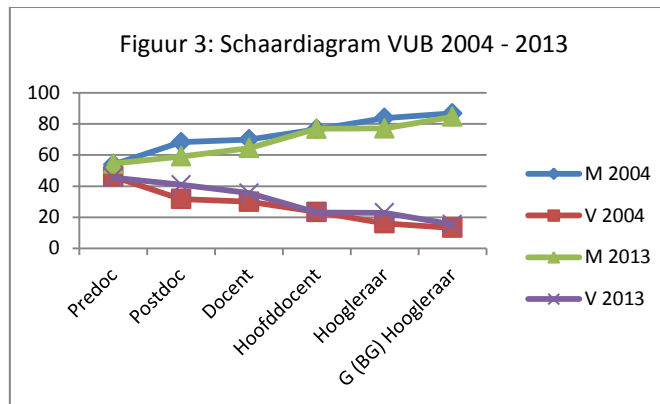
In 2013 werd het genderbeleid aan de VUB kracht bijgezet door alle vijf eredocoraten uit te reiken aan vrouwen die een fundamentele bijdrage leverden op academisch en/of maatschappelijk vlak. Of zoals minister Pascal Smet het tijdens de plechtige uitreiking verwoordde: “Vandaag drukt de VUB de ambitie uit een universiteit met een reëel genderplan te zijn”.<sup>5</sup> De VUB rust alleszins niet op haar lauweren. Want hoewel de VUB het in vergelijking met andere instellingen in Vlaanderen zeker niet slecht doet wat de genderverhoudingen in het academisch personeel betreft – 40% van het AP is vrouwelijk en voor het ZAP is dit 26,4% – wordt met voorliggend genderactieplan een expliciet engagement opgenomen ter verbetering van de situatie. Een bijkomende inspanning is noodzakelijk zodoende de in- en doorstroom van vrouwelijke vorsers in het academisch korps te verbeteren.

##### Sense of urgency of nog 70 jaar wachten op gendergelijkheid?<sup>6</sup>

Er is voldoende **cijfermateriaal voorhanden** dat op overtuigende wijze aantoont dat de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke academici in het ZAP-kader en daarmee samenhangend in bestuursfuncties, zich niet met de tijd zal oplossen. **Verticale segregatie** in de academische wereld is een hardnekkig fenomeen in Europa, België en Vlaanderen. De VUB is hierop geen uitzondering. Figuur 1 geeft de academische loopbaan aan VUB weer (verhouding gebaseerd op het aantal VTE, 2013, alle werkgevers, incl. bursalen). Vrouwelijke studenten met een masterdiploma zijn in de meerderheid (57,9% vrouwen t.o.v. 42,1% mannen) en vrouwelijke gewoon en buitengewoon hoogleraren in een absolute minderheid (15,3% vrouwen t.o.v. 84,7% mannen). De percentages vrouwen bedragen op het niveau van predoc 45,5%, postdoc 40,9%, docent 35,6%, hoofddocent 23% en hoogleraar 22,8%. De beperkte doorstroom van vrouwen naar de hogere echelons in het ZAP-kader heeft uiteraard gevolgen voor de samenstelling van bestuurs- en adviesorganen waarvan de graad van hoogleraar of gewoon hoogleraar vereist is. De **Gender Equality Index** (Figuur 2) geeft de kansen van vrouwen in de uitbouw van een academische loopbaan weer: 1 staat voor volledige gelijkheid (doorstroom 50% mannen en 50% vrouwen) en 0 voor het andere uiterste (100% mannen en geen vrouwen).<sup>7</sup>



De doorstroom van vrouwelijke academici is de voorbije decennia niet fundamenteel verbeterd (Figuur 3, op basis van het aantal VTE, alle werkgevers).



Een verankerd genderbeleid is vereist, wil men een duurzame cultuurwijziging bewerkstelligen en een werkomgeving creëren waarin “onze medewerkers gekoesterd worden en hen maximale kansen worden gegeven om zich te ontwikkelen en te groeien” (kernwaarde VUB). Een erg veeleisende functie als academisch versor (hoge werken publicatiedruk, werkonzekerheid, ten top gedreven competitie, etc.) wordt als steeds minder aantrekkelijk gezien. Het risico bestaat dat de academische wereld – als werkgever – haar competitiviteit op de arbeidsmarkt dreigt te verliezen. Het zou zeer jammer zijn als vrouwen pas ten volle in de academische wereld instromen op een moment dat het beroep aan status inboet, cf. leerkrachten en huisartsen.<sup>8</sup>

“Working to achieve gender equality isn’t just the right thing to do; it’s the smart thing to do, too”<sup>9</sup>

Er zijn vandaag gemiddeld gezien meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. Intelligentie is een universele eigenschap. De instroom van uitmuntende vrouwelijke studenten in een academische carrière betekent eenvoudigweg het benutten van het aanwezige menselijk potentieel met het oog op **innovatie en excellentie**. De uitstroom van beloftevolle vrouwelijke PhD’s en postdocs, om diverse redenen, is een **braindrain** voor de instelling. De VUB streeft nochtans naar “kwaliteit, innovatie en creativiteit in ons onderzoek, onderwijs en onze dienstverlening” (kernwaarde VUB). Daarnaast zijn divers samengestelde teams vaak zeer performant en leidt de integratie van een genderperspectief in onderzoek tot innovatieve en kwalitatieve wetenschap.<sup>10</sup>

### Europees en Vlaams wetenschapsbeleid

De Europese Commissie zet met haar wetenschapsbeleid al geruime tijd in op het bewerkstelligen van gendergelijkheid in de Europese Hoger Onderwijs Ruimte. Projecten als ‘GenSet’ en ‘Gendered Innovations’ zijn hier getuigen van. Ook werden diverse rapporten gepubliceerd, in het bijzonder “*Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*” (2012). Eén van de doelstellingen van het EC Horizon 2020 programma is “*Promoting gender equality and the gender dimension in research and innovation*”.<sup>11</sup>

Het Europese beleid vertaalt zich naar incentives op Vlaams niveau, met duidelijke **financiële gevolgen**. Het Wetenschaps- en Innovatiedecreet (2009, 2012) bepaalt dat de Vlaamse Regering ertoe gemachtigd is al haar financieringsprogramma’s voorwaardelijk te maken aan bepalingen m.b.t. beginselen van goed bestuur, strategische planning, genderevenwicht, rapportering en wetenschapscommunicatie. Dit werd alvast voor het nieuwe BOF Besluit in praktijk gebracht door bijvoorbeeld de invoering van de 1/3-2/3 regel in de OZR (in voege 01/01/2013).<sup>12</sup> In het Financieringsdecreet (2008) is een mobiliteits- en diversiteitsparameter ingeschreven die zal stijgen tot een gewicht van 0,10% in 2020-2021. Tot dit rijtje behoort ook het meerjarige Besluit betreffende de Omkadering van Jonge Onderzoekers (in voege 01/10/2013) waarin herhaaldelijk gewezen wordt op het belang van bewustmaking rond gendermechanismen, training en loopbaanontwikkeling.

### Instellingsreview

Daarnaast is er de nakende **instellingsreview**, namelijk een periodieke evaluatie van de kerntaken van een instelling met publieke rapportering. In 2015-2017 betreft het een nulmeting zonder rechtsgevolgen. Nadien zal de instellingsreview bepalend zijn voor de accreditering van onderwijs. “De review biedt de instelling vanaf 2015 de kans te laten zien vanuit welke visie zij opereert, welk beleid is gevoerd en met welk resultaat, welke verbeteracties zijn genomen en welk nieuw beleid is ontwikkeld.”<sup>13</sup> Diversiteitsbeleid is één van de evaluatiecriteria.

### Goed bestuur

Een substantiële vertegenwoordiging van vrouwen in de politieke praktijk – en bij uitbreiding in het bedrijfsleven, de academische wereld en de overheidssector – wordt in de literatuur over quota vaak als een element van deugdelijk bestuur opgevat.<sup>14</sup> Consultancybedrijf McKinsey&Co veronderstelt zelfs een positieve correlatie tussen de diversiteit van het bestuur en de aanwezigheid van vrouwelijke senior managers in een firma in het bijzonder en de organisatorische en financiële performantie ervan.<sup>15</sup> Hoe dan ook is de **Good Governance** hervorming van de VUB beheersstructuur (centraal niveau en faculteiten) een opportuniteit om te streven naar meer gendergelijkheid bij de samenstelling van de bestuurs- en adviesorganen alsook de verkiezingsmechanismen gendergevoelig op te vatten.

## 5. Oorzaak ongelijke kansen

De oorzaak van de ongelijke kansen van vrouwelijke academici is een **complex samenspel van factoren** die accumuleren tijdens de loopbaan. Een eenduidige analyse wordt bovendien bemoeilijkt door het feit dat voor elk individu de loopbaan een andere ontwikkeling kent, maar op geaggregeerd niveau is het cijfermateriaal overtuigend. Vrouwen maken minder kans om een academische carrière uit te bouwen. De beperkte verbetering hierin de voorbije decennia toont aan dat de mechanismen die hieraan ten grondslag liggen zowel cultureel als structureel van aard zijn. M.a.w. enkel een grotere instroom van vrouwen biedt onvoldoende garantie dat het probleem zich vanzelf met de tijd oplost.

De ongelijke verdeling van huishoudelijke- en zorgtaken is een maatschappelijk fenomeen dat beïnvloed wordt door stereotiepe denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid. De academische carrière neemt een aanloop op het moment dat er aan het stichten van een gezin wordt gedacht. Zwangerschap tijdens het doctoraat of postdoc laat een tijd zijn sporen na, maar er is geen afdoend bewijs om aan te nemen dat mannelijke of vrouwelijke academici met een gezin minder performant zouden zijn. Wel bestaat de perceptie dat het moederschap – niet het vaderschap – de inzet voor de carrière negatief beïnvloedt.<sup>16</sup> Een goede **work-life balance** is nochtans positief voor het welzijn van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. Ook steeds meer jonge mannelijke vorsers vinden dit een belangrijke kwestie.

Er wordt vrouwen wel eens een gebrek aan ambitie verweten. De verticale segregatie is in deze zienswijze louter het gevolg van individuele voorkeuren. Het feit dat er (in sommige faculteiten) slechts weinig inspirerende voorbeelden – zogenaamde rolmodellen – voorhanden zijn die een geslaagde academische carrière hebben weten opbouwen, is niet erg bemoedigend voor jonge academicas en wekt allerm minst vertrouwen in de loopbaankansen. Daarbovenop komt de idee dat onvoorwaardelijke inzet en focus vereist is ten koste van een privéleven. Een recente studie van ECOOM toont aan dat de meerderheid van de academici werkonzekerheid of de inhoud van het werk een belangrijke reden vinden om de instelling te verlaten. Voor mannen lijken de *pull*-factoren zwaarder te wegen (een aantrekkelijke baan elders of buitenlandplannen), terwijl *push*-factoren voor vrouwen een grotere drijfveer zijn voor een carrièreswitch (de combinatie werk met privéleven en de werkomgeving).<sup>17</sup>

Mannelijke wetenschappers worden voortdurend gestimuleerd in hun carrière via **informele netwerken en mentoren** ('beschermers' of *gatekeepers*). Dit wordt als de natuurlijke gang van zaken beschouwd. Wanneer daarentegen expliciet een vrouw wordt aangezocht voor een bepaalde functie, wordt dit al snel ervaren als 'oneerlijk' of althans niet in lijn met de meritocratische principes eigen aan de academische praktijk. Nochtans blijkt dat sommige vrouwen de aanmoediging van oversten of *peers* om te kandideren voor een bepaalde functie of bevordering positief ervaren.

Aansluitend en misschien wel één van de meest belangrijke oorzaken: de **implicit gender bias** of onbewuste vooroordelen m.b.t. dé ideale wetenschapper die meespelen bij institutionele processen zoals selectie, bevordering, toewijzing van bursalen en infrastructuur. Hoewel objectiviteit een belangrijke waarde is voor wetenschappers, zijn de criteria die excellentie bepalen niet neutraal. Er is voldoende cijfermateriaal voorhanden dat aantoont op welke manier de prestaties van vrouwen systematisch onderschat en deze van mannen telkens overschat worden. Het onderzoek van Wennerås en Wold (Zweden, 1997) stelde vast dat vrouwen 2,4 keer meer moesten publiceren om op gelijke voet met mannen te worden beoordeeld. Uit ander onderzoek (VS, 2012) bleek dat sollicitant 'John' een 4 op 7 kreeg voor competentie en sollicitant 'Jennifer' met net hetzelfde CV slechts 3,3 alsook dat 'John' een hoger startsalaris kreeg.<sup>18</sup> Veronderstelde objectieve processen zijn allerm minst genderneutraal. Belangrijk hierbij is dat zowel mannen als vrouwen dezelfde beoordeling maakten. Enkel een duurzame cultuurwijziging via training en vorming kan hier verandering in brengen.



## 6. Werkwijze en toelichting bij GAP

Hoewel de instellingen autonoom een plan uitwerken, zet het **Charter Gender** belangrijke krijtlijnen uit. In dit Charter Gender verklaren de rectoren te werken aan een duurzaam genderbeleid en de inbedding ervan binnen alle lagen van de universiteit. Naast een structureel verankerde vorming genderdiversiteit voor leidinggevenden, worden een reeks maatregelen voorgesteld m.b.t. de instroom en doorstroom van het AP. Deze situeren zich veelal op het vlak van monitoring, carrièreplanning en een gedifferentieerd loopbaanbeleid. Daarbovenop is er het engagement om bij nieuwe aanwervingen postdoc en ZAP op werkingsmiddelen een genderbeleid te implementeren, conform het hiertoe ontwikkelde richtsnoer. Ook wordt de 1/3-2/3 regel vooropgesteld wat betreft het streven naar een meer evenwichtige vertegenwoordiging in bestuursorganen, raden en commissies. Ten slotte wordt gewag gemaakt van een interuniversitair monitoring-programma.

Het Charter Gender fungeerde als uitgangspunt voor het GAP ([de blauwe tekst in de GAP matrix is letterlijk overgenomen uit het Charter Gender](#)). Daarnaast werden nationale en internationale best practices op quasi exhaustieve wijze opgelijst en vervolgens besproken binnen de Stuurgroep GAP. Het Europese rapport *“Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation”* (2012) was hierbij een belangrijke inspiratiebron samen met het advies van prof. dr. Londa Schiebinger.<sup>19</sup> Haar adagium: *“Fix the numbers, fix the institutions, fix the knowledge”* vormde een leidraad tijdens het gehele proces. Ook werd de huidige stand van zaken m.b.t. de genderverhoudingen in de faculteiten aan de hand van data in kaart gebracht. Vervolgens werden acht speerpunten van een genderbeleid geformuleerd:

1. De VUB voert een breed gedragen genderbeleid gericht op een duurzame cultuurverandering;
2. Elke faculteit streeft naar een evenwicht in vrouwelijk en mannelijk ZAP in alle graden;
3. Een evenwichtig aandeel mannen en vrouwen neemt bestuursfuncties op;
4. Institutionele praktijken zijn transparant, professioneel en genderneutraal;
5. Er vindt een cultuurverandering plaats;
6. De VUB zet in op het verbeteren van de *work-life balance*;
7. Gender maakt deel uit van excellent onderwijs en onderzoek;
8. Er heerst een positieve werksfeer waarin respect voor het individu centraal staat.

Deze speerpunten clusteren de strategische doelstellingen (kolom 1) alsook de operationele (kolom 2) die weerhouden zijn door de Stuurgroep GAP op basis van hun prioriteit en/of haalbaarheid in een eerste fase van het GAP 2014-2016. De geselecteerde actiepunten werden vertaald naar de VUB context, afgetoetst bij betrokken actoren en aansluitend geconcretiseerd (kolom 3).

Het resultaat is een **transversaal actieplan** met grote en kleinere actiepunten op korte en langere termijn. Voorliggend GAP bestaat uit een set van acties en maatregelen die een duurzame cultuurwijziging betrachten waarbij het welzijn en de ontplooiingskansen van alle werknemers centraal staan. Het is een aanzet tot de ontwikkeling van een verankerd genderbeleid aan VUB en wordt dan ook idealiter als een dynamisch werkdocument beschouwd waaraan actiepunten worden toegevoegd, bijgestuurd of afgevinkt.

7. GAP matrix

Speerpunt 1. De VUB voert een breed gedragen genderbeleid gericht op een duurzame cultuurverandering.				
Strategische Doelstelling		Operationele Doelstelling		Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren
1.1.	Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit.	1.1.1.	De ondertekening van het Charter Gender door de rectoren van alle Vlaamse instellingen.	Het Charter Gender is ondertekend door VUB, na de goedkeuring van het GAP door de RvB 28/01/2014 en het indienen van het GAP bij de voogdijministers Lieten en Smet. - ev. maart 2014 / internationale vrouwendag
1.2.	Het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit via een specifiek beleid in het kader van een strategisch plan.	1.2.1.	De oprichting van de Stuurgroep GAP. Hierin zijn alle faculteiten vertegenwoordigd alsook een aantal centrale diensten.	Er is duidelijkheid over het statuut, de opdracht en samenstelling van de Stuurgroep GAP. - februari 2014
		1.2.2.	De integratie van een genderbeleid (GAP) in het ASPII 2012-2016.	De integratie van een aantal actiepunten van het GAP in de facultaire deelbeleidsplannen ASPII. - februari 2014 - GAP i.s.m. faculteiten  De integratie van het definitieve GAP in het algemene ASPII bij een eerste jaarlijkse monitoring. - einde 2014 - GAP i.s.m. de Cel Strategie & Beleid  De ontwikkeling van een instellingseigen "GAP-indicator" die gebruikt worden bij de jaarlijkse monitoring. Bijvoorbeeld: "Eind 2014 is x % van de actiepunten gepland voor 2014 in de praktijk gebracht". - 1 <sup>ste</sup> kwartaal 2014 - GAP i.s.m. Cel Strategie & Beleid
1.3.	De afzonderlijke instellingen worden ondersteund door initiatieven op het interuniversitaire niveau.	1.3.1.	De VLIR High Level Task Force Gender coördineert de inter-universitaire monitoring, de tweejaarlijkse publieke rapportering en biedt inhoudelijke ondersteuning (uitwisseling van best practices enz.).	Er vindt tweejaarlijks een interuniversitaire monitoring plaats. - eerstkomende rapportering 2016? - GAP i.s.m. VLIR Task Force Gender  Er is duidelijkheid over het statuut, de opdracht en samenstelling van de VLIR Task Force Gender. - voorjaar 2014
1.4.	Het structureel verankeren van een genderbeleid.	1.4.1.	De continuering van een centrale beleidscel gender en diversiteit.	De taak van dergelijke cel wat het GAP betreft: de implementatie van de actiepunten en monitoring; ontwikkeling van visie en beleid inzake gender en diversiteit; ondersteuning van de Stuurgroep GAP, de faculteiten en de centrale diensten m.b.t. gender, de opgesomde taken onder de punten 1.2.2. / 1.3.1. / 1.5.1. / 1.5.2. / 2.1.2./ 2.2.3. / 2.3.1. / 2.4.1. / 3.1.1. 3.1.2./ 4.1.3. / 5.1.1. / 5.2.1. / 7.1.1. Totale kost dergelijke cel: €80.000 (personeel en werking).

VUB GAP – document goedgekeurd RvB 28/01/2014

1.5.	Het voeren van een zichtbaar genderbeleid, zowel intern (VUB gemeenschap/personeel) als extern (brede publiek).	1.5.1.	Een webpagina informeert, sensibiliseert en brengt de initiatieven in het kader van het genderbeleid onder de aandacht.	<p>Een webpagina gericht op externe communicatie over het gevoerde genderbeleid en de vooruitgang is ontwikkeld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014</li> <li>- GAP i.s.m. MARCOM (Dienst marketing, communicatie en evenementen)</li> </ul>
				<p>Een webpagina gericht op interne informatieverstrekking is (op termijn) geïntegreerd in het intranet. In afwachting van een vernieuwd digitaal personeelsonthaal wordt er via de digitale nieuwsbrief gecommuniceerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014</li> <li>- GAP i.s.m. MARCOM</li> </ul>
		1.5.2.	De integratie van een genderbeleid (GAP) in het jaarverslag en in de jaarverslagbrochure.	<p>Het genderbeleid (GAP) is in het eerstvolgende jaarverslag en jaarverslagbrochure geïntegreerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jaarverslag van 2013</li> <li>- GAP i.s.m. MARCOM</li> </ul>

Opmerkingen speerpunt 1

1.3. Dit is de verantwoordelijkheid van de VLIR en de voorgedijministers Lieten en Smet.

1.4. Een efficiënt genderbeleid vereist centrale verankering (verticaal beleid) en gendermainstreaming (horizontaal beleid); een verankering in de faculteiten. De Stuurgroep GAP, met vertegenwoordigers uit alle faculteiten, is een aanzet tot gendermainstreaming. Bijkomende pistes voor gendermainstreaming zijn het identificeren en vormen van ‘genderambassadeurs’ in faculteiten en het oprichten van werkgroepen gender per faculteit (zoals reeds in de faculteit WE het geval is). In voorliggend GAP ligt de focus op academisch personeel. Een centrale beleidscel gender en diversiteit zou in de toekomst ook input kunnen leveren m.b.t. studentenbeleid (bv. met het oog op de instellingsreview wordt idealiter de bestaande beleidstekst inzake diversiteit geactualiseerd). VUB was trouwens de eerste Vlaamse instelling met een Diversiteitsplan (2005).

Speerpunt 2. Elke faculteit streeft naar een evenwicht in vrouwelijk en mannelijk ZAP in alle graden.				
Strategische Doelstelling		Operationele Doelstelling		Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren
2.1.	De universiteiten engageren zich om bij nieuwe aanwervingen postdoc en ZAP op werkmiddelen nauwlettend het genderbeleid op instellingsniveau te implementeren waarbij een richtsnoer, te behalen binnen de 5 jaar, zal voorgesteld worden in het instellingseigen beleidsplan.	2.1.1.	De ontwikkeling van een gedifferentieerd streefdoel dat haalbaar is en gedragen wordt door de faculteit in kwestie.	<p><u>GF</u>: Tenminste een 1/3 aandeel vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar. De doorstroom van postdoc naar docent wordt onderzocht en zo nodig geremedieerd.</p> <p><u>ES</u>: De consolidatie van tenminste een 1/3 aandeel vrouwen in het totale ZAP-kader gedurende de volgende 5 jaar. Indien de faculteit beslist te benoemen in de hoogste graad van het ZAP, schenkt zij daar bijzondere aandacht aan het wegwerken van de achterstand van vrouwen.</p> <p><u>IR</u>: 25% vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar, met een bijzondere focus op de doorstroom van docent naar hoofddocent.</p> <p><u>LK</u>: Het uitvoeren van het bevorderingsplan 2014-2017: minstens 3 vrouwelijke hoofddocenten tegen 2017.</p> <p><u>LW</u>: 28% vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar en tenminste een aandeel van 1/3 vrouwen tegen 2023. De faculteit schenkt bijzondere aandacht aan de doorstroom van vrouwelijke predocs naar postdocniveau en aan het verhelpen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere graden van het ZAP.</p> <p><u>PE</u>: 50% vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar. Bij de bevorderingen in de graad van hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar schenkt de faculteit bijzondere aandacht aan het wegwerken van de achterstand van vrouwen.</p> <p><u>RC</u>: Het uitvoeren van het bevorderingsplan 2014-2017: vrouwen en mannen hebben een gelijk aandeel in de bevorderingen en elk geslacht tenminste 2,5 VTE.</p> <p><u>WE</u>: 25% vrouwen bij nieuwe aanstellingen tot docent gedurende de volgende 5 jaar.</p>
		2.1.2.	Er wordt gestreefd naar een evenwichtige instroom van studenten M/V in opleidingen.	Bij de rekrutering van studenten en de promotie van opleidingen heeft men aandacht voor gender, in het bijzonder in die faculteiten waar er een scheef trekking M/V is. - 2015 - faculteiten i.s.m. GAP (en MARCOM)
2.2.	De ontwikkeling van een personeelsbeleid en -planning met aandacht voor genderverhoudingen.	2.2.1.	Er is sprake van een bewuste planning m.b.t. de aanwerving, inzet en de bevordering van ZAP die rekening houdt met de specifieke behoeften van elke faculteit.	<p>Faculteiten ontwikkelen een ZAP-meerjarenplan met aandacht voor gender (cf. de meerjarenbegroting).</p> <p>- 31 januari van het eerste jaar van het meerjarenplan (2015)</p> <p>- faculteiten</p>

		2.2.2.	Bij nieuwe aanwervingen postdoc en ZAP is het principe van <i>explicit search</i> van toepassing opdat het aantal kandidaturen M/V meer evenwichtig zou zijn.	Het faculteitsbestuur spoort de ZAP-leden aan om in hun professionele netwerk vrouwen aan te spreken en te motiveren voor een kandidaatstelling (en indien nodig, vice versa: mannen). - 2014 - faculteiten
		2.2.3.	Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het instroomtraject en het doorstroomtraject.	<p>Een nulmeting vindt plaats m.b.t. de verhoudingen m/v in het AP. Per faculteit zijn de knelpunten gedetecteerd a.d.h.v. schaar-diagrammen en een Gender Equality Index. - 2013 (op basis van gegevens februari 2013) - een volgende meting vindt plaats in 2016 - GAP</p> <p>Er vindt een diepgaande analyse plaats. De bewegingen in het AP (instroom-doorstroom-uitstroom) zijn in kaart gebracht per faculteit. - 2014 - GAP i.s.m. prof. dr. M.-A. Guerry</p> <p>Onderzoeksproject: kortlopend kwalitatief onderzoek exitgesprekken. Uitwerken en schrijven van de aanvraag voor een pilootproject in een faculteit waar de uitstroom van vrouwelijk AP zich het meest expliciet stelt. - 2015 - GAP i.s.m. RHEA (onderzoeksgroep gender en diversiteit)</p>
2.3.	Carrièreplanning van academisch personeel op diverse sleutelmomenten van de carrière in het kader van een <a href="#">gedifferentieerd loopbaanbeleid</a> .	2.3.1.	Coaching van academisch personeel m.b.t. loopbaanontwikkeling.	<p>Faculteiten organiseren een intakegesprek met nieuw AP en vervolgens loopbaangesprekken en (tussentijdse) evaluatiegesprekken tijdens de carrière (decaan/academisch directeur/lid EBC...). Er worden afspraken gemaakt over het individuele takenpakket op basis waarvan de volgende evaluatie zal plaatsvinden. De ZAP-matrix is hierbij de leidraad (zie ook punt 4.1.4.). Er wordt rekening gehouden met persoonlijke professionele doelstellingen en met de <i>work-life balance</i>. Faculteiten wisselen <i>good practices</i> uit m.b.t. loopbaanontwikkeling. - 2015-2016 - faculteiten</p> <p>Professionele coaching van ZAP (op vrijwillige basis voor M/V, vrouwen worden in het bijzonder aangemoedigd om deel te nemen). - 2014-2015 - GAP i.s.m. Dienst Personeel HR/i.s.m. R&amp;D (Dept. Research &amp; Development) - externe partner, max.20 deelnemers, +/- 1000 euro (halve dag)</p>

2.4.	De begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière. Het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen een academische carrière en een carrière op de reguliere arbeidsmarkt.	2.4.1.	Het opzetten van een mentoring project voor PhD/postdocs en het versterken van de bestaande initiatieven voor doctoraatsstudenten.	Ontwerp van een mentoringproject: analyse best practices andere instellingen, uitwerken van een pilootproject (inhoudelijk en organisatorisch). - 2014 - GAP i.s.m. Dienst Personeel HR <hr/> Individuele en groepscoaching van doctoraatsstudenten (OJO-decreet). - 2013-2014 - VUB Career Center - DocBE (Centrale Doctoraatsbegeleiding) <hr/> De organisatie van een jobbeurs voor PhD en postdocs vanuit genderperspectief, gekoppeld aan een netwerking event. - 2014 - VUB Career Center
------	---	--------	--	--

Opmerkingen speerpunt 2

2.2.1. ZAP-reglement (art. 98): “Samen met de meerjarenbegroting, legt de raad van bestuur het bevorderingscontingent per bestuur vast, dat in elk van de jaren waarop de meerjarenbegroting betrekking heeft kan worden ingevuld. Rekening houdend met het aldus vastgelegde contingent stelt het bestuur voor dezelfde periode een meerjarenplan op, waarin de facultaire politiek wordt bepaald met betrekking tot de bevorderingen. In dit plan wordt onder meer rekening gehouden met de noden van de faculteit en een evenwichtige verdeling van de ZAP-formatie binnen de faculteit. Dit plan is bindend voor het bestuur, maar doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om daarvan af te wijken in geval van uitzonderlijke omstandigheden en met goede motivering, bijvoorbeeld op basis van aangetoonde uitmuntendheid van een lid van het ZAP. Dit plan wordt ten laatste op 31 januari van het eerste jaar van het meerjarenplan medegedeeld aan de rector en aan de leden van het ZAP van die faculteit. Met verwijzing naar dit plan, kunnen de leden van het ZAP een aanvraag tot bevordering indienen.” Dergelijk ZAP-meerjarenplan houdt idealiter rekening met een aantal parameters (bv. het aantal VTE in vakgroepen, sekse, de behoefte aan hoogleraren om bestuursfuncties in te vullen...). Zo kan er bijvoorbeeld beslist worden in welk jaar welke graden bevorderd worden om teleurstellingen te vermijden (zie ook punt 4.1.4.). Uiteraard primeert de uitmuntendheid van een dossier.

2.3.2. Voorbeelden van bestaande initiatieven in het kader van de ondersteuning van doctoraatsstudenten m.b.t. loopbaanontwikkeling zijn:

Ontmoeting met doctors in topfuncties 2014. Het VUB Career Center organiseert voor doctorandi een ontmoetingsmoment met doctoraathouders die op een succesvolle manier de overgang gemaakt hebben van de academische naar de bedrijfswereld. De sprekers zullen uit eigen ervaring spreken over o.a. solliciteren, interviews, integratie, management, ontwikkeling... van doctors in multinationals.

Career Coaching cursus voor doctorandi 2014. Teneinde doctorandi voor te bereiden op hun toekomstige loopbaan in de private, publieke of academische sector, organiseert de centrale doctoraatsbegeleiding tezamen met BRAINGAIN in maart opnieuw een intensieve cursus carrièrebegeleiding. Deelnemers worden getraind in hun presentatievaardigheden gerelateerd aan carrière planning. Ze zullen ontdekken waar hun ambitie en carrière mogelijkheden liggen en hoe ze de verworven competenties kunnen vertalen naar een bredere werkomgeving. Professioneel netwerken, het illustreren van de verworven vaardigheden, als ook het kunnen overtuigen van een jury, zijn technieken die worden aangeleerd gedurende de groep sessies. De cursus bestaat uit 4 groepssessies van elk 4 uren + huiswerk. Registratie voor de cursus vindt plaats op basis van een intake van 30 minuten in de loop van februari.

Speerpunt 3. Een evenwichtig aandeel mannen en vrouwen neemt bestuursfuncties op.				
Strategische Doelstelling		Operationele Doelstelling	Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren	
3.1.	Het uitwerken van een beleid waarbij gestreefd wordt naar minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in nader te specificeren bestuursorganen en andere raden en commissies.	3.1.1.	Bepalen (centraal en per faculteit) in welke organen met advies- en beslissingsmacht de 1/3-2/3 regel zal worden toegepast.	<p><u>GOCOI</u>: er wordt zoveel mogelijk betracht dat tenminste één derde van de stemgerechtigde leden tot het andere geslacht behoort in de Universiteitsraad, de Raad van Bestuur, de Academische Raad en de ondersteunende organen inzake academisch beleid (Onderzoeksraad, Onderwijsraad, Innovatie- en Valorisatieraad en de Raad Internationaal Beleid).</p> <p><u>GOCOI</u>: er wordt afgetoetst wat haalbaar is op facultair niveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014</li> <li>- GOCO (Governance Commissie) met input van GAP</li> </ul>
		3.1.2.	Uitwerken van electorale mechanismen m.b.t. verkiesbare functies in gremia, met aandacht voor gender.	<p>Transparante procedures m.b.t. de samenstelling van (centrale en facultaire) bestuursorganen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014</li> <li>- GOCO met input van GAP</li> </ul>
		3.1.3.	De faculteit waakt over de balans tussen de overbevraging van vrouwen enerzijds en het stimuleren van vrouwen om een bestuursfunctie op te nemen anderzijds.	<p>Bestuurstaken worden gevaloriseerd bij evaluatie en/of gecompenseerd (bv. door een vermindering van de onderwijsopdracht).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014-2015</li> <li>- faculteiten</li> </ul>

Opmerkingen speerpunt 3

3.1.1. Voor de samenstelling van de Onderzoeksraad is de 1/3-2/3 regel decretaal vastgelegd in artikel 24 van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de financiering van de BOF aan de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap 21/12/2013. Bij de samenstelling van de Onderzoeksraad voor het academiejaar 2013-2014 werd aan deze regel voldaan. Dit geldt eveneens voor de Onderwijsraad.

Speerpunt 4. Institutionele praktijken zijn transparant, professioneel en genderneutraal.			
Strategische Doelstelling	Operationele Doelstelling	Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren	
4.1. Een aanstellingsprocedure met oog voor het genderthema en helderheid binnen het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria.	4.1.1.	Minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in EBC's (Evaluatie- en Bevorderingsscommissie).	De 1/3-2/3 regel is van toepassing in de EBC's (de samenstelling wordt goedgekeurd door RvB). Het EBC kan aangevuld worden met externen indien niet aan deze regel wordt voldaan. - 2014 - faculteiten
	4.1.2.	Minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in de ad hoc gelegenheidscommissies en in de selectiecommissies in het bijzonder.	De 1/3-2/3 regel is van toepassing in de ad hoc gelegenheidscommissies. De ad hoc gelegenheidscommissie kan aangevuld worden met externen indien niet aan deze regel wordt voldaan. - 2014 - faculteiten
	4.1.3.	Sensibilisering van de betrokkenen betreffende gendermechanismen ( <i>implicit genderbias</i> ) in aanstellings- en bevorderingsprocedures.	De ontwikkeling en verspreiding van een instellingseigen brochure gericht aan leden van EBC's en ad hoc gelegenheidscommissies. - 2014-2015 - GAP (i.s.m. MARCOM)
	4.1.4.	Er is duidelijkheid over het bevorderingsbeleid en de procedures hieromtrent (zie ook punt 2.2.1).	De decaan/academisch directeur/leden van het EBC ... communiceren op transparante wijze over de bevorderingsprocedure en verschaffen feedback bij zowel een negatieve als positieve uitkomst. - 2014-2015 - faculteiten  De ZAP-matrix is een operationeel, dynamisch instrument met heldere informatie over functieprofielen en evaluatiecriteria. Er worden afspraken gemaakt over het individuele takenpakket op basis waarvan de volgende evaluatie zal plaatsvinden. De ZAP-matrix is hierbij de leidraad. Er wordt rekening gehouden met persoonlijke professionele doelstellingen en met de <i>work-life balance</i> (zie ook punt 2.3.1.). - 2015-2017 - Dept. Onderwijs (i.s.m. Dienst Personeel HR/R&D)



## VUB GAP – document goedgekeurd RvB 28/01/2014

### Opmerkingen speerpunt 4

4.1.1. ZAP-reglement (art. 84): “De facultaire EBC is samengesteld uit minstens vijf leden van het ZAP die in hoofdorde tot die faculteit behoren, die bij voorkeur de graad van gewoon hoogleraar hebben, zo niet de graad van hoogleraar. Eén lid van de EBC mag een emeritus zijn, voor zover en zolang hij nog met enige academische opdracht belast is. De decaan is altijd lid van de commissie en zit ze voor.”

4.1.2. ZAP-reglement (art. 46): “Voor elke vacature stelt het bestuur een selectiecommissie samen. Deze selectiecommissie bestaat uit minimum vijf leden, die in principe allen leden van het ZAP moeten zijn. Eén van deze leden kan echter ook een emeritus van de universiteit zijn, voor zover en zolang hij nog met enige academische opdracht belast is. Het bestuur wijst de voorzitter van de selectiecommissie aan. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met de specifieke deskundigheid en de competenties van de leden, gerelateerd aan het vakgebied en aan de eventuele specifieke discipline waarin de vacature gesitueerd is. Er wordt ook rekening gehouden met de eventueel facultair overschrijdende aspecten van de toe te wijzen opdracht.”

4.1.3. Budget voor een brochure A5, 12 pagina's, 1000 exemplaren, +/- 700 euro (incl. BTW). Een vormingsmoment voor de leden van EBC's en ad hoc gelegenheidscommissies kan bijvoorbeeld om de x-aantal jaren plaatsvinden: een expert, bijvoorbeeld prof. dr. Marieke Van Den Brink of Curt Rice, geeft uitleg bij de mechanismen van de *implicit gender bias*. Budget gehele organisatie: +/- 5000 euro. Met prof. dr. Londa Schiebinger vond een expert-meeting plaats op 10/10/2013. Een andere piste is een korte wetenschappelijke interventie telkens vooraf een EBC/ad hoc gelegenheidscommissie door een peer-academicus/a.

4.1.4. Communicatie over het ZAP-meerjarenplan is essentieel (zie ook punt 2.2.1.).

Speerpunt 5. Er vindt een cultuurverandering plaats.				
Strategische Doelstelling		Operationele Doelstelling		Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren
5.1.	Het inrichten van een structureel verankerd aanbod van vorming op het gebied van genderdiversiteit voor leidinggevenden.	5.1.1.	Het volgen van een vorming gender/diversiteit is een conditio sine qua non voor decanen, leden van het faculteitsbestuur (en bij uitbreiding vakgroepvoorzitters, de directie van onderzoeksgroepen, voorzitters van opleidingsraden) en de diensthoofden van centrale diensten.	Een vorming gender/diversiteit voor leidinggevenden is ontwikkeld. - 01/10/2014 - GAP i.s.m. Dienst Personeel HR
				In de basistraining 'leiderschap' voor ATP is een genderspect ingebouwd. - 01/10/2014 - Dienst Personeel HR
5.2.	Vrouwen (vrouwelijke rolmodellen) zijn zichtbaar in de instelling.	5.2.1.	De gender proofing van events en screening van interne en externe communicatie.	De gender proofing van publieke academische events, communicatie en documenten vindt systematisch plaats. - 2013-2014 - GAP i.s.m. MARCOM
		5.2.2.	De intensifiëring van netwerkmomenten en eventueel een terugkerend publiek event gericht op 1) het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwelijke onderzoekers en 2) de sensibilisering van de VUB gemeenschap omtrent gender.	Jaarlijks wordt een event/netwerkingsmoment georganiseerd. Bijvoorbeeld: - 04/03/2014 Crosstalks Campustalks #20: International Women's Day with the VUB Doctoral Schools: Young women in science
		5.2.3.	Het VUB Fellowship project is een uitstekende kans om vrouwelijke rolmodellen in diverse domeinen bekend te maken bij een breed publiek.	Elke faculteit draagt minstens 1 vrouwelijke fellow voor. - 2014-2015 - faculteiten

<b>Speerpunt 6. De VUB zet in op het verbeteren van de <i>work-life balance</i>.</b>				
<b>Strategische Doelstelling</b>		<b>Operationele Doelstelling</b>		<b>Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren</b>
6.1.	Aandacht voor internationale ervaring, mobiliteit en internationale rekrutering.	6.1.1.	De faculteiten zijn zich ervan bewust dat het aantrekken van internationaal toptalent (a.d.h.v. bursalen) op termijn een impact heeft op de genderverhoudingen in het ZAP-kader.	In het ZAP-meerjarenplan wordt rekening gehouden met de impact van internationaal gerekruteerd WP op de genderverhoudingen in de faculteit (zie punt 2.1.1.). - 2014-2015 - faculteiten
		6.1.2.	Het ontwikkelen van eenduidige richtlijnen omtrent mobiliteit en internationalisering.	Alternatieven voor een langdurig verblijf in het buitenland worden meegenomen het OZR-beleid. Er wordt hierover duidelijk gecommuniceerd. - 2014-2015 - R&D
6.2.	Het verbeteren van de <i>work-life balance</i> van zowel vrouwen als mannen.	6.2.1.	Het faciliteren van thematische verloven.	Een budget voorziet in de vervanging van vastbenoemd ZAP tijdens het zwangerschapsverlof. - 2014 - Dienst Personeel
				De arbeidsgeneesheer reikt correcte informatie en praktische oplossingen aan voor zwangere vrouwen die in een risicovolle werkomgeving werken (labo) met het oog op zo min mogelijk impact op het verdere verloop van hun academische carrière. Faculteiten voeren een proactief beleid inzake vervangingen, tenminste wat de onderwijsopdracht betreft. - 2014 - faculteiten
				Thematische verloven worden in rekening gebracht in de evaluatie van het academisch dossier. - 2014 - EBC's
		6.2.2.	Het bewerkstelligen van een gezinsvriendelijke werkomgeving.	Gezinsvriendelijke vergaderuren worden gerespecteerd. - 2014-2015 - faculteiten, centrale diensten
6.3.	De werkbelasting van academisch personeel aan VUB wordt in rekening gebracht bij het verbeteren van de <i>work-life balance</i> .	6.3.1.	De werkbelasting van academisch personeel aan VUB wordt in kaart gebracht.	Doctoraatsonderzoek naar de taakbelasting en taakinfilling van het academisch personeel aan de Vrije Universiteit Brussel. -2014 tot half 2016 - TOR, promotor: prof. dr. Ignace Glorieux
				Project: onderzoek naar de werklast van de onderwijsopdracht (incl. avondonderwijs). - 2015-2016 - Dept. Onderwijs i.s.m. faculteiten

## VUB GAP – document goedgekeurd RvB 28/01/2014

### Opmerkingen speerpunt 6

6.2.1. Vrouwen dienen tijdens hun zwangerschap op een goede manier beschermd te worden en verdienen zoveel mogelijk bijstand wanneer ze in een ‘meer gevaarlijke’ omgeving zoals een labo werken. Dit met een minimale implicatie op hun onderzoek, doctoraatsplanning en postdoc-carrière. Maar al te vaak worden jonge vrouwen systematisch verwijderd uit de werkomgeving, met alle gevolgen van dien. Ofwel maken vrouwen hun zwangerschap niet bekend aan de arbeidsgeneesheer ofwel stellen ze hun zwangerschap voor die reden uit. Dit is een reële problematiek in de faculteiten GF en WE.

“Bij bevordering houdt men rekening met periodes van (on)beschikbaarheid bij de meting van onderzoeksperformantie (loopbaanonderbreking, zwangerschap, ziekte, ouderschapsverlof). Naast de invalshoek ‘publicatietelling’ is er ook ruimte voor een kwalitatieve benadering (selectie publicaties).” Dit is een actiepunt dat de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen formuleerde in het Actieplan Gender Hoger Onderwijs, goedgekeurd door VLIR Raad 30/05/2012.

<b>Speerpunt 7. Gender maakt deel uit van excellent onderwijs en onderzoek.</b>				
<b>Strategische Doelstelling</b>		<b>Operationele Doelstelling</b>		<b>Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren</b>
7.1.	De vorming van doctorandi m.b.t. de integratie van gender in onderzoek.	7.1.1.	Bestaande initiatieven m.b.t. gender(methodologie) versterken en meer zichtbaar maken (eventueel via interuniversitaire samenwerking).	De centrale doctoraatsbegeleiding DocBe en de 3 doctoral schools slaan de handen in elkaar voor de organisatie van seminars en workshops betreffende gender. Minstens 1 generiek seminar + 1 domeinspecifiek per doctoral school vinden elk academiejaar plaats. - 2014 - GAP i.s.m. DocBe/doctoral schools en RHEA
7.2.	De oprichting van een interuniversitaire master gender en diversiteit.	7.2.1.	VUB ondersteunt genderstudies op een structurele manier.	De instelling ondersteunt de interuniversitaire master gender en diversiteit en het introductievak “Inleiding tot vrouwen- en genderstudies” met complementair ZAP-kader. - 2014-2015 - 0.2 VTE docent 19.000 euro
7.3.	De gendermainstreaming van de curricula: studenten hebben notie van gender (in relatie tot hun vakgebied).	7.3.1.	Er wordt studenten tenminste 1 opleidingsonderdeel genderstudies aangeboden tijdens de studieperiode (als keuzevak).	Het introductievak “Inleiding tot vrouwen- en genderstudies” wordt breed opengesteld als keuzevak (BA/MA). - 2014-2015 De opleidingsonderdelen van de interuniversitaire master gender en diversiteit (aan VUB) worden breed opengesteld. - 2014-2015

### Opmerkingen speerpunt 7

7.1.1. VUB organiseert het jaarlijkse interuniversitaire Gender Research Seminar voor PHD’s in 2014.

Speerpunt 8. Er heerst een positieve werksfeer waarin respect voor het individu centraal staat.				
Strategische Doelstelling		Operationele Doelstelling		Indicatoren, timing, verantwoordelijke actoren
8.1.	Op seksueel grensoverschrijdend gedrag/geweld wordt gepast gereageerd.	8.1.1.	De Dienst Welzijn en Preventie versterkt het beleid m.b.t. welzijn voor personeel, met aandacht voor gendergerelateerde issues.	De vertrouwenspersonen voor AP en ATP zijn zichtbaarder en volgen een training rond seksueel grensoverschrijdend gedrag/geweld. - 2015 - Dienst Personeel
		8.1.2.	Zowel personeel als studenten zijn op de hoogte van de tuchtprocedures.	Er wordt hierover duidelijk gecommuniceerd door de betrokken actoren (Dienst Personeel, Studentenbeleid, Studiebegeleidingscentrum SBC, CAW, ombudspersonen en vertrouwenspersonen). - 2014-2015
		8.1.3.	De creatie van een digitaal meld- en informatiepunt voor studenten.	Studentenbeleid communiceert over het bestaan van dit meldpunt. - 2014 - Dept. Studentenbeleid
8.2.	De visie van VUB omtrent gelijke kansen en rechten is gekend.	8.2.1.	De Dienst Personeel ondersteunt de VUB visie inzake gelijke kansen en rechten via diverse acties.	De VUB visie m.b.t. gelijke kansen en rechten wordt tijdens de onthaaldag voor ZAP kort toegelicht. - 2013 en jaarlijks herhaald - Dienst Personeel
				De jaarlijkse bevraging van nieuwe medewerkers AP/ATP is genderproof. - 2014 - Dienst Personeel
				De intentieverklaring “respect voor elkaar op het werk” zit in de onthaalmap voor elk personeelslid. - 2014 - Dienst Personeel

**Bijlage 1: Charter Gender: Gemeenschappelijke verklaring over het interuniversitaire beleid aangaande een duurzaam genderbeleid**

**UITGANGSPUNT**

De High Level Task Force, opgericht door de VLIR Raad, komt op grond van onderzoeksresultaten en ervaringen tot het besluit dat het realiseren van een gendersensibilisering en een breed gedragen cultuurverandering een basisvoorwaarde vormt voor een duurzaam genderbeleid binnen de universiteiten. Een dergelijke verandering is essentieel voor het welslagen van specifieke acties die binnen een organisatie ontwikkeld worden. Het "VLIR Actieplan Gender. Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid" dat voorbereid werd door de High Level Task Force, werd goedgekeurd door de VLIR Raad op 27 maart 2013.

**ENGAGEMENT**

De rectoren van de Vlaamse universiteiten verklaren te werken aan een duurzaam genderbeleid door middel van:

1. Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit.
2. Het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit via een expliciet beleid in het kader van een strategisch plan. Dit beleid wordt gerealiseerd via operationele beleidsmaatregelen en acties alsook door expertiseoverdracht en vorming.
3. Een structureel verankerd aanbod van vorming inzake genderdiversiteit voor leidinggevenden.
4. Een genderbeleid voor instroom naar en doorstroom in het ZAP-kader.

Hiervoor worden op interuniversitair niveau de volgende acties ondernomen:

- a. een gemeenschappelijke kwantitatieve en kwalitatieve monitoring en externe rapportering met betrekking tot het bereiken van de doelstellingen inzake in- en doorstroom;
- b. de uitwisseling van informatie over aanpak en effectiviteit van maatregelen op het gebied van instroom naar en doorstroom binnen het ZAP-kader en
- c. de opvolging van onderzoek en ervaringen uit het buitenland.

Hiervoor worden op instellingsniveau de volgende acties ondernomen:

- a. een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het instroomtraject;
- b. het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen een academische carrière;
- c. de begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière;
- d. aandacht voor internationale ervaring; mobiliteit en internationale rekrutering;
- e. een aanstellingsprocedure met oog voor het genderthema;
- f. een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het doorstroomtraject;
- g. helderheid binnen het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria;
- h. een gedifferentieerd loopbaanbeleid.

## VUB GAP – document goedgekeurd RvB 28/01/2014

De universiteiten engageren zich om bij nieuwe aanwervingen post-doc en ZAP op werkingsmiddelen nauwlettend het genderbeleid op instellingsniveau te implementeren waarbij een richtsnoer, te behalen binnen de 5 jaar, zal voorgesteld worden in het instellingseigen beleidsplan.

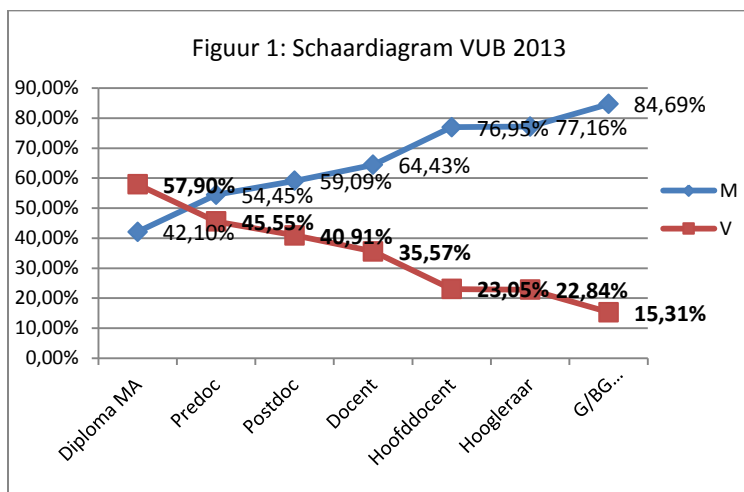
5. Het uitwerken van een beleid waarbij gestreefd wordt naar minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in nader te specificeren bestuursorganen en andere raden en commissies.

De rectoren van de Vlaamse universiteiten mandateren de VLIR High Level Task Force Gender om het proces van implementatie van het VLIR Actieplan Gender, mee te begeleiden en het interuniversitair monitoringprogramma op te zetten. De rectoren van de Vlaamse universiteiten engageren zich ertoe om instellingseigen beleidsplannen uit te werken die begin 2014 operationeel zullen worden. De rectoren van de Vlaamse universiteiten engageren zich ertoe om tweejaarlijks aan de overheid en de bredere samenleving te rapporteren over de vooruitgang.

**Bijlage 2: Dossier cijfermateriaal VUB<sup>20</sup>**

Verticale segregatie

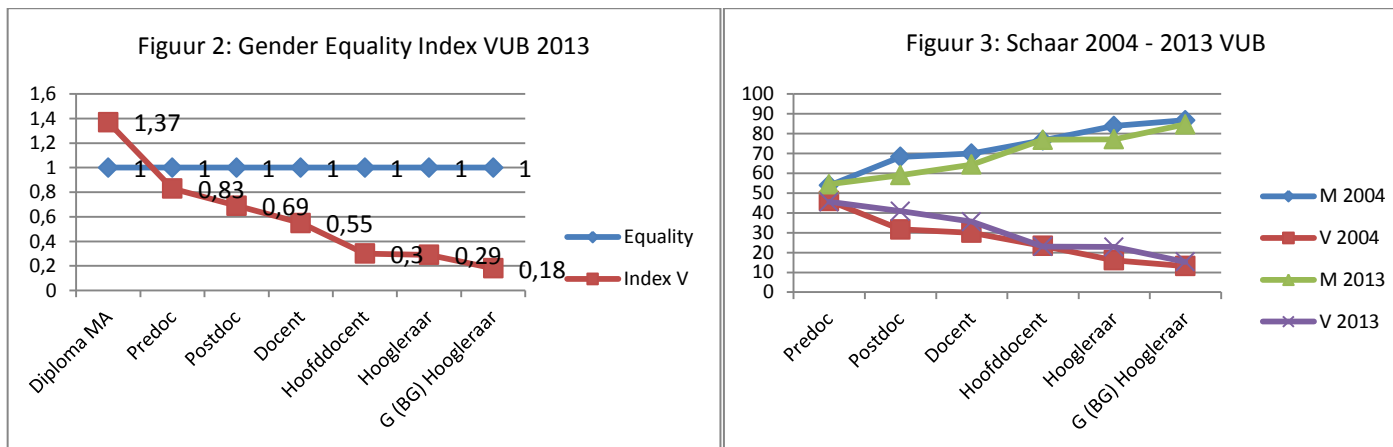
**Verticale segregatie** in de academische wereld is een hardnekkig fenomeen in Europa, België en Vlaanderen. De VUB is hierop geen uitzondering. Figuur 1 geeft de academische loopbaan van mannen en vrouwen aan de VUB weer (verhoudingen gebaseerd op het aantal VTE, 2013, alle werkgevers, incl. bursalen). Vrouwelijke studenten met een masterdiploma zijn in de meerderheid (57,9% vrouwen t.o.v. 42,1% mannen) en vrouwelijke gewoon en buitengewoon hoogleraren in een absolute minderheid (15,31% vrouwen t.o.v. 84,69% mannen). Vanaf het niveau van docent zit er een flinke knik in het schaardiagram. De beperkte doorstroom van vrouwen naar de hogere echelons in het ZAP-kader heeft uiteraard gevolgen voor de samenstelling van bestuurs- en adviesorganen waarvan de graad van hoogleraar of gewoon hoogleraar vereist is. Tabel 1 geeft het aantal studenten en het VTE per niveau weer.



TABEL 1	studenten M	studenten V	Totaal
Diploma MA	712	980	1692
<b>Academisch personeel</b>	<b>VTE M</b>	<b>VTE V</b>	<b>Totaal</b>
Predoc	506,15	423,4	929,55
Postdoc	183,1	126,75	309,85
Docent	88,5	48,85	137,35
Hoofddocent	59,1	17,7	76,8
Hoogleraar	45,1	13,35	58,45
G/BG Hoogleraar	60,85	11	71,85
<b>Totaal AP</b>	<b>942,8</b>	<b>641,05</b>	<b>1583,85</b>

De **Gender Equality Index** geeft de kansen van vrouwen in de uitbouw van een academische loopbaan weer: 1 staat voor volledige gelijkheid (doorstroom 50% mannen en 50% vrouwen) en 0 voor het andere uiterste (100% mannen en geen vrouwen).<sup>21</sup> Figuur 2 geeft de ongelijke kansen van vrouwelijk AP aan VUB visueel weer. Het is belangrijk om daarnaast de bewegingen van het AP (instroom – doorstroom – uitstroom) per faculteit nauwgezet in kaart te brengen, zowel kwantitatief als kwalitatief (zie GAP punt 2.2.3.). De doorstroom van vrouwelijke academici in het ZAP-kader is de voorbije decennia niet fundamenteel verbeterd (Figuur 3). Tabel 2 geeft het percentage vrouwen weer in 2004 en in 2013 (op basis van het aantal VTE).





TABEL 2	Predoc	Postdoc	Docent	Hoofddocent	Hoogleraar	G (BG) Hoogleraar
% V 2004	46,1	31,7	30	23,4	16,1	13,2
% V 2013	45,55	40,91	35,57	23,05	22,84	15,31

Wanneer men tabel 3 met de evolutie van het **effectief van het ZAP op werkmiddelen** in Vlaanderen gedurende de voorbije 20 jaar bekijkt, valt op dat in 1992 de VUB één van de koplopers was wat betreft het aandeel van vrouwelijk ZAP.<sup>22</sup> Anno 2012 doet de VUB het zeker niet slecht temeer het effectief ZAP op werkmiddelen aan de VUB licht gedaald is. Maar andere instellingen hebben duidelijk een grotere inhaalbeweging gemaakt. Is dit de wet van de remmende voorsprong? Het valt te verwachten dat, indien geen gerichte actie ondernomen wordt, de voorsprong van de VUB dreigt verloren te gaan.

TABEL 3: Effectief ZAP (VLIR)	1992				2012			
	Eff. M	Eff. V	% V	Totaal Eff.	Eff. M	Eff. V	% V	Totaal Eff.
K.U.Leuven	878,5	82,8	9	961,3	797,15	222,3	22	1019,45
UGent	561,09	63,95	10	625,04	653,8	158,5	20	812,3
Vrije Universiteit Brussel	298,19	61,19	17	359,38	259,05	91,1	26	350,15
Universiteit Antwerpen	364,73	34,93	9	399,66	314,37	101,37	24	415,74
UIA	137,08	8,23		145,31			-	-
RUCA	99,95	11,05		111			-	-
UFSIA	127,7	15,65		143,35			-	-
UHasselt	59,2	12,6	18	71,8	88,95	33,3	27	122,25
HUB – KUBrussel	29,18	6,05	17	35,23	15,19	4,74	24	19,93
<b>Totaal</b>	<b>2190,89</b>	<b>261,52</b>	<b>11</b>	<b>2452,41</b>	<b>2128,51</b>	<b>611,31</b>	<b>22</b>	<b>2739,82</b>

Verschillen tussen en in faculteiten

Elke faculteit kent zijn eigen historiek en dynamiek. Zo is er bijvoorbeeld het verschil in de instroom van mannelijke en vrouwelijke studenten die vaak het resultaat is van genderstereotype keuzes en verwachtingen m.b.t. een bepaalde opleiding. De potentiële pool aan vrouwen die eventueel in een academische carrière stappen t.o.v. de gehele populatie afgestudeerden met een masterdiploma bedraagt voor (in oplopende wijze) IR 30%, WE 37%, ES 52%, LK 55%, LW 63%, RC en GF 68% en voor PE 87%. Voorts daalt in meer of mindere mate het percentage vrouwen verder op het niveau van WP predoc. In sommige faculteiten is vooral de overstap van postdoc naar docent een knelpunt, in andere de doorstroom van vrouwelijke docenten in het ZAP-kader (al dan niet vanwege het beperkte bevorderingscontingent). Bovendien zijn er soms grote verschillen tussen vakgroepen in eenzelfde faculteit waardoor de geaggregeerde cijfers op facultair niveau een vertekend beeld geven (bv. binnen de vakgroepen Criminologie en Architectuur zijn proportioneel gezien veel vrouwelijke academici werkzaam in vergelijking met andere vakgroepen in respectievelijk RC en IR).

Tabel 4 geeft per niveau de Gender Equality Index (de kansen tot de doorstroming van vrouwen) weer in de verschillende faculteiten. Een **gedifferentieerd genderbeleid** per faculteit en idealiter per vakgroep is aangewezen.

<b>TABEL 4: Gender Equality Index</b>	<b>ES</b>	<b>GF</b>	<b>IR</b>	<b>LK</b>	<b>LW</b>	<b>PE</b>	<b>RC</b>	<b>WE</b>	<b>VUB</b>
<b>Diploma MA</b>	1,08	2,12	0,43	1,2	1,7	6,7	2,12	0,59	<b>1,37</b>
<b>Predoc</b>	0,87	1,85	0,3	1,01	1,34	3,4	1,2	0,65	<b>0,83</b>
<b>Postdoc</b>	1,26	1,51	0,38	0,72	0,57	0,97	1,1	0,62	<b>0,69</b>
<b>Docent</b>	0,73	0,4	0,57	1,32	0,64	2,33	0,47	0,18	<b>0,55</b>
<b>Hoofddocent</b>	0,62	1,14	0,11	0	0,34	0,61	0,7	0,07	<b>0,3</b>
<b>Hoogleraar</b>	0,6	0,51	0,2	0	0	0	0,6	0,28	<b>0,29</b>
<b>G (BG) Hoogleraar</b>	0,13	0,59	0,07	0	0	0	0,63	0,12	<b>0,18</b>

Aanwervingen en bevorderingen

De aanwerving en bevordering van ZAP zijn cruciale punten in een personeelsbeleid met aandacht voor gender. De voorbije 5 jaar (2009-2013) waren er aan VUB 305 **nieuwe aanwervingen** (effectieven) in het ZAP-kader (alle statuten, incl. IES, OZR en IDLO) waarvan 104 maal de aanwerving van een vrouw en 201 maal een man, of 34,1% vrouwen t.o.v. 65,9% mannen. De categorie ‘openbaar ambt ZAP’ bevat de statuten waaraan een vaste (voltijdse) benoeming is gekoppeld (ZAP-lid en ZAP-onderzoekskader) alsook de statuten die in principe meer uitzicht hebben op een vaste benoeming (bv. Tenure Track) dan de statuten in de categorie ‘Tijdelijk’ (eerste aanstelling, verlenging, vervanging).

<b>TABEL 5: aanwervingen 2009-2013</b>	<b>VTE M</b>	<b>M</b>	<b>VTE V</b>	<b>V</b>	<b>Totaal VTE</b>	<b>Totaal M/V</b>
<b>GASTPROF. Contractueel</b>	<b>5,78</b>	<b>49</b>	<b>3,08</b>	<b>15</b>	<b>8,86</b>	<b>64</b>
Gastdefiscalisering	0,1	1	0	0	0,1	1
GastnietWTprofessor	1,98	28	0,18	3	2,16	31
Gastonderwijsprofessor met kader	2,4	18	1	9	3,4	27
Gastonderzoekskader	1	1	1,8	2	2,8	3
Gastprof_Reallocatie	0,3	1	0,1	1	0,4	2
<b>Openbaar ambt ZAP</b>	<b>22,8</b>	<b>28</b>	<b>11,7</b>	<b>14</b>	<b>34,5</b>	<b>42</b>
ZAP tijd/OA	8,4	10	4,2	6	12,6	16
ZAP_TT BOF	3,5	5	2	2	5,5	7
ZAP_TT DEFISC	1	1	0	0	1	1
ZAP_TT facultair	4	5	4,5	5	8,5	10
ZAP_TT OZR	1	2	1	1	2,1	3
ZAPdefiscVUB	1	1	0	0	1	1
ZAPlid	1	1	0	0	1	1
ZAPonderzoekskader	2,8	3	0	0	2,8	3
<b>Tijdelijk</b>	<b>24,89</b>	<b>124</b>	<b>13,6</b>	<b>75</b>	<b>38,49</b>	<b>199</b>
Gastonderwijsprofessor met kader	0,14	2	0	0	0,14	2
ZAP tijd/OA	5	5	2	2	7	7
ZAP_ASP 1	0	0	0,1	1	0,1	1
ZAP_Reallocatie	1	4	0,3	3	1,3	7
ZAPdefiscUAB	0,8	8	0,3	3	1,1	11
ZAPdefiscUZ	0,8	8	1,2	12	2	20
ZAPdefiscVUB	4,1	34	2	18	6,1	52
ZAPlid	13,05	63	7,7	36	20,75	99
<b>Totaal</b>	<b>53,47</b>	<b>201</b>	<b>28,38</b>	<b>104</b>	<b>81,85</b>	<b>305</b>

Onderstaande tabel 6 geeft het aantal door de Senaat goedgekeurde **bevorderingen** (alle graden) in het ZAP-kader weer a.d.h.v. een *at random* selectie van jaren met een vast interval van 3 jaar.

<b>TABEL 6: Bevorderingen (Eff.)</b>	<b>2006</b>	<b>2009</b>	<b>2012</b>
<b>vrouwen ZAP</b>	1	3	9
<b>mannen ZAP</b>	21	21	14
<b>Totaal</b>	22	24	23

In 2013 kregen 24 mannen en 4 vrouwen in het ZAP-kader een bevordering toegewezen. Het zou interessant zijn om na te gaan hoeveel vrouwen per faculteit een bevorderingsdossier indienden, welke dossiers weerhouden werden door de EBC en gunstig gerangschikt, en hoeveel er vervolgens via de faculteitsraad naar de Senaat en tot slot naar het bestuurscollege gingen.

#### Bestuursorganen, adviesraden en commissies

Het opnemen van een bestuursfunctie is tijdsintensief en brengt bijkomende verantwoordelijkheden met zich mee, maar behoort tot het takenpakket van het ZAP (cf. ZAP-matrix). In het kader van GOCOI en II wordt beslist in welke organen de 1/3-2/3 regel van kracht is als streefdoel. Een balans vinden tussen de gerechtvaardigde vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursorganen en het risico op 1) overbevraging van de weinige vrouwelijke hoogleraren en gewoon hoogleraren en 2) het hypothekeren van onderzoekscarrières van jonge academici, is hierbij een aandachtspunt. Een inspanning is evenwel nodig: in het academiejaar 2013-2014 zijn er 20 vrouwelijke op 68 mannelijke vakgroepvoorzitters (cijfer excl. vakgroepen GF) en 79,50% van de directeurs van onderzoeksgroepen is mannelijk. Ongeveer slechts 1 vrouw op 5 mannen vervult een leidinggevende functie in deze twee fundamentele academische entiteiten. Anno 2013-2014 telt de VUB slechts 1 vrouwelijke decaan op 8.

#### **Eindnoten**

<sup>1</sup> Het bijzonder decreet van 13 juli 2012 tot wijziging van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen (B.S. 17/8/2012) legt aan deze universiteiten voorschriften op inzake de evenwichtige vertegenwoordiging van de geslachten in de samenstelling van Raad van Bestuur, andere bestuursorganen en selectiecommissies. Daarenboven worden regels gedefinieerd inzake de evenredige vertegenwoordiging van de geslachten bij de voordracht van een kandidaat-rector en een kandidaat-vice-rector.

<sup>2</sup> Vice-rector Yvette Michotte vertegenwoordigt VUB in de VLIR Task Force. Deze werd voorgezeten door Kathleen Vercauteren, voorzitter van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen (UAntwerpen). Leden: Tine Baelmans (KULeuven), Annemie Bogaerts (UAntwerpen), Veerle Draulans (KULeuven), Godelieve Laureys (UGent), Yvette Michotte (VUB), Erna Nauwelaerts (UHasselt), Jos Vaesen (KULeuven). Waarnemers: Raf Devos (kabinet minister Smet), Danielle Gilliot (kabinet minister Lieten). Secretaris: Conny Devolder (VLIR). In een latere fase sloot Jean-Pierre Timmermans zich aan (voorzitter van de Onderzoeksraad UAntwerpen, bekrachtigd VLIR Raad 27/03/2013) en werd Tine Baelmans (KULeuven) vervangen door Katlijn Malfliet (Vice-rector Cultuur-, Diversiteits- en Duurzaamheidsbeleid KULeuven, bekrachtigd VLIR Raad 25/09/2013).

<sup>3</sup> Zie voor de kernwaarden van VUB: ASP2 2012-2016, management samenvatting, pp. 12-13.

<sup>4</sup> “All UNICA universities, as Universities in the Capital Cities of Europe committed to democratic values, pledge themselves to the implementation of policies, procedures and practices which do not discriminate on grounds of gender, marital status, age, disability, colour, ethnic origin, religious belief or sexual orientation. Consequently they will implement programmes to remove barriers to equality and to promote concepts of diversity and equality of opportunity in all their activities.” <http://www.unica-network.eu/content/mission-statement-on-equal-opportunities>.

<sup>5</sup> Uitspraak van minister Pascal Smet op de uitreiking van de eredocoraten 28/05/2013, intranet VUB nieuws 01/2014. Ontvingen een eredocoraat: prof. dr. Londa Schiebinger, Carol Gilligan, Cecilia Jarlskog, Fatou Bensouda, en Kim Clijsters.

<sup>6</sup> “Het kan niet de bedoeling zijn dat we nog 70 jaar moeten wachten op gendergelijkheid in wetenschap”, aldus minister Ingrid Lieten (speech FWO Kennismakers, Gent 17/12/2013).

<sup>7</sup> De Gender Equality Index wordt berekend door het percentage vrouwen te delen door het percentage mannen. Aldus staat 1 voor absolute gelijkheid (50%/50%) en 0 voor absolute ongelijkheid. Deze index is vergelijkbaar met de Gender Parity Index (UN, millennium indicators) en de Gender Inequality Index (UNDP). Met dank aan VUB-prof. dr. M.-A. Guerry.

<sup>8</sup> “Vrouwen zijn iets minder tevreden dan mannen met de werkdruk en de werkzekerheid, de verstandhouding met de promotor en de oplossing voor conflicten. Mannen daarentegen zijn iets minder tevreden dan vrouwen met het salaris of het beursbedrag en de maatschappelijke status van hun job aan de universiteit.” in: Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt. Resultaten van de Exit-survey aan de KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB, ECOOM 2013, p.20.

<sup>9</sup> Dit is een quote oorspronkelijk van Hillary Clinton, overgenomen door Curt Rice (Universiteit Tromsø, genderexpert en betrokken in diverse Europese projecten m.b.t. gender) <http://curt-rice.com/2013/11/25/warning-your-woman-may-not-be-diverse-but-its-not-her-fault/>

<sup>10</sup> Harvard Business Review (2011), <http://hbr.org/2011/06/defend-your-research-what-makes-a-team-smarter-more-women/ar/1>

Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, I., and Schraudner, M., eds. (2011-2013). Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment <http://genderinnovations.stanford.edu/index.html>

<sup>11</sup> <http://www.genderinscience.org/> en <http://genderinnovations.stanford.edu/> en [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/structural-changes-final-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf) en [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-11-848\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-848_en.htm)

<sup>12</sup> De zogenaamde 1/3-2/3 regel houdt in dat een orgaan maximaal uit 2/3 leden van het ene geslacht, en minimaal 1/3 leden van het andere geslacht is samengesteld. Deze regel bouwt voort op het concept van ‘kritische massa’, i.e. dat met minstens één op drie aanwezigheid van de ondervertegenwoordigde groep een (inhoudelijk) verschil kan gemaakt worden en eventuele marginalisatie als minoriteit (vrouwen als zogenaamde ‘tokens’) wordt vermeden. Deze theorie is voorwerp van wetenschappelijke discussie (zie bijvoorbeeld:

[http://mlkrook.org/pdf/childs\\_krook\\_2008.pdf](http://mlkrook.org/pdf/childs_krook_2008.pdf)). Desalniettemin is er in de literatuur over quota sprake van een algemene consensus over de 1/3-2/3 regel als een minimaal streefdoel met een grote symboolwaarde.

<sup>13</sup> Voor meer informatie: zie de website van de NVAO, [http://www.nvao.net/instellingsreview\\_vl](http://www.nvao.net/instellingsreview_vl)

<sup>14</sup> The impact of gender quotas (eds. Suzan Franceschet, Mona Lena Krook, Jennifer M. Piscopo) Oxford University press, NY, 2012, p. 18.

<sup>15</sup> Het meest recente rapport van McKinsey (2012) vindt u hier: [http://www.mckinsey.com/locations/Belux/~media/Belux/PDFs/Women\\_Matter\\_2012%20\\_Belgian\\_edition.ashx](http://www.mckinsey.com/locations/Belux/~media/Belux/PDFs/Women_Matter_2012%20_Belgian_edition.ashx)

<sup>16</sup> Structurele en culturele belemmeringen in de doorstroom van vrouwen naar hogere functies aan de TU Delft, Engen, M.L. van (info); Bleijenbergh, I.; Vinkenburg, C.J. (2010).

<sup>17</sup> Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt. Resultaten van de Exit-survey aan de KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB, ECOOM (2013), p.3.

<sup>18</sup> Christine Wennerås & Agnes Wold, Nepotism and sexism in peer-review, Nature 387, 341 - 343 (22 May 1997). en <http://genderinnovations.stanford.edu/institutions/bias.html>

<sup>19</sup> In 2013 was prof. dr. Londa Schiebinger doctor honoris causa van VUB. In oktober was zij opnieuw te gast. De Stuurgroep GAP organiseerde een expert-meeting op 10/10/2013.

<sup>20</sup> Indien anders vermeld, werd het cijfermateriaal aangeleverd door de Dienst Personeel, het SAC of R&D.

<sup>21</sup> De Gender Equality Index wordt berekend door het percentage vrouwen te delen door het percentage mannen. Aldus staat 1 voor absolute gelijkheid (50%/50%) en 0 voor absolute ongelijkheid. Deze index is vergelijkbaar met de Gender Parity Index (UN, millennium indicators) en de Gender Inequality Index (UNDP). Met dank aan VUB-prof. dr. M.-A. Guerry.

<sup>22</sup> Bewerking van: VLIR (2012) Evolutietabel 6a, Effectief van het zelfstandig personeel, Ten laste van de werkingsuitkeringen, in: “Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten”, p. 143. Cursief is eigen toevoeging (% V 1992).