



## **Beleidsplan Gender - UGent**

Uitgewerkt in het kader van het interuniversitair charter voor een duurzaam  
genderbeleid aan de Vlaamse universiteiten

(goedgekeurd door de Vlaamse Rectoren in juni 2013)

Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de UGent op 17 januari 2014.

## Inhoud

1. Inleiding .....	3
2. Historiek van het universitair genderbeleid .....	4
3. Aandachtspunten en acties .....	6
3.1. Genderstatistieken: Genereren en opvolgen van cijfermateriaal.....	6
3.1.1. Studenten .....	6
3.1.2. Personeel .....	6
3.2. Personeelsbeleid .....	8
3.2.1. Werving en selectie .....	8
3.2.2. Loopbaanbegeleiding .....	9
3.2.3. Opstellen van flexibele richtlijnen over 'internationalisering' .....	10
3.2.4. Postdoc talent management .....	10
3.2.5. Bevorderingsbeleid op basis van geïndividualiseerde doelstellingen van het ZAP-lid.....	11
3.3. Genderevenwichtige samenstelling van raden en commissies, inclusief aanstellings- en bevorderingscommissies .....	11
3.4. Gendervriendelijke werkvoorwaarden .....	12
3.4.1. Work-life balance .....	12
3.4.2. Faciliterende maatregelen .....	13
3.4.3. Plaats- en tijdonafhankelijk werken .....	13
3.4.4. Vervangingsfonds voor statutair personeel in ziekteverlof of moederschapsrust .....	13
3.5. Vorming .....	14
3.6. Inrichten en verankering van genderstudies.....	14
3.7. Flankerende maatregelen .....	15
3.7.1. Genderleidraad en gendertoets.....	15
3.7.2. Beeldvorming .....	15
3.7.3. Netwerk.....	15
3.8. Rapportering.....	15
Bibliografie .....	16

## 1. Inleiding

Naar aanleiding van de bijzondere decreten uitgevaardigd door de Vlaamse regering in juli 2012, die het genderevenwicht in bestuurs- en adviesorganen door middel van quota opleggen, is de aandacht voor de genderproblematiek aan de Vlaamse universiteiten in een stroomversnelling gekomen. De Vlaamse rectoren drukten van meet af aan hun bezorgdheid uit over de uitvoerbaarheid en de doelmatigheid van extern opgelegde quota. Tegelijkertijd erkenden ze de noodzaak van een duurzaam en structureel verankerd genderbeleid. Inzetten op genderdiversiteit is immers een vanzelfsprekende prioriteit van een eigentijds hoger-onderwijsbeleid en is ook in lijn met de Europese en internationale beleidscontext. Daarom stelden de Vlaamse rectoren aan de betrokken Ministers voor om in de schoot van de VLIR een High Level Task Force Gender op te richten, die interuniversitair samengesteld is en als opdracht kreeg concrete voorstellen uit te werken die op termijn effectiever zijn dan extern opgelegde quota én op een groter draagvlak bij het ZAP kunnen rekenen.

De UGent werd in de VLIR-High Level Task Force vertegenwoordigd door Prof. dr. G. Laureys, toenmalig lid van het Bestuurscollege.

De Task Force bracht in het voorjaar van 2013 een rapport uit, waarin de genderproblematiek van met name het academisch personeel aan de universiteiten wordt geanalyseerd. In het rapport, dat wetenschappelijk onderbouwd is en naar een internationaal referentiekader verwijst, wordt de nadruk gelegd op een cultuurverandering als noodzakelijke voorwaarde voor een duurzaam genderbeleid. Daarnaast worden een aantal concrete beleidspunten aangereikt zowel wat betreft de instroom en doorstroom in de academische loopbaan, als wat betreft de genderevenwichten in de bestuurs- en beleidsorganen. De Task Force adviseert ook dat elke universiteit op korte termijn een niet-vrijblijvend genderbeleidsplan opstelt en bekendmaakt. Het rapport werd goedgekeurd door de VLIR-raad van maart 2013 en door de Ministers Lieten en Smet tijdens een overleg met de Rectoren in de loop van de maand april gefiatteerd.

Op vraag van de VLIR-raad werkte de Task Force vervolgens een interuniversitair charter uit, dat werd goedgekeurd op de VLIR-raad van juni 2013. In dit charter engageren de Vlaamse universiteiten zich om binnen elke instelling een genderbeleidsplan uit te werken en/of het bestaande plan te actualiseren. De doelstelling is om binnen elke instelling een effectief en structureel verankerd genderbeleid te voeren dat kan rekenen op een breed draagvlak en in te zetten op concrete acties die een duurzame cultuurverandering met zich mee zullen brengen. De Vlaamse Rectoren zijn ook overeengekomen dat er tweejaarlijks zal gerapporteerd worden aan de VLIR. Op het niveau van de VLIR zullen de resultaten worden gemonitord en op geregelde tijdstippen zal hierover gecommuniceerd worden naar de maatschappij.

De engagementen in dit charter worden in vijf hoofdpunten samengevat.

**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.**
- 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.**

Het voorliggend genderbeleidsplan van de UGent is een eerste implementatie van dit VLIR-besluit. In de afgelopen maanden en weken hebben alle Vlaamse universiteiten een instellingspecifiek beleidsplan uitgewerkt. Het ligt in de bedoeling dat deze beleidsplannen als een annex van het interuniversitaire charter aan de betrokken Ministers zullen worden overhandigd tegen 1 maart 2014.

## **2. Historiek van het universitair genderbeleid**

Het is belangrijk te onderstrepen dat de gender- en diversiteitsthematiek al geruime tijd een aandachtspunt vormt van de Vlaamse Universiteiten. Dit blijkt o.m. uit de oprichting van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen in 2002.<sup>1</sup> Deze werkgroep heeft in het afgelopen decennium geregeld gerapporteerd over het gender- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse universitaire instellingen en heeft beleidsvoorbereidende documenten opgesteld. Op vraag van Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestrijding Ingrid Lieten, werkte deze werkgroep in 2012 het Actieplan Gender Hoger Onderwijs uit. Met dit plan gaven de Vlaamse universiteiten al uitdrukking aan hun voornemen gezamenlijk de genderhindernissen binnen de academische wereld aan te pakken, zonder voorbij te gaan aan de context van elke afzonderlijke instelling.

---

<sup>1</sup> Sinds 2002 stelt de Vliir-werkgroep Gelijke Kansen regelmatig een Rapport Gelijke Kansen en Diversiteit op. Daarnaast werkten de Vlaamse universiteiten onder de vleugels van de Vliir het Equal-project 'Gelijkekansengids voor universiteiten - Human resources instrumenten voor gelijke kansen' uit.

Ook binnen de Universiteit Gent worden al enkele decennia lang initiatieven ontwikkeld op het vlak van gendergelijkheid. In de afgelopen 25 jaar valt er een duidelijke evolutie te noteren van vrijblijvende en vrijwillige initiatieven tot een aanzet van structureel beleid. Dit genderbeleid richt zich in wezen op alle werknemers van de UGent. Een bijzonder aandachtspunt vormt evenwel de doorstroom van vrouwen in het ZAP-kader.

In 1990 werd het Centrum voor Genderstudies (toen nog RUG-Centrum voor Vrouwenstudies) opgericht. Dit centrum (o.l.v. prof. dr. Marysa Demoor) richtte colloquia en lezingen in en bracht meermaals de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste rangen van het ZAP-kader onder de aandacht van het universiteitsbestuur.

Eind 2004 kreeg het Centrum voor Genderstudies van het universiteitsbestuur de opdracht een gelijkerekansenbeleid aan de Universiteit Gent te initiëren. Dit project kreeg de naam “*UGender* - Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen aan de UGent”. *UGender* resulteerde in beleidsadviezen die werden goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

Sinds 1 oktober 2008 is de beleidscel Diversiteit en Gender operationeel teneinde het diversiteitsbeleid voor studenten en personeel aan de UGent op een actieve manier verder uit te bouwen en door middel van beleidsacties en gerichte projecten de aandacht te vestigen op het gender(on)evenwicht en diversiteitsthema's. Onder de vleugels van deze beleidscel, die eind 2011 werd ingebed in de Directie Bestuurszaken, werd een aantal projecten opgestart die er vooral op gericht zijn de doorstroom van vrouwen in de academische loopbaan te bevorderen (zoals het mentoringproject voor onderzoekers, het onderzoek naar genderevenwichtige beslissingsorganen en de opstart van de gendertoets). Tevens werd er een statutaire beleidsmedewerker aangesteld.

Een volgende logische stap was het opnemen van een aantal projecten en acties in het kader van het Strategisch Groeiplan. In 2012 richtte het universiteitsbestuur in het kader van het Strategisch Plan vijf werkgroepen op die tot doel hadden de beleidsprioriteiten en strategische keuzes voor de komende jaren uit te werken. De werkgroepen bogen zich elk over één van volgende thema's: onderzoek, onderwijs, personeel, studenten en dienstverlening. Op basis van het overleg binnen deze werkgroepen werd in 2013 een aantal projecten en acties, waaronder het Genderactieplan, goedgekeurd door de Stuurgroep Strategische Planning. Een aantal van de voorgestelde projecten en acties werden als transversaal aangemerkt, aangezien ze door meerdere werkgroepen werden naar voren geschoven en thema-overschrijdend waren. Dit betrof ook projecten en acties m.b.t. gender.

Het bijzonder decreet van 13 juli 2012, houdende de wijziging van het bijzonder decreet van 26 juni 1991, gaf een nieuwe impuls aan het structurele luik van het genderbeleid. Het bijzonder decreet bepaalt immers dat na 1 oktober 2013 de advies- en bestuursorganen van de UGent op het moment van de eerstvolgende vernieuwing genderevenwichtig moeten worden samengesteld.

Een eerste belangrijke resultaat van het bijzonder decreet was de wijziging aan het kiesreglement voor de posities van vice-rector en rector, waarbij de Raad van Bestuur van de UGent maatregelen nam om binnen deze posities het genderevenwicht te waarborgen. Uit de

goedkeuring van het Genderactieplan blijkt bovendien dat het universiteitsbestuur de meerwaarde van gendermainstreaming op alle niveaus erkent en het genderevenwicht aan de top als een eerste stap in een uitgebreid en structureel genderbeleid beschouwt. De UGent werkt momenteel verdere maatregelen uit om tegen oktober 2014 de targets te halen die vooropgesteld worden in het bijzonder decreet.

### **3. Aandachtspunten en acties**

Het voorliggend Beleidsplan Gender bouwt verder op het bestaande Genderactieplan UGent (2012) en knoopt aan bij het rapport van de VLIR-High Level Task Force Gender en het inter-universitair charter (2013). Het geeft aan op welke punten de UGent al goed scoort en waar vooral moet worden op ingezet. Het plan komt tevens tegemoet aan de vraag naar rapportering van kwantitatieve gegevens én aan de oproep tot concrete acties die een impact hebben op de organisatiecultuur van de universiteit en de noodzakelijke cultuuromslag bewerkstelligen.

Kenmerkend is het integrale en structurele karakter van dit beleidsplan: het is universiteitsbreed en betreft alle geledingen. Een eigentijdse universiteit integreert genderbeleid in haar algemeen personeelsbeleid en in de doelstellingen qua onderwijs en onderzoek.

#### **3.1. Genderstatistieken: Genereren en opvolgen van cijfermateriaal**

Sinds 2005 worden er voor de UGent tweejaarlijks genderstatistieken opgemaakt. Hierbij wordt onder meer het aantal mannen en vrouwen op verschillende functieniveaus en binnen verschillende wetenschapsgebieden (van student tot gewoon hoogleraar) in kaart gebracht.

##### **3.1.1. Studenten**

58% van de nieuw ingeschreven studenten voor het academiejaar 2012-2013 waren vrouwen. Er is een groot verschil tussen de faculteiten. Zo maken vrouwelijke studenten 83% uit van de nieuw ingeschreven studenten in de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, terwijl ze in de faculteit Ingenieurswetenschappen en Architectuur nauwelijks 23% van het totale aantal nieuw ingeschreven studenten uitmaken.

##### **3.1.2. Personeel**

Ook op vlak van personeel zijn er nog steeds grote genderonevenwichten. Hoewel de doorstroom van vrouwen naar het ZAP-kader elk jaar stijgt, blijft het aandeel vrouwelijke ZAP-leden, vooral in het tweede deeltkader, bijzonder laag. De kritische fase is en blijft de overgang van het post-doctorale kader naar het docentenkorps.

Fig.1: het genderevenwicht binnen het academisch personeel, stand van zaken op 23/04/2013

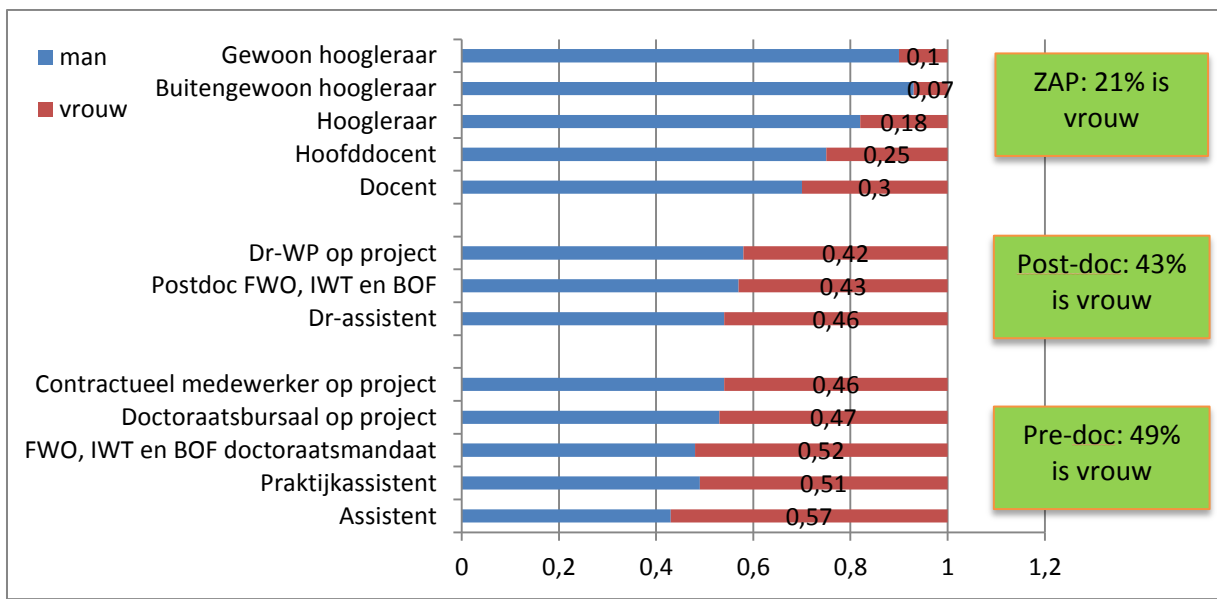
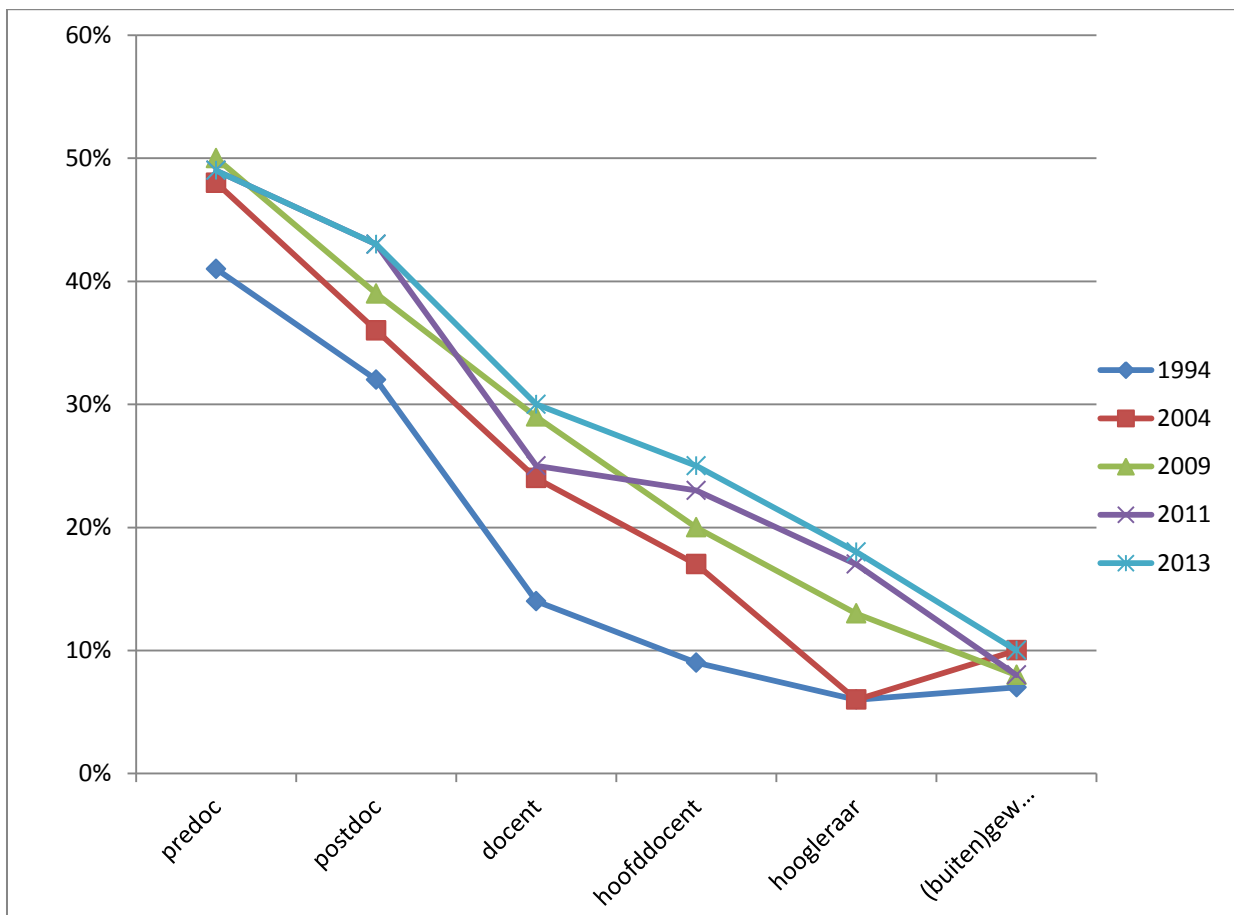


Fig. 2: Evolutie in het percentage vrouwen per wetenschappelijk statuut, stand van zaken op 23/04/2013



## 3.2. Personeelsbeleid

### 3.2.1. Werving en selectie

#### 3.2.1.1. Algemeen

De vacatureteksten aan de UGent hebben een vaste structuur, vormgeving en formulering die genderneutraal is. Daarnaast staat standaard op de webpagina met vacatures van de UGent de volgende zin: “De UGent werkt aan een uitgebalanceerd diversiteitsbeleid en moedigt iedereen, ongeacht geslacht, afkomst of functiebeperking, aan te solliciteren.”

De beleidscel Diversiteit en Gender heeft een screeningsinstrument ontwikkeld dat auteurs van teksten, beeldmateriaal en vacatureberichten bewust maakt van mogelijke diversiteits- en genderaspecten.

#### 3.2.1.2. Maatregelen ter bevordering van de in- en doorstroom van vrouwen in het ZAP-kader

Vacatureberichten voor het ZAP die zeer specifiek zijn m.b.t. functie-eisen kunnen potentiële kandidaten afschrikken, omdat ze de indruk hebben dat een vacature voorbestemd is voor een welbepaalde kandidaat. Deze reactie komt meer voor bij vrouwen dan bij mannen. Uit onderzoek blijkt dat de meeste vrouwen enkel overwegen te solliciteren als ze aan een meerderheid van de functie-eisen voldoen. Een lange lijst van hoge eisen bestendigt een genderbias en sluit dus indirect een aantal vrouwelijke potentiële kandidaten uit (Lievens et al., 2009, 2007). Als er op een vacature slechts 1 à 2 kandidaten solliciteren, kan dat een indicatie zijn dat de vacature te specifiek werd uitgeschreven. Er wordt aan de opstellers van vacatureberichten gevraagd om de eisen minder specifiek te maken en de vacatures ruim te verspreiden.

Uit onderzoek blijkt ook dat vrouwen doorgaans in mindere mate worden voorgedragen door mannen en minder gestimuleerd om te solliciteren. Nochtans vinden vrouwen het van doorslaggevend belang om gevraagd te worden om te solliciteren (van den Brink, 2011). Dit bleek ook al uit het onderzoek naar doctoreren: vrouwen vinden het belangrijker en een meer doorslaggevende reden dan mannen om gevraagd te worden om te doctoreren (Verlinden et al., 2005). De UGent moedigt aan om vrouwen die geschikt zijn voor een vacante positie persoonlijk aan te spreken en om hen expliciet uit te nodigen om te kandideren. Vrouwen die deeltijds werken, ouderschapsverlof opnemen of in moederschapsverlof zijn worden niet gediscrimineerd bij de werving en rangschikking van kandidaten. Zij kunnen eveneens de ambitie hebben om door te groeien.

Onderzoek in Nederland naar de benoeming van hoogleraren (van den Brink: 2010) toont aan dat benoemingscommissies met enkel mannelijke leden een zeer laag percentage vrouwen tot hoogleraren benoemen (slechts 7%). Met een divers samengestelde commissie wordt de kans op een groep die beslissingen neemt op basis van het onbewuste similar-to-me-effect, i.e. leden van dezelfde groep worden hoger gewaardeerd, kleiner (van den Brink: 2011). Bij één vrouw in de commissie steeg dit percentage naar 14%, bij twee of meer vrouwen in de



commissie steeg dit tot 22%. Aangezien de man/vrouw-samenstelling van commissies een rol speelt bij de benoeming van vrouwelijke wetenschappers, ziet de UGent hier een opportuniteit om in te werken op de omgevingskenmerken.

Van de voorzitter en leden van de selectiecommissie wordt verwacht dat ze ingaan tegen seksistische opmerkingen en dat ze waakzaam omgaan met vooroordelen t.a.v. vrouwen en onbewuste genderstereotypen.

### **3.2.2. Loopbaanbegeleiding**

In 2006 werd in het kader van het project *UGender* een bevraging gehouden bij alle medewerkers van de UGent. Hieruit bleek dat een grote groep van het academisch personeel van mening is dat er onvoldoende informatie beschikbaar is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent. De helft van alle vrouwelijke AP'ers vond dit, mannelijke AP'ers vonden dit in mindere mate (39%). Uit dit onderzoek kwam ook naar voren dat vrouwelijke wetenschappers in vergelijking met hun mannelijke collega's een minder duidelijk beeld hebben van hun eigen kansen op promotie en over wat van hen verwacht wordt in het kader van doorstroming op het vlak van onderzoeks-, onderwijs- en administratieve taken (Pyck, 2008).

Recenter onderzoek bevestigt deze onduidelijkheid over de spelregels: 45% van de bevroegde onderzoekers aan Vlaamse universiteiten ging niet akkoord met de stelling 'de gangbare selectieprocedures in Vlaanderen voor aanstelling, promotie en bevordering van academici ervaar ik als objectief en transparant' (34% antwoordt neutraal, 22% gaat akkoord). Opvallend: in dit onderzoek werd geen verschil tussen mannen en vrouwen vastgesteld, wel observeerde men een verschil naar statuut: 37% van de ZAP'ers en 54% van de postdocs gaat niet akkoord met deze stelling (Leyman et. al., 2011).

De UGent startte in 2009 met het mentoringprogramma Menza - Mentoring door ZAP. In dit mentoringprogramma worden postdoctorale onderzoekers begeleid door een mentor (lid van het ZAP-kader). De mentor stimuleert en ondersteunt de jonge wetenschappers om hun carrièredoelen te formuleren en te bereiken. De doelstelling van het mentoringproject is om jonge onderzoekers beter te begeleiden tijdens hun loopbaan en om antwoorden te kunnen bieden op een aantal vragen waarmee ze niet in hun directe werkomgeving terecht kunnen. De taak van de mentor is om samen met de mentee de academische loopbaan te bespreken en stil te staan bij vragen en twijfels waarmee de mentee kampt. Onderwerpen die tijdens de mentorgesprekken niet aan bod kunnen komen, worden tijdens workshops met andere mentees uitgediept.

In het kader van het mentoringprogramma Menza wordt ook aandacht besteed aan verschillende vormen van mobiliteit. De mentees maken onder meer kennis met verschillende onderzoekers die gedurende lange of korte tijd in het buitenland onderzoek uitvoerden (met of zonder gezin, langdurige buitenlandse verblijven, opeenvolgende reeks van korte buitenlandse verblijven,...)

### 3.2.3. Opstellen van flexibele richtlijnen over 'internationalisering'

Vrouwen blijken minder gemakkelijk te kiezen voor een internationale academische carrière dan mannen.

“Male researchers are more likely to have experienced international mobility across the whole of their research careers (59%) compared with female researchers (52%). This holds true across all broad scientific domains but the difference is most marked in the Social Sciences and Humanities (64% versus just over 50%). However, our data for international mobility over the last three years suggests that this gap is getting smaller, but it is still statistically significant.” (uit: Study on mobility patterns and career paths of EU researchers, Brussels, 2010)

Een enge definitie van mobiliteit, waarbij alleen langdurige en middellange internationale mobiliteit gewaardeerd worden, gaat voorbij aan de potentiële meerwaarde van andere vormen van mobiliteit. De UGent vindt het uitermate belangrijk dat mobiliteit in een ruime context wordt geïnterpreteerd, waarbij niet voorbijgegaan wordt aan de intercommunautaire en de intersectoriële mobiliteit. Ook initiatieven inzake internationalisation@home dienen in overweging te worden genomen.

In het Genderactieplan werd een onderzoek naar mogelijkheden van flexibiliteit inzake mobiliteit opgenomen. Hierbij zal afgestemd worden met het beleidsplan internationalisering van de UGent.

### 3.2.4. Postdoc talent management

De UGent engageert zich sinds een aantal jaren om jonge onderzoekers te wijzen op de mogelijkheden die zich aandienen binnen en buiten de academische wereld. De UGent ziet haar postdoctorale onderzoekers immers als talenten die een eersterangs rol kunnen spelen in diverse sectoren binnen de hedendaagse kennismaatschappij. Deze acties zijn uiteraard niet uitsluitend gericht op vrouwelijke postdocs, maar aangezien alle onderzoek uitwijst dat zich juist na de postdoc-fase de meeste drempels en hinderpalen voordoen voor vrouwelijke onderzoekers, hebben deze maatregelen toch een duidelijke en specifieke genderdimensie. De postdoctorale fase in de loopbaan is met name cruciaal en precair voor de instroom van vrouwen in het ZAP-kader, omdat ze voor veel jonge vrouwen samenvalt met de uitbouw van een gezin en het vervullen van de kindertijd.

In het kader van het strategisch plan loopt een project over loopbaanbegeleiding van postdocs. Het doel is om de carrièreperspectieven van postdoctorale onderzoekers te verbeteren. Een talentgericht loopbaanbeleid geeft maximale kansen aan postdoctorale onderzoekers om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op een volgende stap in hun carrière. De UGent informeert haar postdoctorale onderzoekers in alle disciplines over hun loopbaanperspectieven en ondersteunt hen met een brede waaier van initiatieven en activiteiten. Postdoc-talent management omvat de ontwikkeling van een loopbaanbeleidskader, een gevarieerd aanbod van loopbaanbegeleiding op maat van postdocs en de uitbouw van een netwerk en contacten met de arbeidsmarkt.

Naast hun onderzoekscompetenties moeten jonge wetenschappers ook hun arbeidsmarktgerichte competenties versterken om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Aan de UGent lopen er verschillende initiatieven die jonge onderzoekers

voorbereiden een breed spectrum van academische dan wel niet-academische carrières. Sinds 2012 kunnen jonge onderzoekers dankzij het project MenTa meer zicht krijgen op de recente ontwikkelingen en verwachtingen van de arbeidsmarkt en op het loopbaanbeleid in de publieke en private sector. MenTa is een initiatief van de UGent Doctoral Schools en de Directie Personeel en Organisatie, dat intersectoriële mentoring aanbiedt aan postdoctorale onderzoekers. De mentoren zijn werknemers uit de publieke en private sector met een achtergrond in de wetenschappelijke wereld. De mentees zijn post-doc onderzoekers van de UGent. Behalve de mentorgesprekken kunnen de mentees ook workshops bijwonen waarin arbeidsmarkterichte competenties aan bod komen.

### **3.2.5. Bevorderingsbeleid op basis van geïndividualiseerde doelstellingen van het ZAP-lid**

In 2012 werd door de Raad van bestuur een nieuw ZAP-loopbaanbeleid goedgekeurd, gebaseerd op gepersonaliseerde doelstellingen en gericht op een gedifferentieerd bevorderingsbeleid. Elk ZAP-lid moet bij aanstelling een gepersonaliseerd traject uittekenen in overleg met de beleidsverantwoordelijken binnen de faculteit. De gepersonaliseerde doelstellingen worden vastgelegd binnen een vooraf bepaald tijds kader en worden gevalideerd door een evaluatiecommissie. Bij de totstandkoming van dit model heeft ook de genderfactor een rol gespeeld. Zo zijn er maatregelen opgesteld die erop gericht zijn om in bepaalde gevallen de gepersonaliseerde doelstellingen en/of de trajecten te kunnen aanpassen. In het geval de docent of hoofddocent zwangerschaps- en borstvoedingsverlof opneemt, kunnen de gepersonaliseerde doelstellingen na terugkeer uit het betrokken verlofstelsel en op verzoek van de docent of hoofddocent aangepast worden, als er minimaal 36 maanden van de lopende cyclus gepresteerd zijn<sup>2</sup>. De effectiviteit van deze maatregel zal getoetst worden aan de tweejaarlijkse genderstatistieken. Daarin zal opgenomen worden in welke mate mannelijke en vrouwelijke ZAP-leden bevorderd worden op basis van de gepersonaliseerde doelstellingen.

### **3.3. Genderevenwichtige samenstelling van raden en commissies, inclusief aanstellings- en bevorderingscommissies**

De genderthematiek is niet gebaat met een fixatie op cijfers of percentages. Feitelijke aantallen of percentages geven wel een indicatie, maar bieden onvoldoende inzicht in de cultuur en structuur die organisaties kenmerken. Een hoger percentage vrouwen biedt op zich geen garantie voor een bedrijfscultuur waarin zowel met vrouwelijkheid als met mannelijkheid verbonden karakteristieken tot hun recht komen. Tegelijkertijd toont onderzoek aan dat cijfers en percentages wel een verschil kunnen maken. Om daadwerkelijk te wegen op verandering in een cultuur of structuur, is minstens een derde representatie van de ondervertegenwoordigde groep nodig. Dat veronderstelt tegelijkertijd dat de ondervertegenwoordigde groep zelf cultuur- en structuurverandering wenst en zich niet terugplooit op het uitzonderlijke, en zich vastklampt aan de soms sterke zichtbaarheid die gepaard gaat met een solostatus of een uitgesproken minderheidsrepresentatie. Aan de basis van een doelmatige en duurzame aanpak van de genderproblematiek ligt het realiseren van

---

<sup>2</sup> Dit geldt tevens voor afwezigheid in het geval van ouderschapsverlof, langdurig ziekteverlof en palliatief verlof.

een organisatie- en managementcultuur waarin zowel met vrouwelijkheid als met mannelijkheid verbonden karakteristieken tot hun recht komen.

De beleidscel Diversiteit en Gender stelde in januari 2011 vast dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd waren in de bestuurs- en adviesorganen van de UGent en de faculteitsraden. Naar aanleiding daarvan engageerde het universiteitsbestuur zich in februari 2012 om te streven naar man/vrouw-evenwichtige UGent organen.

Concreet betekent dit dat de UGent de raden en commissies die ze zelf kan samenstellen en waar ze niet gebonden is aan decreten en reglementen genderevenwichtig samen te stellen. Dit wil zeggen dat maximum twee derde van de stemgerechtigde leden van hetzelfde geslacht zijn. Dankzij deze maatregel zijn alle ZAP-beoordelingscommissies voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen en alle selectiecommissies voor statutair ATP sinds oktober 2012 genderevenwichtig samengesteld.

Ook de onderzoeksraad en de sociale raad werden hersamengesteld volgens dit principe.

De Raad van Bestuur wordt in oktober 2014 opnieuw samengesteld. Er werd een nieuw verkiezingsreglement uitgewerkt dat niet enkel tegemoetkomt aan de bepalingen uit het Bijzonder Decreet, maar ook verder gaat. Vanaf oktober 2014 zal de Raad van Bestuur namelijk samengesteld worden met een verhouding van 60/40 tussen beide geslachten. Dit principe zal bovendien per geleding toegepast worden, zodat alle geledingen aan de UGent genderneutraal vertegenwoordigd worden in de Raad van Bestuur. Hiermee vult de UGent pro-actief de Europese norm in.

In 2014 worden, ingevolge de bijzondere decreetwijziging, ook de faculteitsraden genderevenwichtig samengesteld. Dit vergt een aantal ingrijpende wijzigingen in de interne reglementen. Dit hervormingsproces is volop aan de gang.

## **3.4. Gendervriendelijke werkvoorwaarden**

### **3.4.1. Work-life balance**

Al te vaak wordt de combinatie van werk en gezin als dé reden genoemd voor de afwezigheid van vrouwen in het ZAP-topkader en dé reden waarom vrouwen zelf kiezen om de universiteit verlaten. Nochtans komt dit uit het onderzoek van Lievens et. al. (2009) en Pyck et. al. (2009) niet naar voren als de voornaamste reden om als gedoctoreerde wetenschapper de UGent te verlaten. De combinatie van werk en gezinstaken mag niet herleid worden tot een “vrouwenproblematiek”. Er zijn immers enerzijds vrouwen die er bewust voor kiezen om geen kinderen te krijgen, anderzijds zijn er heel wat jonge vaders die met net dezelfde problemen kampen als jonge moeders.

Elke werknemer wordt overigens op de een of andere wijze met de work-life balance-problematiek geconfronteerd. Dit gaat verder dan de combinatie werk en kinderen, het gaat eveneens om de combinatie met de veeleisende job van de partner (dual career), met de zorg

voor de oudere generatie, de zorg voor kleinkinderen, met de vrijetijdsbesteding en andere levenstaken.

In het academiejaar 2012-2013 werd naar alle personeelsleden van de UGent een bevraging naar het welzijn op het werk verstuurd. Bij de verwerking van de resultaten en de communicatie over de analyse van de resultaten zal bijzondere aandacht gegeven worden aan aspecten als statuten, geslacht, leeftijd enz. De resultaten van de bevraging en de reacties op de communicatie van de resultaten zullen ook gebruikt worden bij de verdere ontwikkeling van het genderbeleid.

De afgelopen vijf jaar heeft de UGent sterk ingezet op het uitbreiden van de kinderopvang voor kinderen van personeelsleden. De plaatsen in de twee bestaande crèches werden aangevuld met plaatsen in vier nieuwe crèches in de nabijheid van faculteiten verspreid over Gent. Om tegemoet te komen aan de stijgende vraag naar kinderopvang voor de kinderen van jonge onderzoekers, krijgt het academisch personeel voorrang in de nieuw opgerichte crèches. De vraag naar en het aanbod van opvangplaatsen in de buurt van de werkplek wordt nauwgezet gemonitord. De UGent onderzoekt momenteel op welke locaties nog extra nood aan opvang is.

#### **3.4.2. Faciliterende maatregelen**

De UGent wil het combineren van beroepsloopbaan en gezin voor alle personeelsleden verder faciliteren door het aanbieden van volgende faciliteiten:

- ✓ strijkdienst voor personeelsleden: ophalen van strijk in de buurt van de werkplaats
- ✓ vakantiecampen voor kinderen van personeelsleden: personeelsleden krijgen korting bij bestaande vakantie-initiatieven
- ✓ vakantieplaatsen in crèches voor kinderen van 0 tot 3 jaar
- ✓ parkeergelegenheid voor zwangere personeelsleden: vrouwen kunnen vanaf hun zesde maand zwangerschap een parkeerplaats in de buurt van hun werkplaats krijgen.
- ✓ gezinsvriendelijke vergaderuren

#### **3.4.3. Plaats- en tijdonafhankelijk werken**

In het kader van het strategisch plan wordt een project uitgewerkt rond plaats- en tijdonafhankelijk werken. Door de invoering van dit nieuwe model wenst de UGent tegemoet te komen aan bestaande en toekomstige uitdagingen. Het werk wordt op een andere manier georganiseerd met als hoofddoel meer productiviteit, flexibiliteit en mobiliteit van én voor de werknemers. Het nieuwe werken moet worden aanzien als een totaalconcept, als een verandering op drie terreinen die integraal moet worden doorgevoerd, zijnde een HR-beleid, een werkplekkenbeleid en een IT-beleid. Dit houdt in dat er een structurele en expliciete regelgeving komt rond o.a. thuiswerken en flexibele werkuren.

#### **3.4.4. Vervangingsfonds voor statutair personeel in ziekteverlof of moederschapsrust**

De beleidscel Diversiteit en Gender heeft een voorstel uitgewerkt voor het instellen van een universiteitsbreed vervangingsfonds voor lesopdrachten van vrouwelijke statutairen in

moederschapsverlof. Er wordt op dit ogenblik onderzocht hoe dit financieel mogelijk gemaakt kan worden.

### 3.5. Vorming

Om te voldoen aan de afspraken verwoord in het interuniversitaire charter moeten ook vormingscycli worden aangeboden voor leidinggevenden. Het aspect gendersensitiviteit kan het best in leiderschapstrainingen worden geïntegreerd.

Het middenkader van de centrale administratie van de UGent is genderevenwichtig samengesteld. 50% van de afdelingshoofden is vrouwelijk. Het is echter niet voldoende om het genderbeleid louter kwantitatief te benaderen. Het is uiteraard minstens zo belangrijk om vrouwelijke en mannelijke afdelingshoofden en teamleiders te begeleiden in hun taken als leidinggevenden. De directie Personeel en Organisatie werkte daarom een beleid uit over vormingen rond thema's die te maken hebben met leiderschap. In 2014 wordt tevens gestart met een lerend netwerk voor afdelingshoofden. Dit is een innovatieve, ervaringsgerichte leervorm die uiterst aangewezen is om te leren over complexe vraagstukken en stapsgewijs duurzame oplossingen te ontdekken en uit te testen. Het traject is vooral gericht op ervaringsuitwisselingen, onderlinge advisering, oplossingen zoeken voor concrete uitdagingen waar je voor staat, nieuwe ideeën opdoen en zelfreflectie. Er zal onderzocht worden in welke mate deze initiatieven voor leidinggevenden kunnen bijdragen tot een leiderschapscultuur, waar ruimte is voor mannelijke en vrouwelijke leiderschapsstijlen.

De Doctoral Schools bieden ook vormingen aan in het kader van loopbaanontwikkeling van jonge onderzoekers die aandacht besteden aan genderevenwicht, gericht zijn op bewustmaking m.b.t. gendermechanismen en training m.b.t. genderaspect.

### 3.6. Inrichten en verankering van genderstudies

De Vlaamse Regering keurde de aanvraag goed voor de inrichting van een interuniversitaire master "Gender en Diversiteit". De UGent werkt samen met de andere Vlaamse universiteiten deze interuniversitaire master verder uit en treedt op als coördinator.

In 2013 werd er een voltijds BOF-ZAP Genderstudies aangesteld.

Jaarlijks worden Gender Research Seminars georganiseerd. Deze interdisciplinaire seminars richten zich tot doctorandi met een onderzoeksinteresse in gender en diversiteit. Door interactieve leervormen worden theorieën en methodieken uit de gender studies aangebracht.

Aan de hand van (inter)nationale voorbeelden zal ook onderzocht worden op welke manier specifiek aandacht kan besteed worden aan de genderthematiek in het algemene curriculum.

## 3.7. Flankerende maatregelen

### 3.7.1. Genderleidraad en gendertoets

De beleidscel Diversiteit en Gender werkte een leidraad uit voor genderneutrale aanstellings-, benoemings- en bevorderingsprocedures aan de Universiteit Gent. Deze leidraad bevat concrete tips en is specifiek gericht op beleidsmakers en verantwoordelijken van de Universiteit Gent (o.a. de decanen, de vakgroepvoorzitters, de voorzitters en leden van ZAP-commissies)<sup>3</sup>. De beleidscel Diversiteit en Gender zoekt mee naar antwoorden door middel van deze handleiding en door middel van onderzoek naar de rol van gender in beslissingsprocessen aan de UGent.

De beleidscel Diversiteit en Gender ontwikkelde ook een gendertoets. Op vraag screent de beleidscel Diversiteit en Gender teksten, vacatureberichten, reglementen, etc. op hun genderneutraliteit.<sup>4</sup>

### 3.7.2. Beeldvorming

Bij interne en externe communicatie wordt erop toegezien dat

- vrouwelijke rolmodellen in de kijker worden gezet
- mannen en vrouwen consequent met de juiste titel, naam en functie vermeld worden
- vrouwen ook in roldoorbrekende contexten aan bod komen

In de informatiebrochures voor nieuwe studenten wordt erop gelet dat de verschillende wetenschappelijke disciplines niet op een genderstereotype manier weergegeven worden en dat vrouwelijke rolmodellen ook aan het woord komen.

- roldoorbrekende beeldvorming m.b.t. de opleiding en m.b.t. het beroepenveld

### 3.7.3. Netwerk

In de loop van 2012 hebben de vrouwelijke (gewoon) hoogleraren van de UGent een informele denktank opgericht. Verschillende bijeenkomsten met telkens een bijzondere genodigde werden belegd met het oog op een betere verspreiding van nuttige informatie en het gemeenschappelijk streven naar een betere vertegenwoordiging van vrouwen tot in de hoogste beslissingsorganen van de universiteit.

## 3.8. Rapportering

Over de vorderingen binnen het genderbeleid zal uitgebreid gerapporteerd worden in een tweejaarlijks voortgangsrapport, dat zowel de kwantitatieve als kwalitatieve aspecten van het beleid zal belichten.

Dit rapport wordt ingediend bij de VLIR conform de afspraken in het interuniversitair charter.

---

<sup>3</sup> <http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/publicaties/zapbrochure.pdf>

<sup>4</sup> <http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/publicaties/screeningsinstrument1.pdf> en <http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/publicaties/screeningsinstrument2.pdf>

## Bibliografie

Beleidscel Diversiteit en Gender. 1/ Screeningsinstrument teksten en beeldmateriaal: diversiteits- en genderneutraal taalgebruik. 2/ Screeninginstrument vacatures:aandachtspunten bij het opstellen van vacatures

BeWiSe – Belgian Women in Science ([www.bewise.be](http://www.bewise.be)): academisch vrouwenennetwerk met een mentoringprogramma.

Demoor, M., Lievens, S. & Pyck, H. (2011). Menza - Mentoring voor vrouwelijke wetenschappers aan de UGent Evaluatie van het Menzajaar 2009-'10. Intern rapport van de beleidscel Diversiteit en Gender (<http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/gender/menza.pdf>).

Leyman A., Vandeveldde, K., van Rossem R. & Groenvynck, H. (2011). Senior onderzoekers aan het woord: resultaten van de 'survey of senior researchers' aan de Vlaamse universiteiten. Gent, HR<sup>2</sup>.

Lievens, S., Pyck, H., Demuyneck, K., Dequeecker, I., Van Nuland, M. en Liessens, L. (2007). Gezocht: vroedvrouw (M/V). Beschrijving van een gendermainstreamingsproces in een institutionele setting. Gender in het Competentie en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt (CO.BR.A). Focus: Gender. Rapporten van het Centrum voor Genderstudies – UGent, nr. 5.

Lievens, S., Pyck, H. en Vandenbussche, L. (2009). Carrièreverloop: aanwerving –bevordering – ontslag. In: Gids voor Gelijke Kansen. HR Instrumenten voor Gelijke Kansen aan Universiteiten. VLIR-Werkgroep Gelijke Kansen 2009.

Pyck, H. (2008). Het Rapport M/V van de Universiteit Gent. Verslag van het project UGender - Gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent.

Pyck, H., Lievens, L., Vandenbussche, L. & Demoor, M. (2009). Should I stay or should I go? Wetenschappers aan het woord over de redenen van hun uitstroom. In: Van Rossem, R., Vandeveldde, K. De Grande, H. (2009). Kennis in Wording. Het Vlaamse onderzoeks- en innovatiepotentieel.

Van den Brink, M. (2010). Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands, Pallas Publications, Amsterdam (handelseditie proefschrift).

Van den Brink, M. (2011). Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v). Mythen, feiten en aanbevelingen. Radboud Universiteit Nijmegen.

Verlinden, A., Billiet, J., Smedts, D. (K.U.Leuven), Pyck, H., Page, H., Van de Velde, M.C. (UGent) (2005). Doctoreren in Vlaanderen: verslag van de survey aan de Universiteit Gent en de Katholieke Universiteit Leuven.

VLIR Actieplan Gender. Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid. Voorbereid door de VLIR High Level Task Force Gender (2013)