

KU LEUVEN



Wie zal haar vinden?

Het genderactieplan aan KU Leuven.
Een tussentijds rapport.



Foto kapt: Eén van Bernini's Engelen op de Engelenbrug in Rome

Auteurs: Katlijn Malfliet, Marjan Van Aerschot, Tom Bekers

Leuven, 2016

LS,

Vrouwen worden verheerlijkt of verguisd, maar niemand blijft onberoerd bij vrouwenprofielen. “Diva’s, macha’s, bitches en mietjes”, lezen we in De Standaard van 27 mei 2016¹. In dat artikel ging het over de vraag of vrouwelijke politici harder voor elkaar zijn dan mannelijke.

Aan onze universiteit is het niet anders. Het beeld van de mannelijke professor met kalend hoofd en grijze baard blijft hardnekkig de geesten doordrenken, ook die van onszelf; niemand ontsnapt aan ingeburgerde stereotypen. Het is frappant hoe men vrouwelijke professoren met “mevrouw” blijft aanspreken, terwijl mannelijke collega’s moeiteloos “professor” worden genoemd. “De professor is (g)een mevrouw”, zo titelde *Vrij Nederland* in 2009.²

Het eerste genderrapport³ van de KU Leuven, dat in 1998 het daglicht zag, noteerde 3% vrouwelijke gewoon hoogleraren: op de hoogste trap van de academische carrière ladder stonden dus nagenoeg geen vrouwen. Dit beschamende cijfer had collega prof. Conny Aerts in 1997 tijdens de opening van het academiejaar via een handige techniek van “naming and shaming” voor de verzamelde academische gemeenschap uitgesteld. Er ging een schok door de universitaire gemeenschap, want dat cijfer was tot dan toe in de geschiedenis van de universiteit nooit eerder naar voor gehaald. De toenmalige rector André Oosterlinck beloofde verbetering.

Zijn Rectoraal Adviseur stelde toen twee zaken vast:

1. De beoordelingscommissies zijn de *places of crime*. Daar ligt het zwaartepunt van de beslissingen over benoemingen en bevorderingen. De beoordelingscommissies bestonden toen bijna uitsluitend uit mannen (alleen gewoon hoogleraren konden immers zetelen in de beoordelingscommissies), die de neiging hadden om hun toekomstige collega’s naar eigen beeld en gelijkenis te benoemen en te bevorderen.
2. Het probleem van een te gering aantal vrouwelijk ZAP lag zeker bij de instroom van jonge docenten, die de periode van intense academische arbeid moesten combineren met een al even intense periode van kinderen krijgen, waarvan nog steeds moet worden gezegd dat dit meestal voor de vrouw een natuurlijk maar bijzonder ingrijpend proces is. Ook de combinatie van zorg en gezin met een academische loopbaan was ongetwijfeld een probleem aangezien sociologisch onderzoek toen uitwees dat de vrouw in tijdsbesteding uitgedrukt veel meer uren besteedde aan het beredderen van het huishouden en het torsen van de gezinslast.

Maar wat het meest merkwaardige was: de bottleneck zat niet alleen bij de instroom van jonge docenten, maar ook bij de doorstroom naar de hogere academische echelons (via bevordering tot hoogleraar en gewoon hoogleraar) en ook de uiteindelijke positie van de senior vrouwelijke academica bleek om één of andere reden telkens problematisch te zijn. Zij was niet duidelijk gesitueerd in de faculteit of discipline, zij miste geloofwaardigheid als autoriteit in haar vakgebied, de studenten bleken haar niet te appreciëren in de manier waarop zij onderwees. De briljante vrouwelijke professor: wie zou haar vinden?

Intussen verscheen een tweede genderrapport⁴ van de KU Leuven, dat werd samengesteld door wijlen collega prof. Bea Van Buggenhout en gefinaliseerd door collega prof. Reinhilde Veugeliers. Het bevestigde de bestaande tendensen en stelde een lichte verbetering in de cijfers vast.

Voor U ligt thans het tussentijds rapport over de implementatie van het genderactieplan⁵, dat in januari 2014 aan de KU Leuven werd gelanceerd. De tijd was toen rijp voor zo'n ambitieus en breed gedragen plan. In het kader van de *VLIR High Level Task Force* hadden de Vlaamse Universiteiten zich immers voorgenomen om elk in hun eigen beleid bij voorrang te werken aan een verhoging van het aantal vrouwen in het academisch korps. De toenmalige Minister voor Gelijke Kansen, Ingrid Lieten, dreigde om op dit domein quota op te leggen, iets wat de Vlaamse universiteiten ten stelligste wilden vermijden.

Zo schreef de KU Leuven haar eigen Genderactieplan, het derde in rij dus, in de herfst van 2013. De beleidsploeg van Rector Rik Torfs was nog maar net aan de slag. Slechts een drietal maanden waren nodig om het beleidsplan, dat meer generevenwicht aan de KU Leuven wilde bereiken, neer te schrijven, te bespreken en goed te keuren. Het Genderactieplan werd met bijzonder veel bijval onthaald: zowel het gemeenschappelijk Bureau, de Academische Raad als de Raad van Bestuur getuigden van een brede gedragenheid rond de algemene benadering van het genderbeleid aan onze universiteit en over de voorgestelde maatregelen.

Het Genderactieplan vertrok vanuit de vaststelling dat meisjesstudenten ongeveer de helft van de gediplomeerden aan onze universiteit uitmaken, en dat ook bij de beginnende assistenten ongeveer een 50-50 verdeling M/V geldt, maar dat naarmate de klim op de academische ladder steiler wordt, het aantal vrouwen op drastische wijze daalt. Uiteindelijk was bij de lancering van het genderactieplan slechts 12,7% van de gewoon hoogleraren een vrouw, wat weliswaar een merkbare vooruitgang was t.o.v. de 3% in 1998. Dat fenomeen van de "lekkende pijplijn", nl. het feit dat steeds meer vrouwen tijdens de academische loopbaan afhaken in vergelijking met mannen, werd in het genderactieplan geanalyseerd en van concrete maatregelen ter remediëring voorzien.

In het Genderactieplan 2014-17 hebben wij de aandacht dus toegespitst op het probleem van het geringe aantal vrouwelijke hoogleraren en op de gebrekkige of zelfs onbestaande beeldvorming rond vrouwelijke professoren, één van de symptomen van impliciete discriminatie van vrouwelijke academici. Onze universiteit bezit bijvoorbeeld geen enkel schilderij van een vrouwelijke hoogleraar. Merkwaardig toch dat zelfs van de eerste vrouwelijke gewoon

hoogleraar aan onze universiteit, Marguerite Lefèvre, die pas in de jaren '60 van vorige eeuw werd benoemd (toen zij reeds de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt), geen schilderij aan de muren van onze universiteit prijkt. Een meer divers beeld van het hoogleraarschap is sterk gewenst.

Onderwijs over gender en gendergerelateerd onderzoek zijn niet onmiddellijk het voorwerp van deze studie. Hetzelfde geldt voor de genderverhoudingen bij studenten aan onze universiteit en bij het administratief en technisch personeel (ATP). Dit rapport focust op het zelfstandig academisch personeel.

U vindt hieronder een korte verwijzing naar de maatregelen, die in het Genderactieplan werden voorzien. Verder krijgt u toegang tot de cijfers en tabellen, die de tussenstand rond de genderverhoudingen bij het academisch personeel weergeven. U krijgt ook een bespreking van de maatregelen en initiatieven, die reeds zijn gerealiseerd. Tenslotte bespreken wij de nog bestaande knelpunten én de nieuw verworven inzichten. Tom Bekers verzorgde het cijfermateriaal en Marjan Van Aerschot rapporteerde over beleidslijnen, acties en knelpunten.

Het Genderactieplan bevatte maar één streefcijfer (niet eens een quotum!), namelijk dat als gevolg van de implementatie van het genderactieplan, de nieuw benoemde ZAPers voor 50% vrouwen zouden zijn. Wij hebben dit streefcijfer niet onmiddellijk gehaald, maar uiteindelijk wel.

In de laatste benoemingsronde van het academiejaar 2015-16 werd het streefcijfer van minstens 50% vrouwen die benoemd worden in het ZAP gehaald.

De innovatie van de “genderspitsen” werd een belangrijke maatregel om genderbias in de beoordelingscommissie te beperken. Een genderspits is een gewoon hoogleraar (M/V), lid van de beoordelingscommissie, die in het bijzonder waakt over de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het benoemings- en bevorderingsbeleid en over de genderneutraliteit van de beoordelingscommissie. Alle beoordelingscommissies hebben nu hun genderspits. De genderspitsen hebben reeds verschillende trainingssessies achter de rug. Dr. Marieke van Den Brink, die over *implicit bias in beoordelingscommissies* doctoreerde in Nederland heeft bijvoorbeeld medio 2014 een trainingssessie voor de genderspitsen verzorgd.

Intussen zijn wij *en cours de route* tot nieuwe inzichten en aandachtspunten gekomen.

1. Wij constateerden bijvoorbeeld dat het probleem van het genderonevenwicht in het academisch corps zich bij benoemingen vooral voordoet door een gebrek van vrouwelijke kandidaten. In dat opzicht spelen de zoekcommissies een belangrijke rol. Zij moeten op zoek gaan naar goede vrouwelijke kandidaten, zeker ook in het buitenland.
2. Verder stelden wij vast dat vrouwen vooral afhaken in de periode waarin zijn kinderen krijgen en van hen bijzonder veel verwacht wordt. Het heeft geen zin om blind te zijn voor dit fenomeen, en het is belangrijk dat ook jonge vrouwelijke academicae kinderen krijgen.

De tijd van de 'geestelijke dochters' is – op een enkele uitzondering na - reeds lang voorbij. De context waarin de hedendaagse wetenschapper (M/V) zich bevindt is zeker niet meer uitsluitend het traditionele gezin, maar men kan ook moeilijk beweren dat de traditionele rolpatronen helemaal zijn verdwenen. Uit de tevredenheidsenquête, die recent aan de KU Leuven is gehouden, bleek wel dat zowel mannelijke als vrouwelijke academici problemen hadden met de combinatie werk-gezin.

3. In die zin is het belangrijk dat de universiteit kan gaan voor een kwalitatieve beoordeling van kandidaten, die de kans moeten krijgen om hun eigen loopbaanpad en hun persoonlijke levensbeslissingen toe te lichten (zie KU Leuven nota over de beschikbare loopbaantijd⁶). Mentoring kan eveneens van groot belang zijn om getalenteerde mensen niet het slachtoffer te laten worden van een te sterke prestatiedruk, die hen uiteindelijk paralyseert.
4. De vraag naar deeltijds werk blijft bestaan bij een aantal jonge academici, en kan in die zin niet zonder meer van de kaart worden geveegd met de redenering dat een academische job omwille van de flexibele tijdsregeling, en de hoge resultaatsverwachtingen best voltijds wordt ingevuld.
5. Ook mannelijke ZAPers vinden de combinatie van gezin en werk een moeilijke zaak, zo bleek bij de laatste tevredenheidsenquête van onze universiteit. Mannelijke professoren, die consequent hun deel willen opnemen in het huishouden en de opvoeding van de kinderen worden door de universiteitscultuur niet onmiddellijk op handen gedragen.

De universiteit blijft m.a.w. met een "vrouwenkwestie" zitten, die ook meer en meer een probleem van de mannelijke academici wordt. Er is dus duidelijk nood aan een mentaliteitswijziging, een wijziging in de instellingscultuur die moet worden bereikt.

Maar hoe een cultuur veranderen? We zijn er nog lang niet.

Slechts enkele voorbeelden:

- de klachten over louter mannelijk samengestelde sprekerspanels voor wetenschappelijke conferenties zijn schering en inslag. Men zou denken dat dergelijke fenomenen verleden tijd zijn, maar voor men er erg in heeft, zit men met een uitsluitend mannelijk panel. Een uitsluitend vrouwelijk sprekerspanel voor een academische conferentie is een zeldzamer, zonet onbestaand fenomeen. Een gedragscode voor academisch handelen met respect voor gendergelijkheid zou nuttig zijn, zeker ook voor promotoren ten aanzien van hun doctorandi/ae. Wel hebben wij bericht gekregen van een eerste volledig vrouwelijk samengestelde doctoraatsjury.
- Er is ook druk mailverkeer geweest over *gender bias in instructor rating*, een fenomeen dat herhaaldelijk wetenschappelijk is bevestigd. Studenten beoordelen hun vrouwelijke professoren minder gunstig dan de mannelijke omdat ook zij niet ontsnappen aan een *gender bias* bij hun beoordeling. Gezien de wetenschappelijke consensus rond dit fenomeen, is het vreemd om aan te nemen dat deze bias zich niet zou voordoen aan de KU Leuven.

De meest recente studie hierover van MacNell⁷ vindt een verschil van 0,54 op een Likert schaal van 1 tot 5, enkel en alleen toe te schrijven aan “perceived gender”. In KU Leuven termen is dat het verschil tussen een bijzondere waardering en een waardering, of erger tussen een waardering met aandachtspunten of een bijsturing. Vaak krijgen vrouwelijke academici niet spontaan de waardering, die zij verdienen. Zij moeten opboksen tegen het stereotype beeld van “de professor”.

Het beeldvormingsproject, dat begin 2016 werd opgestart probeert daarom de vrouwelijke academica ook visueel op de kaart te zetten. Er moeten meer concrete en abstracte beelden komen van vrouwelijke academicae, die waardigheid, succes en sérieux uitstralen, zonder daarom hun vrouwelijkheid te negeren. Dat kunnen foto's zijn, of schilderijen, of een abstracte verwijzing naar het feminiene in de academische wereld. Een meer diverse beeldvorming kan roldoorbrekend werken.

Het is de rol van de universiteiten om te werken aan genderevenwichten. Dat betekent op dit ogenblik nog voornamelijk het bijstellen van een onaanvaardbare minderheid van vrouwen, hoewel de rol van mannen bij het bereiken van dat genderevenwicht zeker al meer naar voor komt. Misschien komt er ooit een tijd waarin de mannelijke minderheid het eerste aandachtspunt wordt van een universitair genderbeleid.

Katlijn Malfliet
Vicerector Diversiteitsbeleid



© KU Leuven – Rob Stevens



Voorwoord	1
Hoofdstuk 1 Feiten en cijfers	10
1.1. Kerncijfers: aandeel vrouwen in academia	10
1.2. Instroom: nieuwe aanstellingen	14
1.3. Doorstroom: bevorderingen	17
1.4. Uitstroom	20
1.5. Mandaten voor doctorandi en postdocs	22
1.6. Hogere beleidsfuncties	24
1.7. Raden en Besturen	24
1.8. Beoordelingscommissies	26
1.9. Tevredenheidsmonitor	28
Hoofdstuk 2 Beleidslijnen en acties sinds de invoering van het genderactieplan	32
2.1. Genderbeleid voor instroom naar en doorstroom in ZAP-kader	32
2.1.1. Monitoring	33
2.1.2. Genderblindheid verhelpen	34
2.1.3. Werving, selectie, doorstroom en retentie	37
2.1.4. Wegwerken van verschil in behandeling in verschillende statuten	45
2.1.5. Work-life	45
2.1.6. Internationale mobiliteit	47
2.2. Structureel verankerd aanbod van training en loopbaanbegeleiding genderdiversiteit	49
2.2.1. Trainingen met betrekking tot loopbaanontwikkeling	49
2.2.2. Mentoring en coaching	50
2.2.3. Balanced leadership en unconscious bias	51
2.2.4. Gender en onderwijs	51
2.2.5. All women initiatives	52
2.3. Inbedding van genderbeleid in alle lagen van de universiteit	54
2.3.1. Uitbouw van structuren	54
2.3.2. Genderonderzoek versterken	55
2.3.3. De internationaal vergelijkende context sterker uitwerken	56
2.3.4. Genderneutrale / sensitieve beleidsdocumenten	57

Hoofdstuk 3 Knelpunten en aanbevelingen	60
3.1. Vrouwen en mannen in academia	60
3.2. Zoekcommissies	61
3.3. Democratische principes van verkiezing / ex officio & gendergelijkheid	61
3.4. Naar meer diversiteit in de personeelssamenstelling	62
3.5. Internationale rekrutering en de nood aan ondersteuning van tweeverdieners	63
3.6. Genderneutraal taalgebruik en gedragscode	64
3.7. Mannen als focusgroep van een genderbeleid	64
3.8. Ontbrekend transgender beleid	64
Een toekomstbeeld ter afsluiting: de utopie van een genderevenwichtige universiteit?	68
Bronvermelding	72



Volledig vrouwelijke doctoraatsjury in de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van KU Leuven met (v.l.n.r.) prof. Patrizia Zaroni (UHasselt), prof. Ulla Kinnunen (University of Tampere, Finland), prof. Sophie De Winne (KU Leuven), prof. Marijke Verbruggen (KU Leuven), prof. Anneleen Forrier (KU Leuven), en prof. Elianne van Steenberg (Universiteit Utrecht, Nederland); op de doctoraatsverdediging Tess Schoreel, "Essays on dual-earner employees managing work and family and the effects on well-being", 4 februari 2016.



De oudste foto uit het Universiteitsarchief van meisjesstudenten, uit de jaren 1920, toen de eerste meisjes schoorvoetend werden toegelaten aan de Leuvense universiteit. Op de foto aan de Sint-Geertruiabdij, waar één van de twee pedagogieën gevestigd was waar de meisjesstudenten verplicht resideerden. Ze stonden onder streng toezicht van de zusters benedictinessen, die de pedagogie uitbaatten tot aan de splitsing van de universiteit in 1968.

Hoofdstuk 1: Feiten en cijfers



In dit hoofdstuk bekijken we eerst de stand van zaken m.b.t. tot een aantal kerncijfers die KU Leuven in haar rapportage hanteert. Hoeveel vrouwelijke onderzoekers, docenten, hoofd-docenten, hoogleraren en gewoon hoogleraren zijn er momenteel actief aan de KU Leuven? Wat was hun aandeel in de nieuwe aanwervingen en bevorderingen? Zien we een evolutie in de genderevenwichten in de BeCo's en andere raden en commissies? En wat zijn de knelpunten en de ervaringen van onze professoren?

1.1. Kerncijfers: aandeel vrouwen in academia

Het Genderactieplan vertrekt vanuit de vaststelling dat er aan de KU Leuven te weinig vrouwen zijn in functies binnen het Zelfstandig Academisch Personeel (i.e. 'ZAP'). Hoewel 47,5% van het KU Leuven-personeel eind 2012 uit vrouwen bestond, was dat voor het ZAP nog steeds maar 24,1%. Op de hoogste trede van de academische ladder, bij de gewoon hoogleraren, was dat zelfs slechts 12,7% (teldatum: 31 december 2012).

Anno 2016 is 47,8% van het KU Leuven-personeel vrouw (i.e. 5580 van 11664 personen, inclusief integratiekader, teldatum 30 juni 2016). Bij het ZAP is 27,4% vrouw (i.e. 477 van 1744 ZAP'ers). Bij gewoon hoogleraren is dat 15,0%. Op drieënhalf jaar tijd realiseerde de KU Leuven dus een toename van 3,3%punt in het percentage vrouwelijk ZAP en 2,3%punt in het percentage vrouwelijke gewoon hoogleraren.

Het aantal vrouwelijke ZAP-leden nam de afgelopen drieënhalf jaar bijna drie keer sneller toe dan het aantal mannelijk ZAP. Het absolute aantal vrouwelijk ZAP nam immers toe van 360 in 2012 naar 477 in 2016. Er kwamen dus netto 117 vrouwen bij, wat een nettogroei betekent van +32,5%. Het aantal mannen nam toe van 1132 naar 1267, en kende dus een nettogroei van +11,9%.

Bij gewoon hoogleraren is die nettogroei zelfs zeven keer groter bij vrouwen dan bij mannen. Op drieënhalf jaar tijd kwamen er netto immers 16 vrouwen en 16 mannen bij. Dit brengt het totaal op 80 vrouwen en 455 mannen. In vergelijking met 2012 betekent dit een nettogroei van +25,0% bij vrouwen en +3,6% bij mannen.

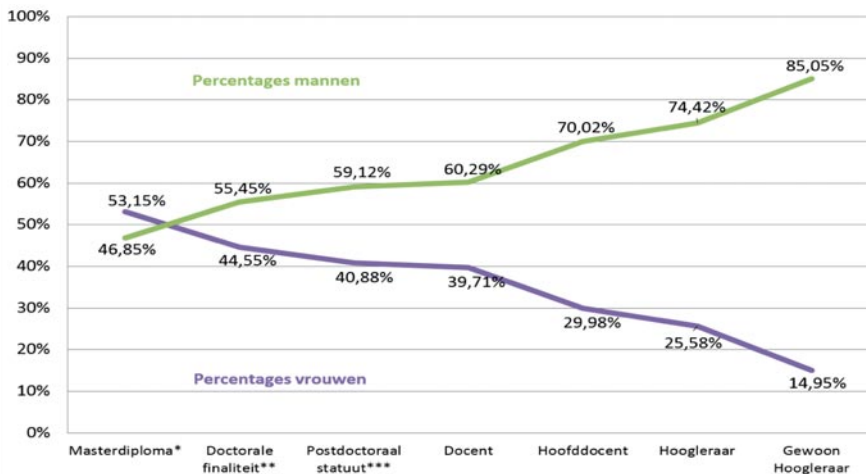
Hoewel vrouwen in elk van de vier ZAP-graden een steeds grotere groep vormen, bestaan er nog steeds grote onevenwichten tussen de ZAP-graden onderling: hoe hoger op de academische ladder¹, hoe lager het percentage vrouwen. Medio 2016 is 39,7% van de

¹ De academische ladder wordt hier begrepen als bestaande uit vier fasen: docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar.

docenten vrouw (i.e. 195 van 491); 30,0% van de hoofddocenten (i.e. 125 van 417); 25,6% van de hoogleraren (i.e. 77 van 301) en 15,0% van de gewoon hoogleraren (i.e. 80 van 535). Figuur 1 verduidelijkt dit aan de hand van een schardiagram, waarbij ook de percentages mannen en vrouwen in voorafgaande academische fases (masterdiploma's, doctorandi en postdocs) worden weergegeven.

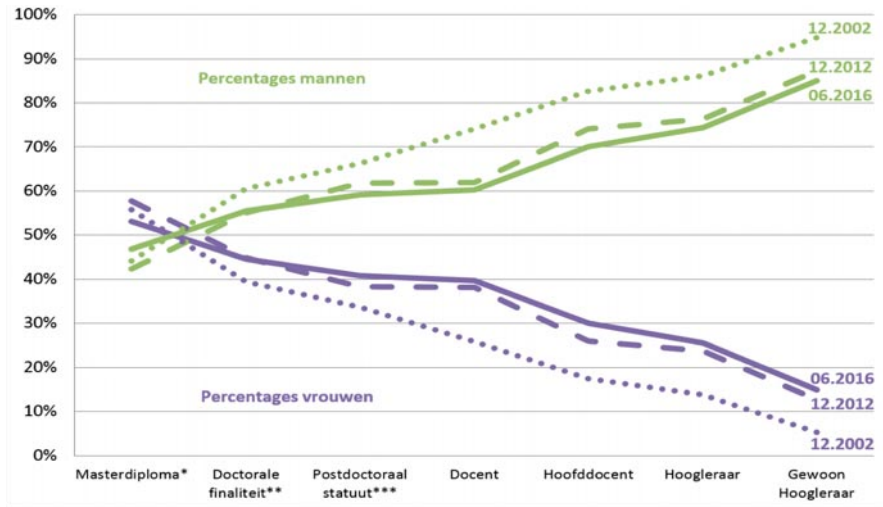
Meteen wordt duidelijk waarom in dit verband over een 'schaar' of een 'leaky pipeline' gesproken wordt: hoewel er aan de KU Leuven net iets meer vrouwen dan mannen afstuderen, zijn vrouwen in de volgende fase (i.e. doctorandi) al in de minderheid. De procentuele kloof tussen het aantal mannen en vrouwen wordt in de daaropvolgende fases alleen maar groter: de universiteit verliest op die manier meer en meer vrouwelijk talent. Figuur 2² toont dat de 'schaar' in vergelijking met 2012 en vooral 2002 geleidelijk aan 'dicht valt'. Zeker in de hogere graden is er echter veel ruimte voor verbetering en nog een hele weg af te leggen.

Figuur 1. Schardiagram per 30 juni 2016: Percentages mannen en vrouwen per trede van de academische ladder (Bron: Kwartaalrapportering Personeelsdienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers).



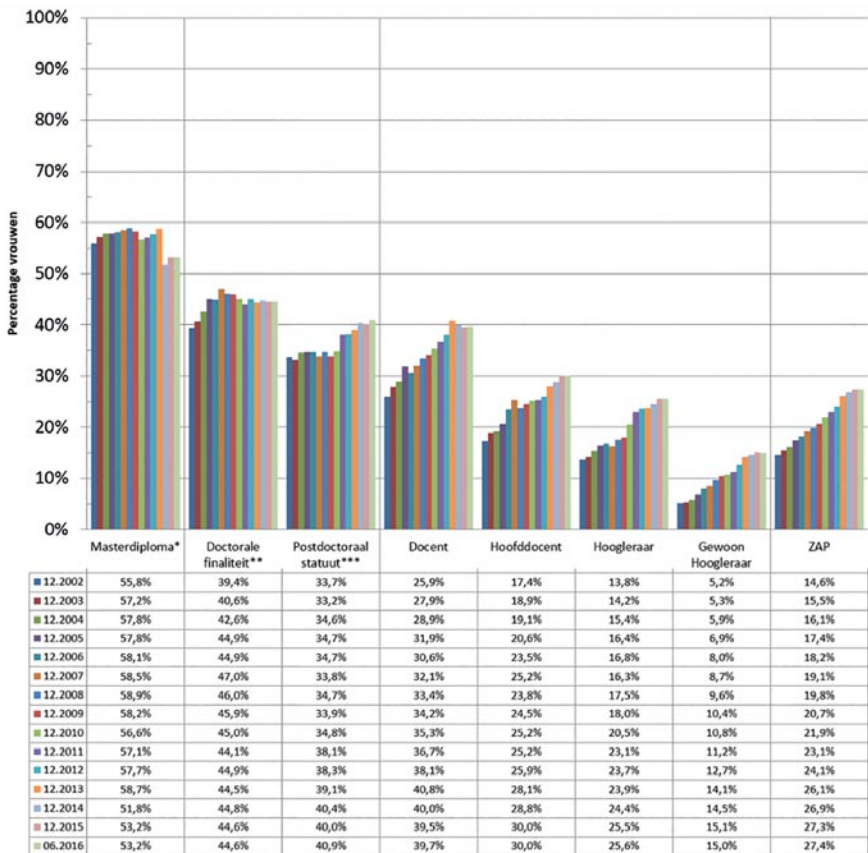
2 Masterdiploma's behaald in voorafgaande academiejaar (hier: 2014-2015); **Doctorale finaliteit berekend op basis van graden: 'assistent', 'doctoraatsbursalen', 'FWO-' en 'IWT-doctoraatsbursalen'; ***Postdocs in termen van graad of barema: 'barema 44' of graad 'doctor-assistent', 'PDM Wetenschappelijk Medewerker', 'Postdoctoraal bursaal', 'Postdoctoraal onderzoeker FWO, 'IWT mandaathouder', 'Gedetacheerd postdoctoraal bursaal'; Deze selecties gelden voor Figuren 1, 2 en 3.

Figuur 2. Schaardiagram: Percentages mannen en vrouwen per trede van de academische ladder, per 30 juni 2016, in vergelijking met 31 december 2012 en 31 december 2002 (Bron: Kwartaalrapportering Personeelsdienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers).



Figuur 3 toont dat er ook in de hogere graden een beperkte jaarlijkse groei wordt gerealiseerd. Die groeibeperking schuilt in het sequentiële karakter van de academische ladder: eens men aan de KU Leuven in een bepaalde graad werkt en wil promoveren, kan men in principe geen graad overslaan. Daarom wordt ook de evolutie in de totale groep ZAP weergegeven.

Figuur 3. Jaarlijkse evolutie in het percentage vrouwen per trede van de academische ladder (Bron: Kwartaalrapportering Personeelsdienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers).



Een andere belangrijke kanttekening is dat vrouwen in het ZAP nog steeds minder vaak een voltijdse tewerkstelling hebben dan mannen (56,4% t.o.v. 63,8%). Het aandeel voltijdsen nam daarenboven sinds 2012 sterker toe bij mannen (+5,2%punt) dan bij vrouwen (+3,3%punt). Ook bij de groep 'bijzonder academisch personeel' en 'contractuele onderzoekers' (i.e. BAP/COZ) zijn vrouwen minder vaak voltijds tewerkgesteld dan mannen (82,8% t.o.v. 91,4%). Ook hier evolueerde dit sinds 2012 in het nadeel van vrouwen (-1,9%punt bij vrouwelijk BAP/COZ t.o.v. +0,7%punt bij mannelijk BAP/COZ)³.

3 Bron: Kwartaalrapportering Personeelsdienst KU Leuven.

Aangezien een telling in personen door deze verschillen in tewerkstellingspercentage tot een vertekende weergave van de realiteit kan leiden, wordt de man-vrouw verhouding vaak ook in 'voltijdse equivalenten' (i.e. 'VTE') uitgedrukt. Zo'n berekening in VTE geeft voor juni 2016 een net iets lager percentage vrouwelijke docenten (37,7% of 98,8 van 262,0) en vrouwelijke hoogleraren (24,9% of 53,2 van 213,7), maar ook een iets hoger percentage vrouwelijke hoofddocenten (31,6% of 93,0 van 295,8) en gewoon hoogleraren (15,4% of 69,3 van 450,4)⁴. Hoewel het totaalpercentage vrouwelijk ZAP met 25,7% iets lager ligt in VTE dan in personen, is de groei sinds 2012 met 3,0%punt gelijkaardig aan de groei bij een telling in personen (3,3%punt).

Kortom, anno 2016 is een kwart van het ZAP vrouw en 15% van de gewoon hoogleraren. Hoewel het aandeel vrouwen in beide categorieën jaarlijks toeneemt, is die toename eerder beperkt.

1.2. Instroom: nieuwe aanstellingen

Het aantrekken van vrouwelijk (nieuw) ZAP is een eerste belangrijke stap op de weg naar een meer gendergelijke ZAP-populatie. Het genderactieplan geeft aan dat de KU Leuven ernaar streeft om bij nieuwe aanwervingen voor zelfstandig academisch personeel over de hele universiteit genomen, het percentage vrouwen gemiddeld 50% te laten bedragen gedurende de komende drie jaar (2014 t.e.m. 2016).

Figuur 4 toont dat het percentage vrouwen over de jaren heen schommelt, maar geleidelijk aan wel toenam. In de periode 2014-2016 is totnogtoe⁵ gemiddeld 33,2% van het nieuw aangeworven ZAP vrouw (i.e. 126 van 379).

Als gevolg van de integratie werd de KU Leuven in deze periode echter geconfronteerd met de inzapping⁶ van onderwijzend personeel (i.e. OP3-personeel) van de academische bacheloropleidingen van de hogescholen verbonden aan de Associatie KU Leuven. Het Genderactieplan had geen greep op de aanwervingen rond inzapping. Zonder inzapping is totnogtoe gemiddeld 35,4% van de nieuwe aanstellingen in de periode 2014-2016 vrouw (i.e. 98 van 277). Dit percentage liep in de aanstellingsronde van de Bijzondere Academische Raad van 6 juni 2016 zelfs op tot maar liefst 58%⁷.

⁴ Bron: Personeelsdienst KU Leuven.

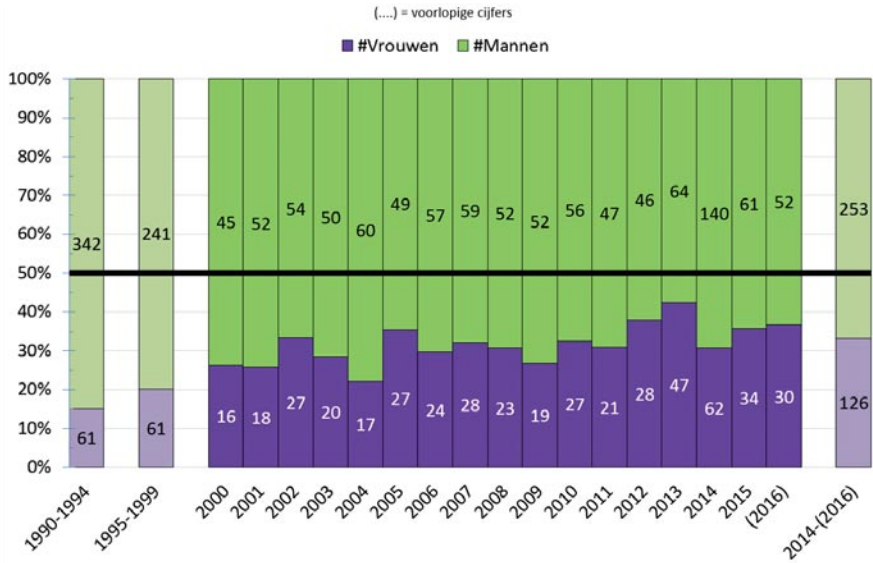
⁵ Doordat het cijfers betreft t.e.m. 30 juni 2016, gaat het hier om voorlopige cijfers. 2016 is immers nog niet afgerond. De definitieve cijfers kunnen nog afwijken.

⁶ Heel wat OP3-personeel, i.e. onderwijzend personeel uit de hogescholen, werden ingeschaald in de ZAP-graden zoals deze aan de KU Leuven gelden. Het gaat daardoor niet zozeer om nieuwe aanwervingen, maar om een zogenaamde 'inzapping'.

⁷ Dit hoge percentage vrouwelijke nieuwe aanstellingen zijn grotendeels te danken aan de vele aanstellingen van vrouwen aan de Groep Biomedische Wetenschappen in deze ronde. Op 21 aanstellingen betrof het 13 vrouwen (i.e. 61,9%). Aan de Groep Wetenschap & Technologie was dat 6 van 24 (i.e. 25,0%) en aan de Groep Humane Wetenschappen 4 van 11 nieuwe aanstellingen (i.e. 36,4%).

Uiteraard gaat er een heel proces vooraf aan zo'n nieuwe aanstelling. Jaarlijks schrijft KU Leuven een 100 tot 150-tal ZAP-vacatures⁸ uit, wat een veelvoud aan sollicitanten aantrekt. Het totale aantal sollicitanten nam de laatste jaren bovendien sterk toe⁹. Figuur 5¹⁰ toont daarom de percentages vrouwen in het aantal kandidaturen en aanwervingen.

Figuur 4. Absolute en relatieve aantallen nieuw aangesteld ZAP, naar geslacht en per kalenderjaar (1990-2016). (Bron: Personeelsdienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers).



8 In 2010 schreef KU Leuven 101 ZAP-vacatures uit, in 2011 110, in 2012 99, in 2013 144, in 2014 146 en in 2015 113.

9 Het aantal kandidaten nam toe van net geen 800 sollicitanten in 2010 en 2011 tot meer dan 2000 in 2014 en 2015. Concreet solliciteerden er in 2010 219 vrouwen en 558 mannen op ZAP-vacatures. In 2011 waren dat 178 vrouwen en 606 mannen. In 2012 163 vrouwen en 435 mannen. In 2013 484 vrouwen en 957 mannen. In 2014 700 vrouwen en 1648 mannen. In 2015 584 vrouwen en 1501 mannen.

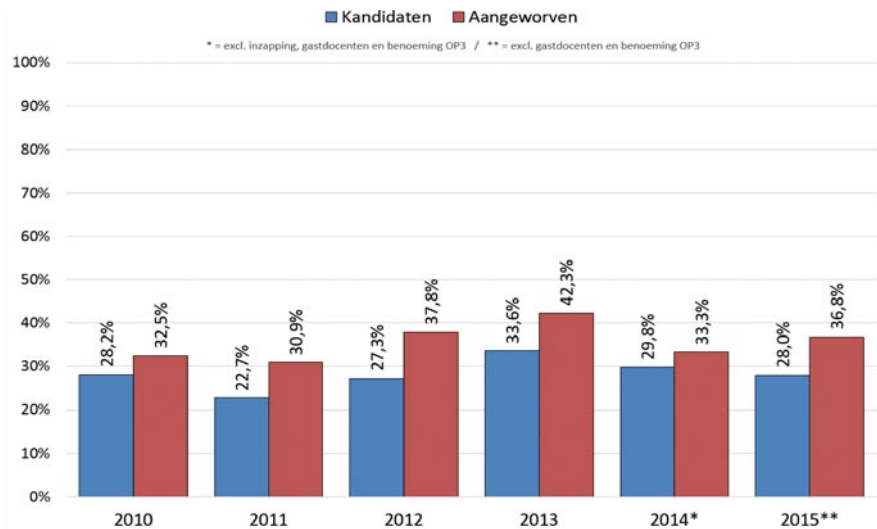
10 Cijfers voor 2014 zijn exclusief inzapping, gastdocenten en benoeming van OP3. Cijfers voor 2015 zijn exclusief gastdocenten en benoeming van OP3.

Figuur 5 toont dat het percentage vrouwen in de populatie aangeworvenen jaarlijks substantieel hoger ligt dan het percentage vrouwen dat kandideert. In de eerste helft van 2016 was 27,6% van de kandidaten vrouw. Het percentage vrouwelijke kandidaten én aangeworvenen ligt bovendien jaarlijks hoger dan het percentage vrouwen in de ZAP-populatie, wat leidt tot een gestage groei.

Figuur 6 toont dat ook de percentages vrouwen in de twee tussenstappen, namelijk in de groepen ‘gerangschikten’ en ‘eerste gerangschikten’ in de periode 2011 t.e.m. 2013 trapsgewijs toenamen.

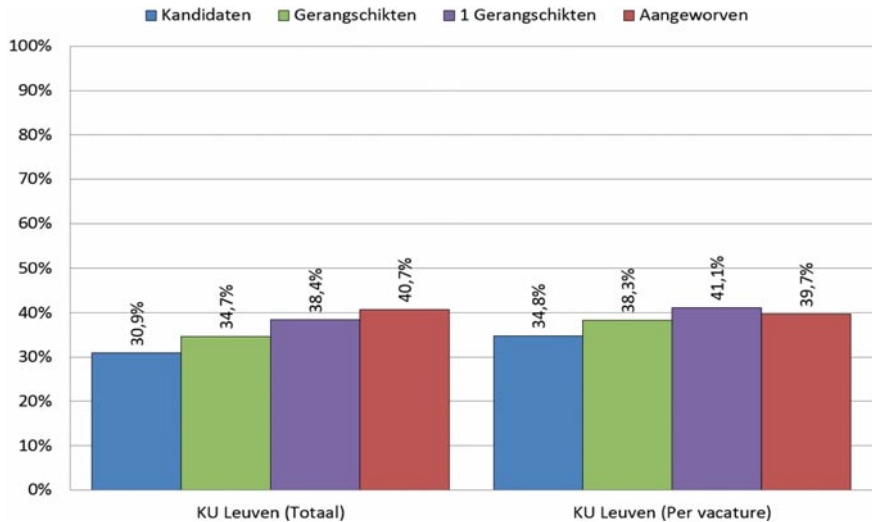
Kortom, in het selectieproces kan geen lek in de pijplijn worden getraceerd: de uiteindelijke aantallen aangeworven mannen en vrouwen zijn evenredig aan de kandidatenpopulatie. Dit lijkt voornamelijk een gevolg van een tekort aan vrouwelijke kandidaten.

Figuur 5. Jaarlijkse percentages vrouwelijke kandidaten¹¹ en aangeworven vrouwen voor ZAP-vacatures. (Bron: Personeelsdienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers).



11 De grafiek toont de totaalpercentages vrouwelijke sollicitanten op ZAP-vacatures. Niet elke ZAP-vacature trekt echter even veel mannen als vrouwen aan. De gemiddelde percentages vrouwen per vacature liggen echter in het verlengde van de in de totale percentages vrouwen met: 29,2% vrouwen in 2010; 27,4% in 2011; 27,3% in 2012; 38,2% in 2013; 31,5% in 2014 en 29,9% in 2015.

Figuur 6. Gemiddelde percentages vrouwen op 4 momenten tijdens het ZAP-selectieproces voor KU Leuven in de periode 2011-2013, met ook de gemiddelde percentages vrouwen per vacature voor KU Leuven in de periode 2011-2013 (Bron: Personeelsdienst KU Leuven; bewerking: Tom Bekers).

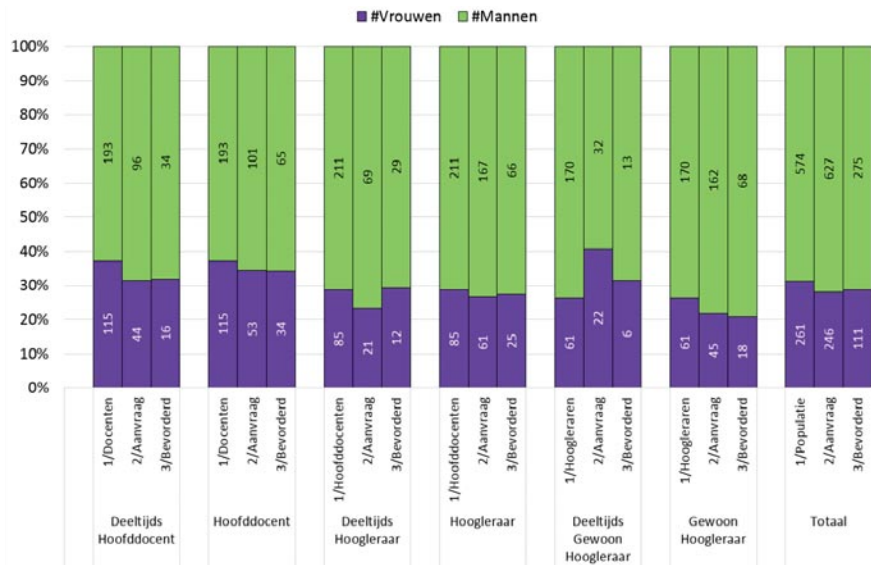


1.3. Doorstroom: bevorderingen

Een tweede belangrijke manier om een hoger percentage vrouwen te bereiken in de hogere graden, betreft een verhoging van de doorstroom van vrouwelijk ZAP, in eerste instantie binnen het ZAP-kader zelf door middel van bevorderingen. Figuur 7 toont daarom de totale aantallen mannen en vrouwen die de afgelopen vier academiejaren bevorderd werden, per fase van het bevorderingsproces en per graad waartoe men bevorderd zou worden¹².

¹² Merk op dat het afzonderlijk vol- als deeltijdse functies betreft en dat hier in absolute aantallen dossiers wordt geteld. Mogelijk dienen dezelfde personen jaar na jaar een dossier in, wat vertekeningen kan impliceren.

Figuur 7. Aantallen mannen en vrouwen per fase van het bevorderingsproces (personen die in aanmerking komen voor een bevordering¹³, personen die een bevorderingsaanvraag indienen en personen die bevorderd werden), voor de academiejaren 2013-2014 t.e.m. 2016-2017. (Bron: Personeelsdienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers).



De KU Leuven bevorderde de afgelopen vier jaar minder vrouwen dan mannen: slechts 111 van de 386 bevorderingen, of dus 28,8% vrouwen (Figuur 7). Het percentage vrouwen in de bevorderingen ligt in elk van de vol- en deeltijdse ZAP-graden rond 30%¹⁴; behalve bij bevorderingen tot voltijds gewoon hoogleraren, waar dit de afgelopen vier academiejaren gemiddeld 20,9% bedroeg.

28,8% lijkt weinig, maar ligt volledig in de lijn der verwachtingen: slechts 28,2% (i.e. 246 van 873) van de bevorderingsaanvragen waren immers afkomstig van vrouwen. Er werden in totaal dus zelfs net iets meer vrouwen bevorderd dan verwacht kan worden op basis van de aanvragen.

¹³ Niet al het ZAP komt in aanmerking voor een bevordering. Volgende selecties werden gehanteerd bij het berekenen van de in aanmerking komende populaties; ZAP moet minstens 3 jaar de huidige graad hebben (gewoon hoogleraar komt niet meer in aanmerking); Tenure Track moet 5 jaar geduurd hebben op moment van bevordering (steeds naar vast hoofddocent) of op officiële einddatum TT; Inzappers kennen geen beperking van 3 jaar (waardoor altijd in aanmerking genomen); OP3-graden werden niet mee opgenomen. Er werd geteld op 31 december 2015.

¹⁴ Bij bevorderingen tot deeltijds hoofddocenten is 32,0% vrouw. Voor voltijds hoofddocenten is dat 34,3%; Voor deeltijds hoogleraren 29,3%, voor voltijds hoogleraren 27,5%, voor deeltijds gewoon hoogleraren 31,6%, voor voltijds gewoon hoogleraren 20,9%.

Opvallend is het hoge percentage vrouwen dat een bevordering tot deeltijds gewoon hoogleraar aanvraagt: maar liefst 40,7% van deze aanvragen is afkomstig van vrouwen. Het percentage vrouwen dat effectief bevorderd wordt is echter 'slechts' 31,6%. Door de kleine aantallen is het moeilijk om hier grote conclusies aan te verbinden.

In de vier andere ZAP-graden liggen de percentages vrouwen in bevorderingen wél steeds in het verlengde van de percentages bevorderingsaanvragen van vrouwen¹⁵. Ook hier betreft de uitzondering de groep deeltijds gewoon hoogleraren, waarvan de aantallen aanvragers eerder klein zijn.

28,8% bevorderingen voor vrouwen en 28,2% bevorderingsaanvragen lijken geen slechte scores in het licht van de eerdere vaststelling dat 27,4% van het ZAP medio 2016 vrouw is. Niet alle ZAP komt echter in aanmerking voor een bevordering: er gelden enkele specifieke voorwaarden¹⁶. Met 31,3% lag het percentage vrouwen dat eind 2015 uiteindelijk in aanmerking komt voor een bevordering hoger dan het percentage vrouwelijke aanvragers.

Vrouwen vragen m.a.w. minder vaak een bevordering aan dan verwacht kan worden op basis van de in aanmerking komende populatie. Opvallend is dat dit voor op één na alle ZAP-graden geldt¹⁷. Ook hier zijn de deeltijds gewoon hoogleraren de uitzondering waarbij – gezien de eerder kleine aantallen – enig voorbehoud gemaakt moet worden.

Kortom, globaal genomen lijken vrouwen vooral iets minder vaak een bevorderingsaanvraag in te dienen dan mannen. Eens de aanvragen ingediend zijn er ongeveer even veel goedkeuringen voor mannen als voor vrouwen. Bij docenten en hoogleraren ligt het percentage vrouwen zelfs net iets hoger dan verwacht. Bij hoofddocenten en gewoon hoogleraren zien we het omgekeerde.

15 31,4% van de bevorderingsaanvragen tot deeltijds hoofddocent is afkomstig van vrouwen, net als 34,4% bij aanvragen tot hoofddocent, 26,8% van de bevorderingsaanvragen tot hoogleraar en 21,7% van de bevorderingsaanvragen tot gewoon hoogleraar.

16 Niet al het ZAP komt in aanmerking voor een bevordering. Volgende selecties werden gehanteerd bij het berekenen van de in aanmerking komende populaties; ZAP moet minstens 3 jaar de huidige graad hebben (gewoon hoogleraar komt niet meer in aanmerking); Tenure Track moet 5 jaar geduurd hebben op moment van bevordering (steeds naar vast hoofddocent) of op officiële einddatum TT; Inzappers kennen geen beperking van 3 jaar (waardoor altijd in aanmerking genomen); OP3-graden werden niet mee opgenomen. Er werd geteld op 31 december 2015.

17 37,3% van de docenten die in aanmerking komen voor een bevordering tot hoofddocent is vrouw. Bij hoofddocenten die in aanmerking komen voor een bevordering tot hoogleraar is 28,7% vrouw. Bij hoogleraren die tot gewoon hoogleraren bevorderd kunnen worden is 26,4% vrouw.

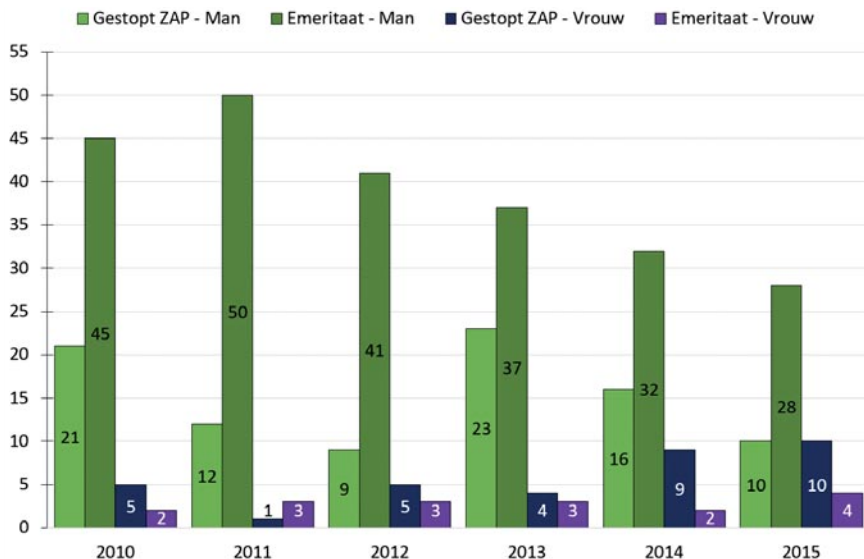
1.4. Uitstroom

Naast een verbetering van de in- en doorstroom van vrouwelijk ZAP dient ook de uitstroom van vrouwelijk ZAP bestudeerd te worden. De uitstroom bepaalt immers gedeeltelijk hoe groot de in- en/of doorstroom van ZAP-leden kan zijn. Bovendien kunnen ook de redenen van uitstroom aanknopingspunten zijn voor toekomstig beleid. Figuur 8 toont daarom de aantallen uitstromende ZAP-leden naar geslacht en per reden.

De overgrote meerderheid van de uitstromende ZAP'ers zijn mannen. In de periode 2010-2015 stroomden er jaarlijks tussen 52 en 73 ZAP-leden uit. Gemiddeld 86,4% daarvan betreft mannen. Het aandeel mannen nam de afgelopen jaren wel af van maximaal 93,9% in 2011 naar 73,7% in 2015.

Mannen stromen om andere redenen uit dan vrouwen. Meer dan twee derde van het uitstromend mannelijk ZAP gaat op emeritaat (gemiddeld 71,9%). De overige mannen (28,1%) stromen uit om andere redenen dan het emeritaat. Bij vrouwen ligt die verhouding omgekeerd: gemiddeld één derde van de uitstromende vrouwen betreft een emeritaat (33,3%). Twee derde van het uitstromende vrouwelijke ZAP verlaat de KU Leuven dus om andere redenen dan het emeritaat (66,7%).

Figuur 8. Jaarlijkse aantallen uitstromend ZAP, naar reden en geslacht.
(Bron: Personeelsdienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers).



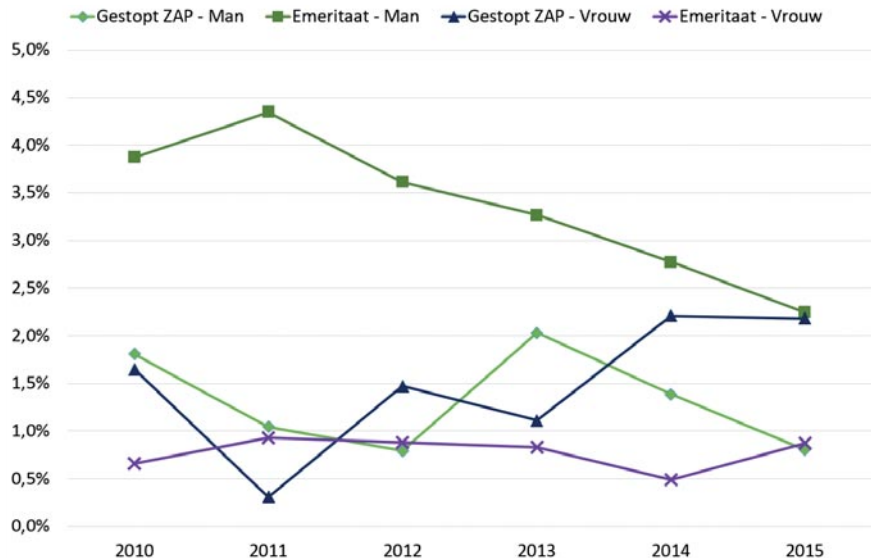
Het is niet geheel onverwacht dat er meer mannen op emeritaat gaan dan vrouwen. Door hun historische oververtegenwoordiging in (hogere graden van) het ZAP is er logischerwijs meer mannelijk ZAP op of nabij de emeritaatsgerechtigde leeftijd dan vrouwelijk ZAP.

Wél opvallend is de recente halvering van het aantal mannelijke emeriti: het aantal nieuwe mannelijke emeriti daalde 5 jaar op een rij, van maximaal 50 in 2011 naar 28 in 2015. Dit betekent mogelijk een vertraagde doorstroom van (vrouwelijke) hoogleraren naar het gewoon hoogleraarschap.

Ook opmerkelijk is de recente verdubbeling van het aantal vrouwen dat om andere redenen dan het emeritaat uitstroomt. Hoewel het hier slechts om maximaal tien vrouwen gaat, waren er in 2015 even veel vrouwen als mannen die 'om andere redenen' uitstroomden. Dat is véél aangezien het ZAP eind 2015 voor bijna drie vierde uit mannen bestond (72,7% mannen).

Figuur 9 kadert deze cijfers door de uitstroom van mannen en vrouwen in verhouding tot de populatie mannen en vrouwen in het ZAP uit te drukken. Ook hier zien we een sterke afname in het percentage emeritaten bij mannen en een lichte toename bij de uitstromers bij vrouwen 'om andere redenen dan het emeritaat'. Een telling in VTE (niet weergegeven) leidt tot dezelfde conclusies.

Figuur 9. Jaarlijkse percentages mannelijk ZAP dat de KU Leuven verlaat, naar reden van uitstroom; en jaarlijkse percentages vrouwelijk ZAP dat de KU Leuven verlaat, naar reden van uitstroom.



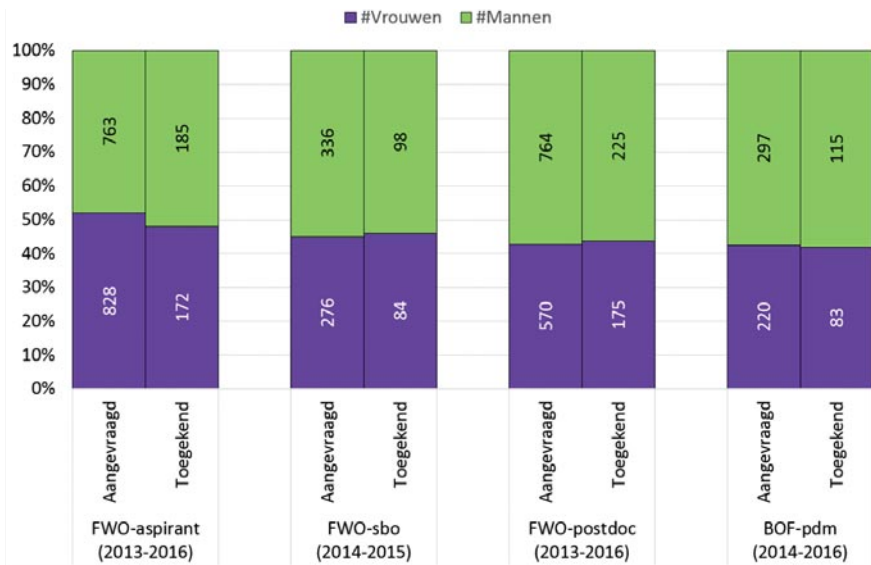
Als conclusie geldt dat het lagere aantal mannelijke emeriti de afgelopen jaren mogelijk de doorstroom van (vrouwelijk) ZAP vertraagde. Verder vraagt de recente toename in het aantal vrouwelijke ZAP-leden dat om andere redenen de KU Leuven verlaat een verdere opvolging.

1.5. Mandaten voor doctorandi en postdocs

Er stroomt ook vrouwelijk talent uit nog voor de stap naar ZAP gezet werd. Eerder werd al aangetoond dat per trede op de academische ladder het percentage vrouwen verkleint. Zo is momenteel 44,6% van de doctorandi aan de KU Leuven vrouw, 40,9% van postdocs. Figuur 10 toont voor deze groepen er beurstype de totale aantallen mannelijke en vrouwelijke aanvragers van doctoraats- en postdoctorale mandaten in de afgelopen jaren.

Er zijn geen echt grote verschillen naar geslacht in het selectieproces: hoewel de cijfers over de jaren heen wat schommelen, hebben mannen en vrouwen voor elk van de vier mandaat-typen een gelijkaardige gemiddelde slaagkans. Er lijkt dus niet onmiddellijk sprake van een lek in het selectieproces.

Figuur 10. Absolute en procentuele totale aantallen aanvragers en toekenningen van vier types onderzoeksmandaten, opgesplitst naar geslacht (Bron: Dienst Onderzoekskoördinatie, Bewerking: Tom Bekers).



Vrouwen dienen minder vaak een aanvraag voor een doctoraatspositie of een postdoc in dan mannen. Dat is opmerkelijk omdat er meer vrouwen dan mannen afstuderen aan de KU Leuven¹⁸. Bovendien ligt de slaagkans van vrouwen in bepaalde beurstypes hoger dan van mannen. Een van de mogelijke hypothesen is dat vrouwen meer aan zelfselectie doen

¹⁸ Niet alle afgestudeerden komen in aanmerking voor een doctoraatsbursaal, waardoor de M/V-verhouding in de populatie afstuderende masterstudenten misschien niet de beste vergelijkingsbasis is. Er is verder onderzoek nodig naar de M/V-verhouding in de in aanmerking komende populatie.

bij de overweging om zich kandidaat te stellen (zeker bij de postdoctorale aanvragen), waardoor het potentieel en de kwaliteit van de ingediende kandidaturen bij vrouwen hoger ligt. Een andere hypothese is dat op het ogenblik dat men voor een postdoc-mandaat kan gaan, ook de combinatie met gezinskeuze een rol speelt. De meer gedetailleerde bespreking hieronder toont de achterliggende logica.

De laatste vier jaar (2013-2016) zijn er in de groep **FWO-aspiranten** aan de KU Leuven gemiddeld meer aanvragen van vrouwelijke (828) dan van mannelijke kandidaten (763), maar de slaagkans om een mandaat te verwerven ligt bij vrouwen (20,7%, i.e. 172/828) lager dan bij mannen (23,8%, i.e. 182/763). Echter in het laatste toekenningsjaar (2016) is de situatie juist omgekeerd, namelijk: minder aanvragen door vrouwelijke kandidaten (73 t.o.v. 89) maar een hogere slaagkans, namelijk: 24,6% versus 20,9% bij mannen. De situatie in Vlaamse context in dezelfde periode is gelijkaardig (niet weergegeven). De vraag is of de (positieve) trend in 2016 zich in de komende jaren zal verder zetten.

Inzake **FWO-strategisch basisonderzoek** (vroeger IWT-SB) zijn er enkel cijfers over twee jaren beschikbaar. Zowel in 2014 (175 t.o.v. 140) als 2015 (131 t.o.v. 136) zijn er meer aanvragen door mannen ingediend dan door vrouwen. De slaagkans om een FWO-SB toegekend te krijgen lag in 2014 voor vrouwen hoger dan voor mannen (29,3% t.o.v. 26,3%) maar is in 2015 hetzelfde als voor de mannelijke kandidaten (31,6% t.o.v. 32,3%).

Bij de mandaten voor **FWO-postdoctorale onderzoekers** valt op dat er aan de KU Leuven minder aanvragen door vrouwen (570) dan door mannen (764) ingediend werden tussen 2013 en 2016. Dat geldt voor elk van de vier jaren (niet weergegeven). Vrouwelijke kandidaten hadden vanaf 2014 (iets) meer succes in het bekomen van een postdocmandaat waardoor het gemiddeld slaagpercentage in de periode 2013-2016 hoger ligt voor vrouwelijke (30,7%, i.e. 175/570) dan voor mannelijke kandidaten (29,5%, i.e. 225/764). In Vlaamse context zet deze tendens voor hogere slaagkans bij vrouwen zich ook door in 2014 en 2015 (niet weergegeven). Een mogelijke verklaring hiervoor is o.a. zelfselectie.

Ook bij **BOF-postdoctorale mandaten (PDM)** ligt het aantal aanvragen van vrouwen (220) een heel stuk lager dan het aantal bij mannen (297). Gemiddeld hebben vrouwelijke kandidaten de laatste negen jaar echter een lichtjes betere slaagkans (niet weergegeven: 35,7% t.o.v. 34,1%), wat ook hier op zelfselectie zou kunnen duiden. De gemiddelde slaagkans voor de laatste drie jaar is iets lager voor vrouwen (37,4% t.o.v. 39,1%) omdat in 2014 hun slaagkans (eenmalig?) beduidend lager lag. De jaren voordien was dat omgekeerd.

Bij wijze van conclusie: er blijken geen verschillen te zijn in slaagkans bij het aanvragen van doctoraats- en postdoc-mandaten. Net als bij de hierboven besproken bevorderingen, lijken vrouwen zich ook in deze fase al minder snel kandidaat te stellen. Een mogelijke hypothese is zelfselectie. Mogelijk zet zich dit ook in verdere fases door, wat de 'leaky pipeline' (mee) zou kunnen verklaren.

1.6. Hogere beleidsfuncties

KU Leuven kent in de meeste bestuursfuncties een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Zo was er nog nooit een vrouwelijke rector. Twee van de acht huidige vicerectoren zijn vrouw (25,0%).

Twee van de vijftien huidige decanen zijn vrouw (13,3%). Het betreft pas de tweede en derde vrouwelijke decaan in de geschiedenis van de KU Leuven. Daarnaast zijn zes van achttwintig vicedecanen vrouw (21,4%).

Omgekeerd zien we een oververtegenwoordiging van vrouwen bij de administratief directeurs van de faculteiten: dertien van veertien administratief directeurs zijn vrouw (92,9%).

Hoewel her en der aan het glazen plafond wordt geknabbeld, wordt het merendeel van de beleidsfuncties aan de KU Leuven nog steeds door mannen uitgeoefend.

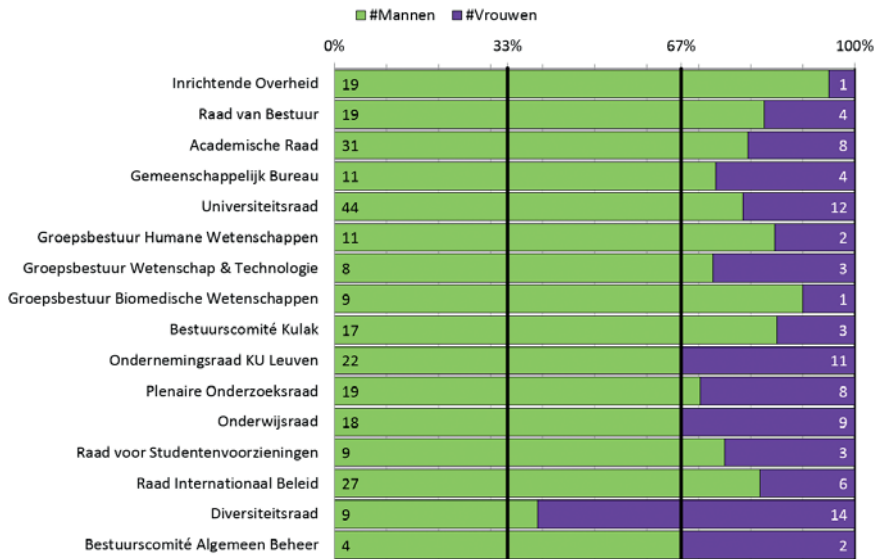
1.7. Raden en Besturen

Het Genderactieplan stelde vast dat eind 2013 een meerderheid van de raden en besturen niet aan een minimale vertegenwoordiging van 1/3 van hetzelfde geslacht komt (cfr. Genderactieplan, pp. 5-6). Dat is problematisch omdat zo'n samenstelling kan bijdragen aan een meer genderevenwichtige cultuur en de zichtbaarheid van vrouwen in beleidsfuncties verhoogt (rolmodellen). 9 van de 16 weergegeven raden kenden de afgelopen drie jaar netto een toename in het aantal vrouwelijke leden. Vooral de Onderwijsraad (+5 vrouwen), de Universiteitsraad (+4 vrouwen), de Diversiteitsraad (+4 vrouwen), de Academische Raad (+3 vrouwen) en het Bestuurscomité Kulak (+2 vrouwen) kenden een toename. Daarnaast verwelkomden de Raad van Bestuur, het Gemeenschappelijk Bureau, het Groepsbestuur Wetenschap & Technologie en het Groepsbestuur Biomedische Wetenschappen elk een extra vrouw.

Figuur 11 toont de huidige situatie voor de in het Genderactieplan geselecteerde raden en besturen.

4 raden kenden een afname in het aantal vrouwelijke leden. De Raad Internationaal Beleid kent de grootste afname (-4 vrouwen). Toch is vooral de daling bij de Inrichtende Overheid (-3 vrouwen) problematisch: er blijft slechts één vrouw over. Ook de Plenaire Onderzoeksraad (-2 vrouwen) en de Ondernemingsraad KU Leuven (-1 vrouw) zagen een afname in het aantal vrouwelijke leden.

Figuur 11. Percentages mannen en vrouwen in raden en besturen aan de KU Leuven (N=voorzitter en leden; Bron: KU Leuven website 3 oktober 2016; bewerking: Tom Bekers)¹⁹.



Het Genderactieplan merkte op dat de Groepsbesturen in 2013 enkel vrouwelijke leden kenden onder de studenten en personeelsvertegenwoordigers (cfr. Genderactieplan, p. 5). Twee groepsbesturen verwelkomden intussen een vrouwelijke decaan, wat het totale aantal vrouwen op 2 brengt voor het Groepsbestuur Humane Wetenschappen en op 3 voor het Groepsbestuur Wetenschap & Technologie. Ook de Groep Biomedische Wetenschappen heeft - in tegenstelling tot 2013 - intussen een vrouwelijk lid, al is dat een studentenvertegenwoordiger.

Belangrijk in deze thematiek zijn de samenstellingscriteria voor een aantal raden en organen. Zo worden een aantal raden en besturen samengesteld op basis van de functie die men bekleedt. Voorbeelden hiervan zijn het Gemeenschappelijk Bureau (Gebu), de Groepsbesturen en de Onderwijsraad. Verder bestaan bv. de faculteitsraden uit alle voltijdse professoren van de faculteit, waardoor de man-vrouw balans in de faculteitsraad enkel kan wijzigen door een wijziging in het aandeel vrouwelijke professoren in die faculteit. Daarnaast spelen ook de democratische principes van verkiezingen een rol bij de samenstelling van een aantal raden en organen. Voorbeelden hiervan zijn de Ondernemingsraad, het faculteitsbestuur en ook de beoordelingscommissies.

¹⁹ Uitgaande van een actieve participatie, hanteert deze grafiek een strikte telling waarbij de waarnemers niet verrekend worden. Mét waarnemers behalen zowel de Raad voor Studentenvoorzieningen en de Plenaire Onderzoeksraad wél het decretaal bepaalde quotum van maximaal twee derde leden van eenzelfde geslacht.

Verder kent de KU Leuven - in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Universiteit Gent - geen decretale verplichting in verband met het voorzien in een genderevenwicht in bestuursorganen, raden en commissies. KU Leuven had in deze beleidsperiode zeker aandacht voor dit genderevenwicht. Zonder evenwel de democratische principes van verkiezingen en de ex officio vertegenwoordiging in het gedrang te brengen, streeft KU Leuven naar een maximum van 2/3 leden van eenzelfde geslacht in de belangrijkste raden en commissies. Zoals hierboven reeds te zien was, bereiken we lang niet in al deze raden en commissies het vooropgestelde streefdoel. De ex officio afvaardiging is hiervoor in veel gevallen de verklaring. Het lijkt moeilijk dit te doorbreken zonder eerst de doelstelling te bereiken om meer vrouwen in hogere graden van de academische ladder (gewoon hoogleraar) te halen, zodat ook zij de officiële functies kunnen opnemen die het mogelijk maken in de betreffende raden en commissies te zetelen. Naast de ex officio vertegenwoordiging, zien we ook in de verkozen functies nog steeds een onevenwicht tussen mannen en vrouwen. In de voorbije beleidsperiode verdubbelde het aantal vrouwelijke decanen weliswaar van 1 naar 2, maar ook hier is nog een hele weg te gaan.

Tot slot wordt er ook extra aandacht besteed aan de genderbalans bij de verkiezing van de personeelsvertegenwoordigers voor Academische Raad. Voor alle personeelscategorieën wordt voorafgaand aan de start rekening gehouden met een zo groot mogelijk genderevenwicht bij de kandidaatstelling. Dit houdt in de praktijk in dat na de afsluiting van de kandidatenlijst er eerst wordt nagegaan of er voldoende (ten minste 1/3de) kandidaten zijn van elk geslacht. Indien dit niet het geval is, wordt eerst een bijkomende oproep gedaan tot kandidaatstelling van M/V als één van deze groepen zou ondervertegenwoordigd zijn.

Kortom, de meeste raden en besturen evolueren richting een minimale vertegenwoordiging van 1/3 van hetzelfde geslacht. De specifieke samenstellingscriteria van een aantal raden en besturen verhinderen een snelle doorbraak. Een verhoging van het aantal in aanmerking komende vrouwen (i.e. vrouwelijke (gewoon) hoogleraren) is daarbij primordiaal.

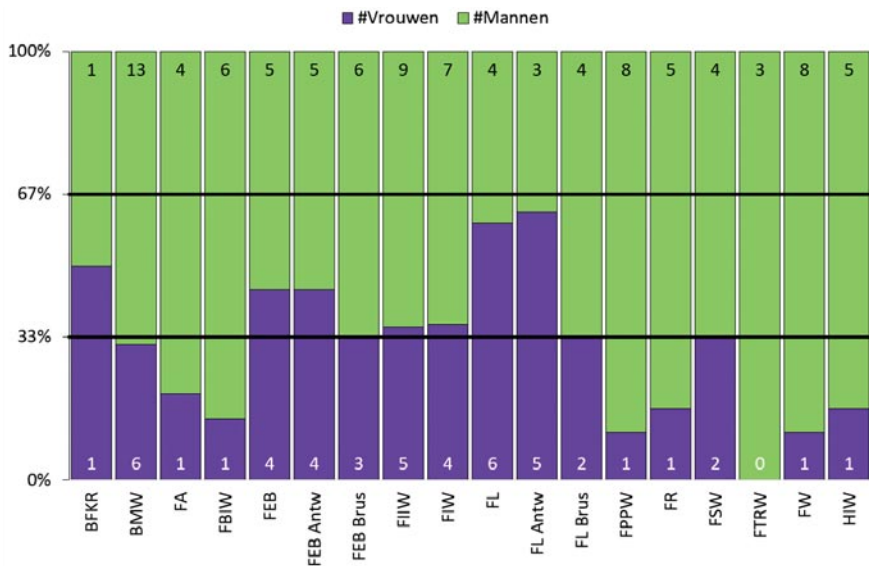
1.8. Beoordelingscommissies

Hoewel de Bijzondere Academische Raad de finale beslissing neemt over nieuw aan te stellen ZAP, gebeurt dat op voordracht van specifieke beoordelingscommissies (i.e. 'BeCo's'). Er zijn BeCo's voor de benoeming van professoren, BeCo's voor de inzapping van professoren, en BeCo's voor bevordering van professoren. Om gender bias tegen te gaan, pleitte het Genderactieplan de aandacht voor een voldoende vertegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen in de BeCo's.

KU Leuven streeft ernaar dat maximaal twee derde van de BeCo-leden van eenzelfde geslacht is. Figuur 12 toont per beoordelingscommissie de aantallen mannelijke en vrouwelijke leden per 1 oktober 2016, en dit voor de beoordelingscommissies die vacatures beoordelen (i.e. nieuwe aanstellingen)²⁰.

Anno 2016 is één derde van alle BeCo-leden voor benoeming van professoren vrouw (48/148 of 32,4%). Tien van achttien BeCo's bestaan voor minstens één derde uit vrouwen. Ook de BeCo voor de Groep Biomedische Wetenschappen respecteert deze minimumvertegenwoordiging van vrouwen (31,6%). Verder heeft de Faculteit Letteren (60,0%) - en zeker aan de Campus Sint-Andries (62,5%) – de zorg om een voldoende vertegenwoordiging van mannen te behouden. Opvallend is dat vooral de kleinere BeCo's moeite hebben om tot een minimale vertegenwoordiging van vrouwen te komen.

Figuur 12. Absolute en procentuele aantallen mannen en vrouwen in Beoordelings-Commissies zonder toegevoegde leden (voorzitters en leden; januari 2016; exclusief specifieke InzappingsBeCo's). (Bron: Organisatiedienst KU Leuven, Bewerking: Tom Bekers)²¹.



Door de strenge criteria voor het lidmaatschap van de BeCo (enkel gewoon hoogleraren), zijn er niet altijd voldoende vrouwelijke kandidaten (verkozen) om de genderbalans te kunnen optimaliseren. Daarom worden vaak leden 'toegevoegd' aan de BeCo's.

20 De samenstelling van de beoordelingscommissies voor bevorderingen is gelijkaardig. Aangezien de inzapping (cf. supra) buiten het bestek van het genderactieplan viel, worden ook de beoordelingscommissies voor inzapping niet opgenomen.

21 Afkortingen: BFKR = Bijzondere Faculteit Kerkelijk Recht; BMW = Groep Biomedische Wetenschappen; FA = Faculteit Architectuur; FBIW = Faculteit Bio-Ingenieurswetenschappen; FEB = Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen; FEB Antw = FEB Campus Carolus Antwerpen; FEB Brus = FEB Campus Brussel; FIIW = Faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen; FIW = Faculteit Ingenieurswetenschappen; FL = Faculteit Letteren; FL Antw = Faculteit Letteren Campus Sint-Andries Antwerpen; FL Brus = Faculteit Letteren Campus Brussel; FPPW = Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen; FR = Faculteit Rechtsgeleerdheid; FSW = Faculteit Sociale Wetenschappen; FTRW = Faculteit Theologie en Religiewetenschappen; FW = Faculteit Wetenschappen; HIW = Hoger Instituut voor Wijsbegeerte.

Het toevoegen van leden is al langer ingeburgerd aan de KU Leuven. Het toevoegen van één extern lid is zelfs verplicht bij voltijdse vacatures. Tussen 2010 en 2014 werd er voor 65,9% van de ZAP-vacatures, (i.e. 406 van 616), minstens één lid toegevoegd aan de BeCo²². In een derde van de gevallen werd minstens één vrouwelijk lid toegevoegd (33,5% of 136/406). Hoe meer leden er werden toegevoegd, hoe groter de kans dat er een vrouw bij was²³.

Dit rapport bespreekt verderop dat de reglementering rond beoordelingscommissies werd gewijzigd zodat het toevoegen van leden expliciet gehanteerd kan worden om een genderevenwicht te bekomen in de (kleinere) beoordelingscommissies; de zogenaamde “gendermaatregel”. Er zijn nog geen cijfers beschikbaar voor de periode na deze reglementswijziging.

Kortom, de meeste beoordelingscommissies kennen intussen een genderbalans in hun samenstelling. KU Leuven creëerde ondertussen de mogelijkheid om de bestaande praktijk van toegevoegde leden ook in functie van de genderbalans te hanteren ('gendermaatregel').

1.9. Tevredenheidsmonitor

De KU Leuven organiseerde in 2015 in samenwerking met iNostix een grootschalige bevraging van het KU Leuven-personeel. Diversiteit en gender vormden daarbij een belangrijk aandachtspunt. Deze paragraaf bespreekt de vaststellingen inzake gender. De focus ligt daarbij op ZAP, maar waar relevant worden ook andere populaties besproken.

De Tevredenheidsmonitor 2015 werd ingevuld door 46,9% van het KU Leuven personeel, wat een representatieve steekproef dus voor alle personeelsgroepen.⁸ Er namen relatief meer vrouwen dan mannen deel, ook bij de professoren was de respons van vrouwen hoger.

Mannelijk ZAP (7,31) blijkt significant meer tevreden te zijn over hun **werk in het algemeen** dan vrouwelijk ZAP (7,05). Vrouwelijke professoren (7,00) hebben meer moeite met hun **werk-privé balans** dan mannelijke professoren (6,41), voor beide blijkt dit een ernstig knelpunt te zijn.

Tot 1/3de van de vrouwelijke professoren (68 van de vrouwelijke professoren die deelnamen aan de bevraging) voelde zich in de laatste zes maanden voor de bevraging gediscrimineerd op het werk, tegenover 8% van de mannelijke professoren (41 van de mannelijke professoren die deelnamen aan de bevraging). In alle statuten voelen vrouwen zich vaker dan mannen gediscrimineerd, maar bij de professoren is het verschil tussen mannen en vrouwen bijzonder groot. Geslacht wordt in de Tevredenheidsmonitor 2015 het vaakst aangehaald

²² Minder gebruikelijk is dat er ook waarnemers toegevoegd kunnen worden aan de BeCo's. Dat gebeurt gemiddeld in 28,7% van de vacatures. Gemiddeld 27,5% van de toegevoegde waarnemers is vrouw. Waarnemers werden in bovenstaande tellingen echter buiten beschouwing gelaten.

²³ De kans dat er bij de toegevoegde leden minstens één vrouw is, stijgt per extra toegevoegd lid: 23,1% bij 1 toegevoegd lid; 31,9% bij 2 toegevoegde leden; 39,6% bij 3 toegevoegde leden en 43,1% bij 4 toegevoegde leden. In de periode 2010-2014 werden er slechts vijf keer meer dan vier leden toegevoegd: 4 keer ging het om 6 mannen en 1 keer om 2 vrouwen en 3 mannen.

als **discriminatiegrond**: driekwart van de vrouwelijke professoren (52 van de vrouwelijke professoren die deelnamen aan de bevraging) die zich gediscrimineerd voelden, geven geslacht aan als discriminatiegrond, bij mannen is dit een kwart. Leeftijd staat bij vrouwen (28%) op een tweede plek, bij mannen is leeftijd de grootste discriminatiegrond (39%).

Globaal genomen zijn 62% van de mannen en 59% van de vrouwen aan KU Leuven tevreden over de verhouding tussen het aantal mannen en het aantal vrouwen in hun afdeling of dienst, bij de professoren liggen deze percentages net iets lager. Ongeveer 1/3de van het **ZAP** vindt dat er **te weinig vrouwen** in hun afdeling of dienst werken; vrouwelijke proffen vinden dat iets vaker dan mannelijke. Een kleine minderheid van het ZAP van KU Leuven vindt dat er te weinig mannen in hun afdeling of dienst zijn (7,8% bij mannelijke professoren; 8,5% bij vrouwelijke professoren). Bij de andere personeelsleden van KU Leuven (niet-ZAP) zien we dat mannen (29%) vooral vinden dat er te weinig vrouwen in hun dienst of afdeling werken en vrouwen (30%) vinden dat er te weinig mannen werken. Dit heeft te maken met het feit dat veel vrouwen op dit moment in domeinen werken waar voornamelijk vrouwen werken en veel mannen in domeinen werken waar voornamelijk mannen werken.

De personeelsleden van KU Leuven geven dus aan dat ze liever in een meer diverse omgeving werken.

De Tevredenheidsmonitor 2015 peilde ook naar de mate waarin medewerkers zich vertegenwoordigd voelen. In bestuurlijke aangelegenheden komen vrouwelijke medewerkers volgens 2/3de van het vrouwelijk ZAP minder aan bod dan mannelijke medewerkers; 3/4de van de mannelijke proffen ziet daarin geen verschil. Bij het ZAP vindt geen enkele vrouw dat mannen te weinig aan bod komen, tegenover 3,5% van de mannen. Bij het aan bod komen van mannen en vrouwen bij publieke evenementen, congressen en colloquia en het aan bod komen in de media zien we een gelijkaardig patroon. Uit cijfers, ook in dit gender-rapport, blijkt dat op publieke events, in de media en in bestuursorganen vrouwen vaak ondervertegenwoordigd of onderbelicht zijn.

Er bestaat dus een bijzonder grote **perceptiekloof** tussen mannen en vrouwen wat betreft het aan bod komen van beide geslachten. Slechts 20-25% van de mannen is zich bewust van de verschillende mate waarin mannen en vrouwen het publieke forum (mogen) betreden. Beeldvorming, transparantie, cultuurverandering en draagvlakcreatie (voor maatregelen) zijn daarom cruciaal.

Een klein percentage mannelijke en vrouwelijke proffen geeft aan frequent last te hebben van **grensoverschrijdend gedrag** (van verbale agressie respectievelijk 1,8% en 1,9% en van pesten 1,6% en 1,9%). Er waren 10 vrouwelijke professoren en 7 mannelijke die aangeven af en toe last te hebben van ongewenst seksueel gedrag. Hoewel het kleine aantallen zijn, zien we ook hier een opmerkelijk hoger percentage van de vrouwelijke professoren t.o.v. mannelijke professoren.



Opening van het academiejaar 2013-2014 met rector Rik Torfs in de Sint Pieterskerk. Ook de laatste jaren bestaan de togati voornamelijk uit mannen. Foto: Rob Stevens



Opening van het academiejaar 1945-1946, het eerste na de Tweede Wereldoorlog, aan KU Leuven. - met Mgr. Van Waeyenbergh, rector; Mgr. Charue, bisschop van Namen; H.J. van de Wijer, professor; Leo van der Essen, secretaris-generaal van de universiteit; Mgr. Kerkhofs, bisschop van Luik; Mgr. Micara, pauselijke nuntius; Fernand Collin, professor; Kardinaal Van Roey; Mgr. Coppieters, bisschop van Gent; Mgr. Lamiroy, bisschop van Brugge; Charles de la Vallée-Poussin, professor; Mgr. Delmotte, bisschop van Doornik en Mgr. Suenens, vicerector. Op de foto zien we geen enkele vrouw.

Hoofdstuk 2: Beleidslijnen en acties sinds de invoering van het genderactieplan



In hoofdstuk 2 belichten we de beleidslijnen die werden uitgezet sinds de invoering van het genderactieplan van KU Leuven in 2014 en de acties die werden uitgevoerd. We gaan eerst dieper in op het genderbeleid voor instroom naar en doorstroom in het ZAP-kader. Dit genderbeleid omvat de versterkte monitoring van genderverhoudingen; het verhelpen van genderblindheid in de organisatie en bij de medewerkers; maatregelen bij werving, selectie, doorstroom en retentie; het wegwerken van verschillen in behandeling in de verschillende statuten van het academisch personeel; aandacht voor het work-life thema; en internationale mobiliteit. Een volgend deel van dit hoofdstuk is gewijd aan het structureel verankerd aanbod van vorming en loopbaanbegeleiding rond genderdiversiteit dat KU Leuven aanbiedt. Een derde deel handelt over de inbedding van genderbeleid in alle lagen van de universiteit: structuren versterken, internationale inbedding en genderonderzoek. Tot slot gaan we in op het engagement van de top van de universiteit.

2.1. Genderbeleid voor instroom naar en doorstroom in ZAP-kader

In dit deel gaan we dieper in op het genderbeleid bij de instroom, doorstroom en retentie van academici aan KU Leuven.

Als we het aandeel vrouwelijke academici op alle trappen van de academische ladder willen verhogen en met name op de hoogste trap van gewoon hoogleraar, is er voldoende instroom nodig van excellente vrouwelijke onderzoekers, docenten en hoogleraren. Uit de cijfergegevens bleek dat met betrekking tot de instroom, er vooral een ondervertegenwoordiging is van vrouwen bij de kandidaten voor rekrutering en bevordering. Zodra vrouwelijke academici hun kandidatuur indienen voor een openstaande vacature of voor een bevordering, hebben zij evenveel kans als mannelijke academici om de benoeming of bevordering te bekommen. Het komt er dus op aan om meer vrouwen bereid te vinden om zich kandidaat te stellen voor de verschillende functies. Hiertoe werkte KU Leuven in het genderactieplan een aantal maatregelen uit, die zowel het beleid van de organisatie, de praktische invulling ervan, als de cultuur moeten veranderen zodat meer vrouwen zich thuis voelen in de academische wereld aan de KU Leuven en bereid zijn aan onze universiteit blijvend in hun loopbaan te investeren. Zoekcommissies kunnen hierin een belangrijke rol spelen.

We bepreken achtereenvolgens de versterkte monitoring van genderverhoudingen; het verhelpen van genderblindheid; maatregelen bij werving, selectie, doorstroom en retentie; het wegwerken van verschillen in behandeling in de verschillende statuten van het academisch personeel; aandacht voor het work-life thema; en internationale mobiliteit.

2.1.1. Monitoring

“Policy based on myths and hunches has little chance of success. To achieve evidence-based policy, all parties should take a close look at what diversity research has produced so far. Rather than selectively featuring congenial results, they should work together to untangle diversity’s complex effects on group and organizational performance.”

(prof. Alice H. Eagly, Northwestern University)⁹

Monitoring is de basis voor een diversiteitsbeleid, gestoeld op feiten en inzichten uit onderzoek. Zoals uit het eerste deel van dit hoofdstuk bleek, werd de **structurele monitoring en rapportering** van personeelsstatistieken naar geslacht de laatste jaren uitgebreid.

Een belangrijke aanvulling op de structurele monitoring is de **Tevredenheidsmonitor2015** aan KU Leuven, waarin belangrijke knelpunten als work-life balans en werkdruk werden bevraagd. Naast de meer algemene thema’s die de algemene tevredenheid beïnvloeden, voegde KU Leuven ook een themaluik diversiteit toe aan de monitor. Daarin werden vragen gesteld gericht op de gelijkheid tussen man en vrouw (en andere doelgroepen), de mate waarin hun stem aan bod komt, de mate van gelijke behandeling, de mate waarin discriminatie wordt ervaren, enzovoort. De resultaten van deze monitor kwamen reeds aan bod in hoofdstuk 1.

Bij het **Meldpunt gender en diversiteit** van de KU Leuven kwamen de afgelopen 3 jaar 39 meldingen binnen met betrekking tot seksisme of seksuele intimidatie.

Hiervan zijn 16 meldingen afkomstig van studenten en 23 van personeelsleden. Seksisme werd hier ruim benaderd als elke vorm van **discriminatie met betrekking tot gender**. Daarnaast kunnen medewerkers van de KU Leuven in het kader van de welzijnswetgeving ook terecht bij de **preventieadviseur psychosociale aspecten** of bij een **vertrouwenspersoon**. De Interne Dienst voor de preventie en bescherming kreeg de afgelopen 3 jaar 2 meldingen met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Binnenkomende meldingen worden geïnventariseerd en indien gewenst anoniem behandeld. Op basis van de meldingen kunnen knelpunten en opportuniteiten worden geïdentificeerd, die de basis kunnen vormen voor beleidsvoorstellen binnen het diversiteitsbeleid. Een melding opent op geen enkele manier een juridische procedure en vormt geen alternatief voor het instellen van een beroep tegen een beslissing van de KU Leuven. Wel kan de melder vragen de klacht persoonlijk te behandelen en indien nodig te bemiddelen om tot een oplossing te komen.

Het Meldpunt Gender en Diversiteit voorziet voor studenten en personeel in de mogelijkheid om meldingen, klachten en suggesties in verband met gender en diversiteit, door te geven via een formulier op de website¹⁰.

De versterkte monitoring van genderverhoudingen via administratieve gegevens, de tevredenheidsmonitor, het meldpunt gender en diversiteit en de signalen verkregen via het diversiteitsnetwerk met vertakkingen tot in de faculteiten, zorgen voor de onderbouwing van een geïntegreerd genderbeleid aan KU Leuven. Op basis van de inzichten die we hieruit verkrijgen, worden nieuwe initiatieven ontwikkeld en knelpunten aangepakt. Een voorbeeld hiervan is de werking van werkgroep Life@work, die verder in dit hoofdstuk wordt toegelicht.

2.1.2. Genderblindheid verhelpen

“Gendered biases affect women at every stage of the academic system. And when we say, “gendered biases,” we mean processes that may be biased against women, often due to implicit bias rather than conscious discrimination. We should note, too, that while we focus on gender, these issues also (and often more so) affect faculty of color and other underrepresented groups and are doubly difficult for women of color”

(prof. Alice H. Eagly, Northwestern University)¹¹

Onbewuste vooroordelen (genderbias) brengen mee dat vrouwen en mannen anders beoordeeld worden omdat ze vrouw of man zijn. Voorbeelden van gender bias zijn de **gender bias in instructor rating** en de co-author penalty. Uit vele onderzoeken¹² blijkt dat mannelijke en vrouwelijke professoren of lesgevers verschillend worden beoordeeld, waarbij vrouwen zonder aanwijsbare reden en na controle voor andere variabelen, zoals studieprestaties van studenten van mannelijke en vrouwelijke professoren, minder gunstige beoordelingen krijgen van hun studenten. Deze gender bias in instructor rating heeft door de minder gunstige beoordeling een invloed op de loopbaan van de vrouwelijke professoren. Ook de **co-author penalty** wordt bevestigd in onderzoek¹³. Deze ‘straf’ bestaat eruit dat vrouwelijke academici minder gewaardeerd worden bij co-auteurschap dan mannelijke academici. Er blijkt een minder groot (positief) effect te zijn van co-auteurschap op de academische loopbaan bij vrouwen dan bij mannen. Enkel als vrouwen als enige auteur publiceren of in team met andere vrouwen, krijgen ze de volle waardering voor hun werk. Er zijn nog veel voorbeelden te noemen van gender bias, waarbij de eigenschappen, het werk, de houding, enzovoort van vrouwen systematisch lager gewaardeerd worden dan deze van mannen, wat een cumulatief (negatief) effect heeft op de academische loopbaan van vrouwen.

Recent onderzoek¹⁴ uit Nederland toont ook aan dat er opvallende **verschillen** bestaat tussen de **financiële beloning** van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers van dezelfde leeftijd en functie. Vrouwen worden volgens dit onderzoek stelselmatig in lagere functieniveaus ingeschaald dan mannen. Maar ook binnen hetzelfde functieniveau verdienen vrouwelijke wetenschappers minder dan mannelijke. Bij een voltijds maandsalaris loopt dit op tot 799 euro bruto per maand, wat neerkomt op een loonkloof van 13%.

Het thema gender is frequent aan bod gekomen op formele en informele overlegmomenten op de verschillende niveaus aan de universiteit en in alle faculteiten. Het genderactieplan heeft wat dat betreft het effect gehad van **katalysator**. Iedereen had wel een mening over

deze of gene voorgestelde maatregel uit het plan; voor- en tegenstanders haalden hun beste argumenten boven om elkaar te overtuigen. Gender werd een actueel onderwerp aan KU Leuven.

Het voordeel daarvan is dat binnen de academische gemeenschap veel meer leden dan vroeger overtuigd zijn van het feit dat er echt een probleem is waaraan gewerkt moet worden. Op verschillende niveaus wordt ondertussen spontaan gedacht aan genderbalans, gendergelijke vertegenwoordiging, loskomen van stereotypen. Zo komen we van een situatie waarin de uitgereikte eredoctoraten exclusief naar mannen gingen, die overging in een periode waarin de voorgestelde lijst nog last minute werd aangepast met de toevoeging van een aantal vrouwen. In 2016 kent de lijst eredoctoraten een genderbalans zonder discussies over het belang daarvan. De Adviescommissie eredoctoraten is genderevenwichtig samengesteld met 5 vrouwen op 12 leden¹⁵. Ook het feit dat diversiteit als thema werd toegevoegd aan de Tevredenheidsmonitor2015, met een belangrijk aantal vragen over gender- en andere diversiteitsaspecten, is een teken dat de **bedrijfscultuur is gewijzigd** sinds de invoering van het genderactieplan. Een ander voorbeeld hiervan is dat bij de wijziging in de samenstelling van het Bestuurscomité van Kulak, in het beleidsbericht naar alle KU Leuven medewerkers gewezen werd op de verbetering van het genderevenwicht.¹⁶

Beslissingsprocessen leiden vaak tot inclusieve maatregelen, waarbij aan het eind van het proces niet meer verwezen wordt naar gender. Een voorbeeld daarvan is de uitbreiding van het bestaande vervangingsfonds, dat voorziet in middelen voor de vervanging voor het geven van colleges van ZAP in moederschaprust. Het vervangingsfonds werd uitgebreid naar het onderwijzend personeel (OP3) uit de integrerende studierichtingen. Verder werden ook een aantal gevraagde aanpassingen in het genderactieplan doorgevoerd bij het opstellen van de universiteitsbrede richtlijnen voor de werking van de beoordelingscommissies, zonder dat dit specifiek op gender werd geënt. Na de bekendmaking van de beslissingen, blijken telkens weer een aantal doelstellingen gerealiseerd.

Diversiteitsbeleid zette de laatste jaren sterk in op het verspreiden van informatie over **(onbewuste) vooroordelen of implicit bias**. Ook hier werd de thematiek breder open getrokken dan gender alleen; het bestaan en de invloed van (impliciete) vooroordelen verloopt immers volgens hetzelfde mechanisme, ongeacht of het thema gender, migratieachtergrond, functiebeperking of nog iets anders is. In samenwerking met de stad Leuven en het provinciebestuur Vlaams-Brabant heeft de KU Leuven een sensibiliseringsactie gevoerd over implicit bias. Gedurende twee dagen werd in een 'glazen huis' aan het station in Leuven een workshop aangeboden waarbij voorbijgangers via de Implicit Association test (IAT)¹⁷ konden testen in hoeverre ze zelf beïnvloed worden door impliciete vooringenomenheid. Ook in de samenkomsten met de genderspitsen en decanen van de faculteiten, werd veel aandacht besteed aan implicit bias (zie verder).

In samenwerking met Vrouw en Universiteit werd een colloquium georganiseerd rond Excellence in Academia, met sprekers Janet Beer (Vice Chancellor), Curt Rice (Rector) en Colette van Laar (BOF ZAP Genderstudies, KU Leuven). Binnen de Working Group Gender van LERU werd in 2014 en 2015 ook uitgewisseld rond ervaringen met gender bias in de verschillende Europese universiteiten. Best practices om bewustwording van dit fenomeen te bewerkstelligen, werden gedeeld. Dit resulteerde onder meer in een literatuuroverzicht m.b.t. *implicit of unconscious bias*.

Het **beeldvormingsproject** van de Dienst Diversiteitsbeleid wil universiteitsbrede aandacht voor genderevenwichten genereren. Dit project is ontstaan vanuit de vaststelling dat er binnen KU Leuven nood is aan beeldvorming rond vrouwelijke rolmodellen.

“Een carrièrevrouw is immers in veel ogen een slechte moeder, zegt Glorieux. Ook het moederschap wordt maatschappelijk als een belangrijke taak voor de vrouw gezien. Maar ook dat mag niet te veel, want dat is niet meer van deze tijd: een vrouw moet ook carrière maken, aldus de socioloog. Een vrouw kan dus heel moeilijk goed doen. Het is heel moeilijk een evenwicht te vinden. Dat laatste is bij mannen wel anders. Bij mannen ligt de focus volgens Glorieux nog steeds duidelijk bij betaalde arbeid. Een man die goed zijn brood verdient en zijn familie dus kan onderhouden, wordt gepercipieerd als een goede man. Als die daarenboven af en toe iets doet in het huishouden of met de kinderen, is hij een fantastische man.”

(prof. Ignace Glorieux, Vrije Universiteit Brussel)¹⁸

Door ook vrouwelijke academici als rolmodel naar voren te brengen, worden de huidige en toekomstige generatie vrouwelijke onderzoekers geïnspireerd en gemotiveerd om een academische carrière na te streven. Deze reeks initiatieven wil de vrouwelijke academica in al haar veelzijdigheid op de voorgrond zetten en past in het bredere streven om de diversiteit van onze universiteit zichtbaar te maken. De doelstellingen van dit project zijn: roldoorbrekende beeldvorming, sensibilisering doorheen de hele universiteit en kennisoverdracht over de generaties heen via emeritae.

Het project omvat drie componenten:

- *Kunstwerk op een centrale plaats*: Om het overwicht aan portretten van mannelijke academici op centrale plaatsen van onze universiteit (zoals de Universiteitshal in de Naamsestraat) te compenseren, maakt kunstenaar Anne-Mie Van Kerckhoven, in samenwerking met prof. Katelijne Van der Stighelen, een kunstwerk rond de vrouwelijke academica.
- *Beeldvorming aan de faculteiten*: De faculteiten werden uitgenodigd om een initiatief te nemen rond vrouwelijke beeldvorming. Gevraagd werd naar een iconische voorstelling van de vrouwelijke academica die op een duidelijk zichtbare plaats binnen elke faculteit tentoon wordt gesteld. Dit gebeurt via de diversiteitsverantwoordelijke in elke faculteit in samenspraak met het faculteitsbestuur zodat de keuze breed gedragen is. De Dienst

Diversiteitsbeleid biedt ondersteuning bij het zoeken naar geschikte rolmodellen en/of artefacten. Met deze aanbodgerichte actie worden ook de faculteiten en faculteitsbesturen gesensibiliseerd. De artefacten worden gezamenlijk tentoongesteld op de tentoonstelling 'Iconografie van de academia' tijdens de tussentijdse rapportage van het Genderactieplan in december, waarna ze naar de daarvoor voorziene plaats binnen elke faculteit verhuizen.

- *Getuigenissen van vrouwelijke emeritae*: Een laatste component focust op de vrouwelijke emeritae. Zij worden uitgenodigd om hun herinneringen neer te schrijven ter inspiratie voor de komende generaties vrouwen. Via hun verhalen, foto's, quotes, ... kunnen zij als rolmodel fungeren voor de huidige en toekomstige generatie vrouwelijke academici. Het grote reservoir aan kennis en ervaring bij onze emeritae is bijzonder waardevol om op deze manier aan te spreken en vast te leggen. Daartoe worden deze verhalen in samenwerking met de werkgroep Vrouw & Universiteit gebundeld. Op Internationale Vrouwendag, 8 maart 2016, getuigden reeds drie emeritae over obstakels die zij kenden in het uitbouwen van hun academische loopbaan en hoe zij hiermee omgingen: prof. em. Emma Vorlat, prof. em. Maria Casteels - Van Daele en prof. em. Lea Vermeire. De beeldopname van de getuigenissen is vrij te bekijken op de website van de Dienst Diversiteitsbeleid.¹⁹

Ook **Vrouw en Universiteit**, deel van de Vereniging voor Leuvens Academisch Personeel, werkt aan beeldvorming. In het kader van de internationale vrouwendag op 8 maart, lanceerden ze een fotowedstrijd op sociale media, waarin iedereen werd uitgenodigd een niet-stereotiep beeld door te sturen van de moderne academia / academicus. In het kader van deze actie, werden ook posters gedrukt en bezorgd aan alle faculteiten om positieve, niet-stereotype beeldvorming te stimuleren.

2.1.3. Werving, selectie, doorstroom en retentie

In het eerste hoofdstuk werden de cijfergegevens voorgesteld rond het aandeel vrouwen in de nieuwe aanwervingen van ZAP, in de verschillende fases van de aanwerving en bevordering. Daaruit bleek dat vanaf het niveau van doctorandus het aantal vrouwelijke academici sterk afneemt. Om dit fenomeen tegen te gaan, werden in het genderactieplan een aantal maatregelen genomen om zowel in de werving en selectie als in de doorstroom een hoger aandeel van vrouwelijke academici te realiseren. We bespreken achtereenvolgens het invoeren van de 'toelichting bij de beschikbare **loopbaantijd**', de invoering van de **genderspitsen** in de BeCo's, de optimalisering van de werking van de **BeCo's** en de rol van de **zoekcommissies**. Ook voor een verbeterde retentie van vrouwelijk talent werden een aantal beleidslijnen uitgezet: **vervanging** bij lesopdrachten, het **solidariteitsfonds** en het aanklaarten van de problematiek rond het **verlengen van projecten** of contracten na een langdurige afwezigheid.

Bij de beoordeling van talentvolle kandidaten door de leden van de BeCo's, worden de academische dossiers in overweging genomen. Het is niet eenvoudig om deze dossiers met elkaar te vergelijken en te beoordelen op kwaliteit, gezien elk dossier unieke elementen bevat die niet altijd allemaal even goed in het oog springen.

Omdat niet-lineaire loopbanen in vergelijking met rechtlijnige, ononderbroken academische carrières, vaak een meer diverse invulling kennen, gebeurde het soms dat de unieke aspecten van deze loopbanen ondergesneeuwd raakten door de structuur van de in te vullen dossiers, die meer gericht was op de lineaire loopbaan. Vrouwen werken veel vaker dan mannen deeltijds en onderbreken ook vaker hun loopbaan, onder meer m.b.v. tijdscrediet of ouderschapsverlof.²⁰ Ook bij het ZAP aan onze universiteit zien we meer mannen dan vrouwen met een full time contract.²¹ Hierdoor vinden we de niet-lineaire loopbaan op dit moment nog vaker bij vrouwen dan mannen terug. Het selectieproces dient daarom aandacht te besteden aan de unieke aspecten van deze niet-lineaire loopbanen.

Om meer nadruk te kunnen leggen op de perioden van niet-academische tewerkstelling en om meer rekening te kunnen houden met periodes van onderbreking, werd de **toelichting bij de beschikbare loopbaantijd** ingevoerd. Veel loopbanen kennen periodes van langdurige ziekte, moederschapsverlof, ouderschapsverlof of een eventuele (vrijwillige of onvrijwillige) deeltijdse tewerkstelling. De meeste loopbanen bestaan ook uit een opeenvolging van diverse functies binnen of buiten de universiteit. In al deze domeinen bouwt men complementaire competenties op. Een expliciete opname van deze elementen in het academisch dossier maakt een meer accurate vergelijking tussen kandidaten mogelijk.

Er werd een aanpassing doorgevoerd aan het academisch dossier, waarbij een duidelijk zichtbaar venster werd toegevoegd om informatie weer te geven over de niet-academische loopbaantijd. Aan de kandidaten voor aanstelling of bevordering wordt gevraagd aan te geven in hoeverre zij gedurende bepaalde periodes in hun loopbaan andere, niet-academische ervaringen kenden en eventueel te vermelden welke impact dit heeft gehad op hun loopbaan.

Bij de rekrutering en selectie van nieuwe professoren wenst het universiteitsbestuur eerder op een kwalitatieve dan op een kwantitatieve manier naar het geheel van de realisaties in een loopbaan te kijken. Daarom zal voor de nieuwe (BOF)ZAP-vacatures vanaf 1 juli 2016 aan de kandidaten gevraagd worden om een **biosketch** in te dienen. De biosketch is een open tekst van maximaal 2 pagina's en bevat een door de kandidaat geschreven kernachtige synthese van de voorbije loopbaan en van de toekomstige plannen. Deze kwalitatieve informatie vormt, samen met het CV en de zelf opgegeven 5 belangrijkste publicaties/realisaties, de kerninformatie over de kandidaten en moet de beoordelingscommissies helpen om op efficiënte en waarderende wijze de kandidaten te evalueren en selecteren. Voor de BOFZAP-posities wordt bijkomend een uitgebreider onderzoeksprogramma opgevraagd.²²

Uit literatuur²³ blijkt dat in de selectie- en beoordelingsprocedures regelmatig een impliciete genderbias voorkomt waardoor vrouwelijke kandidaten in het nadeel zijn.

“[...] Er heersen andere verwachtingen over vrouwen dan over mannen in leidinggevende posities. Van leiders verwachten we dat ze richting geven, sterk zijn en assertief. Maar die kenmerken passen zagezegd niet bij vrouwen. Om die tegenstelling te verenigen, komen vrouwen in leidinggevende functies vaak terecht in een spagaat. Vrouwen mogen leiding geven, maar dan wel op een warme manier. Anders worden ze niet geaccepteerd.”

(prof. Colette van Laar, KU Leuven, in *De Standaard*)²⁴

Om dit te voorkomen en tegen te gaan, besliste KU Leuven om bij de invoering van het genderactieplan een **genderspits** aan te duiden in alle faculteiten. De genderspitsen zijn gewoon hoogleraren die lid zijn van een beoordelingscommissie en expertise opbouwen in gendersensitief personeelsbeleid, daarnaast nemen ook de decanen de rol van genderspits op. Ze staan in voor het bewaken van de genderneutraliteit van procedures inzake beoordeling. Genderspitsen zien erop toe dat er voldoende kandidaten van beide geslachten zijn: ze staan in voor afspraken binnen het BeCo over het gewenst minimum aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten, schakelen indien nodig de zoekcommissie in om kandidaten uit de ondervertegenwoordigde groep te zoeken en vacateren ruim. Ze screenen het vacaturebericht (volgens een checklist m.b.t. genderneutraliteit), houden rekening met de beschikbare loopbaantijd bij het beoordelen van het gemiddeld aantal publicaties per jaar, hebben aandacht voor implicit bias tijdens het beoordelings- en selectiegesprek (checklists), monitoren het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten in de verschillende rondes, kaarten eventuele genderinsensitiviteit binnen het BeCo aan en houden toezicht op constructieve, genderneutrale en eenduidige feedback gebaseerd op nauwkeurige en transparante selectiecriteria.

De decaan als genderspits heeft bovendien de volgende taken: bewaken van en communiceren over de genderneutraliteit bij de beoordelingen en bevorderingen; zorgen voor eenduidige, transparante en genderneutrale communicatie naar de betrokkenen; ervoor zorgen dat het academisch personeel in de faculteit op een transparante wijze geïnformeerd wordt over het aanstellings- en bevorderingsbeleid, m.i. van de werkwijze en samenstelling van de beoordelingscommissie; en streven naar een samenstelling van de BeCo's met een minimum van 1/3e van hetzelfde geslacht.

Bovenstaande verwachtingen werden duidelijk gecommuniceerd aan de genderspitsen en decanen in de bijeenkomsten die de Dienst Diversiteitsbeleid voor hen organiseerde: een training rond implicit bias bij beoordeling (lezing prof. Marieke van den Brink, najaar 2014); een training rond gender bias en ervaringsuitwisseling genderspitsen (prof. Annie Hondeghem en prof. Colette van Laar, najaar 2015); en een training Excellence in academia (prof. Curt Rice, najaar 2015).

De huidige genderspitsen van de BeCo's van KU Leuven zijn:²⁵

- Theologie en Religiewetenschappen: prof. Johan Verstraeten
- Hoger Instituut voor Wijsbegeerte: prof. Antoon Braeckman
- Rechtsgeleerdheid: prof. Alain Verbeke
- Economie en Bedrijfswetenschappen: prof. Monique Snoeck
- Sociale Wetenschappen: prof. Annie Hondeghem
- Letteren: prof. Leen Van Molle
- Psychologie en Pedagogische Wetenschappen: prof. Walter Schaecken
- Wetenschappen: prof. Chris Kesteloot
- Ingenieurswetenschappen: prof. Hilde Heynen
- Bio-Ingenieurswetenschappen: prof. Marc Hendrickx
- Industriële Ingenieurswetenschappen: prof. Luc Geurts
- Architectuur: prof. Krista De Jonge
- Geneeskunde: prof. Bart Nuttin
- Farmaceutische wetenschappen: prof. Ann Van Schepdael
- Bewegings- en Revalidatiewetenschappen: prof. Kaat Desloovere

Er werd een (gesloten) **webpagina** gemaakt voor de genderspitsen, met daarop onder andere tools (gender bias checklist), opname van de lezing van prof. van den Brink, presentaties van de trainingen, verwachtingen en gemaakte afspraken, relevante wetenschappelijke literatuur en achtergrondinformatie.

De hele werking van de **beoordelingscommissies** werd geoptimaliseerd door het opstellen van nieuwe richtlijnen. Het gendersaspect werd integraal meegenomen, bijvoorbeeld wat betreft de rol van de zoekcommissies, transparante communicatie, ... Samen met de initiatieven die genomen worden rond de opleiding voor BeCo-leden, wordt hiermee de **transparantie verhoogd**, de **terugkoppelingsprocessen** meer geëxpliciteerd, de **evenwichten** beter nagestreefd bij de samenstelling van de BeCo's en zoekcommissies (gender; betrekken jong ZAP; externe onafhankelijke beoordelaars; toegevoegde leden, ...), de werking van de **zoekcommissies** ondersteunden en wordt aandacht gevraagd voor goed gemotiveerde en transparante adviezen en feedback.

De reglementering voor de werking van de beoordelingscommissies werd op een aantal punten aangepast. Zo zijn er garanties over de transparantie inzake werkwijze en samenstelling: er moet verantwoording worden afgelegd aan het Bijzonder Groepsbestuur over de samenstelling (o.a. gender); de samenstelling wordt publiek gemaakt; er komt een draaiboek per faculteit met daarin de procedure die transparant ter beschikking wordt gesteld aan de hele faculteit en aan kandidaten voor bevordering of aanstelling; er is een duidelijke rol en mandaat voor de voorzitter; er zijn duidelijkere afspraken over het toevoegen van leden en er kwam een overgangsmaatregel (gendermaatregel) om tot een groter **genderevenwicht** in de commissie te komen.

Die overgangmaatregel houdt in dat **indien blijkt dat er voor één van beide geslachten slechts een vertegenwoordiging is van minder dan 1/3 de van de vaste leden, er een bijkomende verkiezingsronde komt** waaruit 1 extra lid wordt verkozen en waarbij zowel de hoogleraren als de gewoon hoogleraren van de ondervertegenwoordigde groep verkiesbaar zijn. Hoogleraren die op deze manier verkozen worden, zijn dan lid van de vaste beoordelingscommissie voor nieuwe aanstellingen ZAP (niet voor bevorderingen of vaste benoemingen).

Sinds 2016 worden er steeds vaker leden toegevoegd aan de BeCo's met de bedoeling het genderevenwicht te verbeteren.

“Er bestaan heel eenvoudige, praktische manieren om meer divers te rekruteren, maar die passen we niet toe. Neem bijvoorbeeld scoutingprocedures. Nu leiden informele zoektochten, zelfs vanuit officiële commissies, te vaak tot een reproductie van bestaande netwerken. Daardoor blijven vrouwen nog te vaak buiten beeld.”

(prof. Colette van Laar, KU Leuven, in *De Standaard*)²⁶

Uit de cijfers in hoofdstuk 1 blijkt duidelijk dat voornamelijk het tekort aan vrouwelijke kandidaten voor aanwerving het aandeel nieuw aangeworven vrouwelijke academici beperkt. Zodra vrouwen zich kandidaat stellen, hebben ze aan KU Leuven de laatste jaren gemiddeld evenveel (of zelfs meer) kans om aangeworven te worden. Daarom is het erg belangrijk om voldoende vrouwelijke getalenteerden aan te trekken voor een academische functie aan KU Leuven. Hiervoor zijn zoekcommissies goed geplaatst: zij kunnen de vacature in de markt plaatsen en gericht op zoek gaan naar atypische profielen of kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen.

In de nieuwe richtlijnen voor de BeCo's wordt de **rol van de zoekcommissies** verduidelijkt. Zo wordt een zoekcommissie verplicht voor elke ZAP-profielvacature om ervoor te zorgen dat voldoende excellente kandidaten met het juiste profiel zich kandidaat stellen. Het Bijzonder Groepsbestuur en de Bijzondere Academische Raad kunnen via het verplichte verslag van de zoekcommissie controleren of de zoekcommissie voldoende inspanningen heeft gedaan en effectief werk heeft geleverd. Ze kunnen tevens beslissen om een ZAP-vacature niet toe te wijzen en te heropenen indien er onvoldoende kwaliteitsvolle kandidaatstellingen zijn.

Het doel van de aangepaste richtlijnen is een minimale uniformisering en optimalisering van de BeCo-werking voor zowel ZAP/OP3-aanwervingen en -benoemingen als ZAP/OP3-bevorderingen. Een belangrijk uitgangspunt is het **verhogen van de transparantie in het BeCo-beslissingsproces**. Zo bestaat voor de kandidaten die niet geselecteerd worden op de shortlist het geformuleerde advies minstens uit het oplijsten van de belangrijkste criteria die gebruikt werden en een motivering waarom de betrokken kandidaat niet geselecteerd werd.

Een gemotiveerd advies van de beoordelingscommissie over elke kandidaat op de shortlist omvat minstens de volgende elementen: een beknopte beschrijving van het track record van de kandidaat op het vlak van onderzoek, onderwijs, dienstverlening, internationaal profiel en wetenschappelijk leiderschap op basis van het dossier en aanvullingen uit het interview (o.a. presentatievaardigheden); een omschrijving van hoe de kandidaat aansluit bij het gevraagde ZAP-profiel in de profielvacature; een kwalitatieve beoordeling van elk van de aspecten van *past performance* (onderzoek, onderwijs, dienstverlening, wetenschappelijk leiderschap) en beschikbare loopbaantijd, inschatting van het potentieel (o.a. op basis van visie, onderzoeks- en onderwijsplan); inschatting van de inpasbaarheid in de onderzoeksgroep/departement, faculteit, KU Leuven, en leiderschapskwaliteiten en persoonlijkheidsaspecten; en voor de interne besluitvorming informatie over de beslissingsstappen, beslissingsmomenten en de aanwezigen, evenals informatie over consensus of eventueel verdeelde opinies.

Na de finale beslissing door de Bijzondere Academische Raad volgt een individueel feedbackgesprek met elk van de kandidaten op de shortlist door de groepsvoorzitter of decaan (afhankelijk van de structuur binnen de groep). De richtlijnen op universitair niveau kunnen eventueel aangevuld worden met specifieke bepalingen op het niveau van de betrokken groep en/of faculteit.

Door het universiteitsbestuur werden een aantal parallele initiatieven genomen om de werking van de beoordelingscommissies te professionaliseren en het vertrouwen in de werking te versterken, zoals de organisatie van een **opleiding en uitwisselingsmomenten** voor BeCo-leden en –voorzitters vanaf het academiejaar 2015-2016.

In de nieuwe richtlijnen wordt ook de **rol van de genderspits** duidelijk omschreven, wat leidt tot een **formalisering** van deze rol binnen de BeCo:

“Onder de leden van de BeCo wordt een genderspits aangesteld. Deze genderspits heeft als opdracht om:

- het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten in de verschillende rondes te monitoren;
- hij/zij zorgt voor een gendersensitieve beoordeling door te zorgen dat de BeCo kwalitatief rekening houdt met de toelichting bij de beschikbare loopbaantijd;
- hij/zij heeft expliciete aandacht voor implicit bias tijdens het beoordelings- en selectiegesprek;
- hij/zij houdt toezicht op het formuleren van constructieve, genderneutrale en eenduidige feedback gebaseerd op nauwkeurige en transparante selectiecriteria.

Daarnaast is er ook in het Bijzonder Groepsbestuur een genderspits aangeduid, die een belangrijke rol speelt bij de beoordeling van dossiers. Men kan hier ook controleren of de zoekcommissie voldoende inspanningen heeft geleverd om zowel mannelijke als vrouwelijke kandidaten te vinden.

De genderspits rapporteert met behulp van de personeelsdienst jaarlijks aan het groepsbestuur, de vicerector diversiteitsbeleid en het diversiteitsteam van de betrokken faculteit over de monitoring (verhouding m/v bij kandidaten/shortlist/ aanstelling of bij bevordering) en de genomen maatregelen. Er wordt een specifieke opleiding voor alle genderspitsen georganiseerd om hen op hun rol voor te bereiden.”

Een aparte werkgroep in de schoot van het Gebu werkt nog verder aan eventueel bredere wijzigingen aan het bevorderingsbeleid (bv. betere criteria voor de bevordering naar hoogleraar/gewoon hoogleraar of de samenstelling van bevorderingscommissies).

Bovenstaande richtlijnen komen tegemoet aan een aantal knelpunten in het bevorderings- en benoemingsproces die volgens de wetenschappelijke inzichten een drempel vormen voor de in- en doorstroom van vrouwen in academia: het tekort aan vrouwelijke kandidaten voor academische functies, het gebrek aan transparantie, onevenwichtige samenstelling van de BeCo's en gender bias in beoordelingsprocessen. De richtlijnen zijn niet specifiek gericht op de genderproblematiek bij benoeming en bevordering; ze dragen bij tot een meer **kwaliteitsvol beslissingsproces** en komen de hele universitaire gemeenschap ten goede.

Er werd ook voorzien in een aantal maatregelen om de nadelige invloed van een tijdelijke onderbreking van de loopbaan op de carrière van de academische medewerkers, bijvoorbeeld omwille van zwangerschap, te beperken. Vroeger gebeurde het regelmatig dat een professor die in verwachting was, al dan niet op vraag van de faculteit, haar lessen zo inplande dat ze deze allemaal kon geven in de periode dat ze nog actief was. Tijdens de moederschapsrust stonden dan geen lessen meer gepland. Het nadeel van een dergelijke regeling is echter dat het onderzoek in het gedrang komt, gezien de actieve periode volgepland wordt met lessen.

Aan KU Leuven bestaat een **vervangingsfonds** dat voorziet in de financiering van kosten die gemaakt worden bij het vervangen van ZAP op zwangerschapsrust, wat de lesopdracht betreft. Als ZAP op zwangerschapsrust gaat en als gevolg daarvan de lesopdrachten door anderen (externen) worden gegeven, kan voor deze vervangende lesopdrachten een vergoeding worden ontvangen tot 0.25 rekeneenheden. Het beheer van dit vervangingsfonds gebeurt centraal door de financiële diensten.

Op deze manier wordt voorkomen dat onderzoeksgroepen, die zonder dit fonds de extra kosten zelf moeten dekken, gaan vermijden om jonge vrouwelijke academici aan te werven. Het vervangingsfonds bewaakt ook de onderzoekstijd van de zwangere professor door een alternatief te voorzien voor het plaatsen van alle lessen in de actieve periode. De toepassing van het vervangingsfonds werd sinds de invoering van het genderactieplan uitgebreid naar het onderwijzend personeel (OP) dat als gevolg van de integratiebeweging toetrad aan KU Leuven. De werking van dit fonds door de Dienst Diversiteitsbeleid nog eens onder de aandacht gebracht van de diversiteitsteams aan de faculteiten.

Er zijn niet enkel kosten verbonden aan de vervanging van ZAP of OP voor lesopdrachten bij zwangerschap (waarin het vervangingsfonds voorziet). Ook andere opdrachten, andere statuten en andere oorzaken van onderbreking brengen extra kosten met zich mee. Daarom werkt KU Leuven momenteel aan de implementatie van een solidariteitsfonds. Dit **solidariteitsfonds** zal voorzien in het opvangen van kosten i.v.m. het verlengen van contracten na langdurige afwezigheid (zwangerschap, ziekte, ...). Aan KU Leuven bestaat immers een solidariteitsmechanisme waarbij een medewerker naargelang de anciënniteit rechten opbouwt in een stelsel van gewaarborgd inkomen. Bij ziekte of zwangerschap wordt de uitkering van de ziekteverzekering aangevuld tot op de hoogte van het normale nettoloon. Deze kosten worden gedragen door de onderzoeksgroep, wat een rem kan betekenen op de aanwerving van vrouwen op vruchtbare leeftijd en op het verlengen van contracten ten belope van de duur van de afwezigheid.

In het genderactieplan van KU Leuven werd gewezen op een discrepantie tussen de bestaande regelingen voor interne en externe bursalen. Zo verkregen FWO bursalen waarvan de beurs langer dan drie maanden werd geschorst door ziekte of zwangerschap, een verlenging van hun beurs tot het einde van het lopende academiejaar. Bij een verlenging ten belope van het aantal maanden inactiviteit, zou de beurs immers midden in een academiejaar eindigen, waardoor er geen aansluiting zou zijn met een volgende beursperiode die in oktober start. FWO kon deze verlenging toestaan omdat zij onder het toepassingsgebied vallen van een extra circulaire van de fiscus, die in deze gevallen toestaat dat een **fiscaal vrijgestelde beurs langer dan 48 maanden** wordt toegekend.

De universiteiten behoren echter niet tot het toepassingsgebied van deze circulaire, waardoor zij bij een verlenging tot het einde van het academiejaar boven de 48 maanden uitkomen en de beurs niet meer fiscaal is vrijgesteld. Dit probleem werd aangekaart in de VLIR, maar er werd nog geen oplossing bekomen, in de zin van een uitbreiding van het toepassingsgebied van de circulaire. Ook binnen LERU wordt in 2016 nagegaan welke regelingen er bestaan in de LERU universiteiten aangaande zwangerschap, moederschaps- en ouderschapsverlof en de mogelijkheid tot verlenging van contracten voor verschillende statuten. De ERA Roadmap werd in 2015 ontwikkeld om de European Research Area te ondersteunen en versterken, op vraag van de Competitiveness Council van de EU. Deze roadmap bevat concrete doelstellingen en maatregelen per lidstaat. Gender mainstreaming in research is prioriteit 4 van deze ERA Roadmap. In Vlaanderen werd de Roadmap opgesteld met de input van de verschillende universiteiten. Vlaanderen stelt in de Vlaamse Roadmap onder prioriteit 4 voor om als actiepunt te gaan onderzoeken waarom de fiscale vrijstelling voor beurzen de 48 maanden niet kan overschrijden in geval van bijvoorbeeld zwangerschap. Dit wordt immers als een belemmering gezien voor vrouwelijke onderzoekers, een drempel die men graag wil wegnemen.

2.1.4. Wegwerken van verschil in behandeling in verschillende statuten

Een universiteit kent veel verschillende personeelsstatuten, met elk eigen reglementen en voorzieningen. Zo zijn er verschillen tussen ZAP en OP en tussen de verschillende bursalen onderling. De eigenheid van de functie van professor maakt dat dit bijzondere personeelsstatuut erg verschilt van de andere statuten aan de universiteit. Zo worden professoren doorbetaald bij ziekte of zwangerschap, kennen zij een benoeming voor het leven, enzovoort. Bursalen hebben ook een apart statuut: zij zijn noch student, noch werknemer; het statuut opent niet altijd dezelfde rechten in de sociale zekerheid als bij werknemers; de regels zijn verschillend. Zo kan het dat binnen dezelfde universiteit twee mensen die een gelijkaardige functie uitoefenen, andere rechten hebben of onderworpen zijn aan verschillende reglementeringen, bijvoorbeeld als de ene een contractuele onderzoeker is met doctoraatsfinaliteit en de andere een doctoraatsbursaal.

KU Leuven wil waar mogelijk het verschil in behandeling in verschillende statuten voor een aantal zaken wegwerken. Zo werd hierboven al beschreven hoe het vervangingsfonds werd uitgebreid naar het OP, waar het voorheen enkel voor het ZAP gebruikt kon worden. Ook het bespreken in de VLIR van het verschil tussen de verlenging van een FWO-bursaal en de verlenging van een interne bursaal (zie hierboven), past in dit kader. Ook binnen de LERU Working Group Gender worden de verschillen tussen statuten m.b.t. zwangerschap verder onderzocht. Het is ook opgenomen als actiepoint in de ERA Roadmap.

2.1.5. Work-life

Zorg voor de ondersteuning van de medewerkers bij de combinatie van hun werk met hun andere bezigheden, is een manier om aan duurzaam personeelsbeleid te doen. Uit de Tevredenheidsmonitor 2015 aan KU Leuven bleek dat de work-life balans voor veel medewerkers een knelpunt is, zeker voor het ZAP. Meer dan 2/3 van zowel mannelijke als vrouwelijke professoren zegt zoveel te werken dat ze niet toekomen aan hobby's. De helft van het mannelijk ZAP en 60% van het vrouwelijk ZAP geeft aan werk en privéleven moeilijk te kunnen combineren. Vrouwelijke professoren hebben het nog moeilijker dan mannelijke professoren met hun werk-privé balans. Daarnaast lijken mannelijke professoren vaker dan vrouwelijke professoren mentale rustpunten in te kunnen bouwen. Een derde van de vrouwelijke professoren (36,3%) t.o.v. een kwart van de mannelijke professoren (27,0%) zegt nooit of bijna nooit voldoende (mentale) rustmomenten in te kunnen bouwen.

Het genderactieplan voorzag een work/life balance desk of genderdesk bij de personeelsdienst van KU Leuven om een antwoord te kunnen bieden op vragen rond de balans tussen werk en privé-leven, ondersteuningsmaatregelen, verlofmogelijkheden, loopbaanplanning, ...

In maart 2014 ging het **Career Center** van KU Leuven van start.

Het Career Center biedt loopbaanbegeleiding aan voor alle medewerkers van KU Leuven die vragen hebben over het nemen van loopbaankeuzes. Er werd beslist om geen aparte genderdesk op te richten, maar de **kennis over gendergerelateerde aspecten van de loopbaan** zoveel mogelijk te **mainstreamen** binnen het adviseurs-team, zodat medewerkers bij alle adviseurs terecht kunnen met gendergerelateerde vragen. Ook werd er een outgoing mobility consulent toegevoegd aan het Career Center, die informatie en ondersteuning biedt bij vragen rond een verblijf in het buitenland (zie verder).

Naast de oprichting van het Career Center, werden er een aantal werkgroepen opgericht die zich buigen over mogelijke initiatieven in het kader van de balans tussen leven en werken. De werkgroep **PLATO** (plaats- en tijdonafhankelijk werken) ontwikkelt een beleid rond telewerk en flexibele werkvormen. Op verschillende diensten van KU Leuven past men vormen van flexibele arbeidsorganisatie toe maar vaak missen zij een goed afsprakenkader. Met name in onderzoeksgroepen wordt op een flexibele manier omgegaan met thuiswerk of telewerk en werktijdregeling.

KU Leuven wenst **diensthouders en medewerkers beter te ondersteunen in de dialoog over vormen van flexibele arbeidsorganisatie**. Flexibiliteit – plaats- en tijdonafhankelijk werken – kan immers bijdragen aan het streven naar een duurzame en positieve relatie tussen de medewerker en de organisatie. Als concept past het in de KU Leuven context met jobs waarin mensen autonoom kunnen werken, vanuit expertise en gericht op resultaat. Een flexibele arbeidsorganisatie kan bijdragen aan het persoonlijke welzijn en de balans tussen het werk en de andere levensdomeinen. Uiteraard dient elke entiteit de eigen mogelijkheden en beperkingen te evalueren om tot een eigen goed werkende praktijk te komen.

Het project Plaats- en tijdonafhankelijk werken heeft daarom als algemeen doel visie en expertise op te bouwen over het thema ‘plaats- en tijdonafhankelijk werken’. Hiermee kan de personeelsdienst lokaal ondersteuning en advies bieden bij het implementeren van vormen van flexibele arbeidsorganisatie.

Ondertussen werden er reeds een aantal proefprojecten opgestart in verband met telewerk. Zo werd een kader uitgewerkt rond telewerk in de Academische en Rectorale Diensten. Er werden een aantal uitgangspunten vastgelegd, afspraken gemaakt over waar en wanneer kan worden thuisgewerkt en de te volgen procedure. Het kader is te raadplegen op het intranet van KU Leuven.²⁷

KU Leuven biedt ook een aantal **diensten** aan ter ondersteuning van de combinatie van werk en andere levenssferen. Een greep uit het aanbod: kinderopvang²⁸, opvang zieke kinderen²⁹, buitenschoolse opvang³⁰, gezinshulp³¹ en de groentetas³².

De **Werkgroep life@work** werkt aan initiatieven die de mannen en vrouwen ondersteunen in het vinden van een **beter evenwicht tussen werkgerelateerde aspecten en andere aspecten van het leven** (gezin, zelf, engagement, vrije tijd, ...). Er wordt een webpagina gemaakt die alle informatie bundelt over bestaande ondersteuning aan KU Leuven, zoals de groentetas, de kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang, opvang zieke kinderen, gezinshulp en sociale bijstand, verlofmogelijkheden, deeltijds werken, telewerk, enzovoort. Daarnaast wordt initiatief genomen om medewerkers zelf te laten reflecteren over hun balans tussen werk en privéleven en het maken van duurzame keuzes. De concrete uitwerking van dit initiatief gebeurt gedurende het academiejaar 2016-2017, in **samenwerking met LUCA School of Arts**. In juni organiseerde de werkgroep reeds een reflectiedag met inspiratietafels voor leidinggevenden en experts rond de volgende thema's: tips en best practices voor een betere persoonlijke balans (Saskia Szepansky O&O); flexwerken en de rol van de leidinggevende (prof. Geert Van Hootegem); KU Leuven 2030: hoe uitblinken op het vlak van life@work (Merel Ackx); drempels in onze organisatie (prof. Nele De Cuyper); cultuurverandering & communicatie (Nel Bruneel); en combinatie werk en zorgtaken (Noor Seghers).

2.1.6. Internationale mobiliteit

Internationale ervaring is voor academici heel waardevol in het uitbouwen van de academische loopbaan, maar de organisatie van een dergelijk buitenlands verblijf is voor een aantal vrouwen en mannen, zeker indien ze een gezin hebben, niet evident. Daarom werd een **outgoing mobility** consultant toegevoegd aan het Career Center, die informatie en ondersteuning biedt bij vragen rond een verblijf in het buitenland. KU Leuven ontwikkelde tevens een **Outgoing mobility tool**, waarmee de medewerker informatie op maat krijgt aangereikt naargelang nationaliteit, personeelsstatuut, land van bestemming en duur van de buitenlandse mobiliteit. De medewerker kan zelf aan de slag met de online tool en krijgt op basis van de ingevulde antwoorden informatie over wetgeving in het land van bestemming, administratieve verplichtingen en benodigde documenten of (verblijfs- en werk-)vergunningen, contactgegevens van relevante diensten en ambassades, informatie over sociale zekerheid (ziekteverzekering, pensioen, gezinsbijslag, ...), fiscaliteit, verzekeringen, wonen, veiligheid, meereizende gezinsleden, onderwijs, bank & post, rijbewijs, formaliteiten, beroepskosten, enzovoort. De tool bevat informatie die een duidelijk beeld geeft van wat er komt kijken bij een verblijf in het buitenland, wat drempelverlagend werkt door de onzekerheid weg te nemen en waarmee ook de planlast voor de individuele onderzoeker drastisch vermindert. Voor meer begeleiding op maat of vragen die niet beantwoord worden door de tool, kunnen medewerkers terecht bij de international mobility consultant in het Career Center.

Er werden heel wat stappen gezet om de **in- en doorstroom en de retentie van vrouwelijke academici te verbeteren**. De versterkte monitoring, aangevuld met de informatie die verkregen wordt uit het wijd verspreid netwerk van diversiteitsactoren binnen de KU Leuven, zorgt voor een sterk onderbouwd diversiteitsbeleid. Om genderblindheid en onbewuste vooroordelen naar gender aan te pakken, werd ingezet op bewustmakingsinitiatieven. Het beeldvormingsproject neemt hier een belangrijke plaats in. Daarnaast werd ook de regelgeving aangepakt, zodat ook formeel duidelijk wordt dat genderneutraliteit en genderevenwichten belangrijke aspecten zijn van een professioneel wervings- en selectiebeleid. Genderspitsen spelen hun rol in de beoordelingscommissies, zoekcommissies worden ingezet om geschikte kandidaten te werven, de werking van de BeCo's werd duidelijker en transparanter, in werkgroepen wordt nagedacht over het ondersteunen van medewerkers om te komen tot een betere balans tussen werk en privé-leven, medewerkers worden beter begeleid in hun loopbaan door de oprichting van het Career Center en bij buitenlandse dienstreizen biedt de outgoing mobility consultant de nodige ruggensteun. Het vervangingsfonds bij zwangerschap werd uitgebreid naar nieuwe personeelscategorieën, de werking van het solidariteitsfonds wordt voorbereid. Kortom, het genderactieplan heeft veel in gang gezet aan KU Leuven. We beginnen er stilaan de vruchten van te plukken.



Prof. Barbara Baert neemt de Francqui prijs in ontvangst van koning Filip van België in de Rectorale Salons van KU Leuven, mei 2016. Foto: Rob Stevens



Eerste vrouwelijke gewoon hoogleraar aan KU Leuven: prof. Marguerite Lefèvre, op de foto bij haar emeritaat in 1964. Foto: Universiteitsarchief KU Leuven.

2.2. Structureel verankerd aanbod van training en loopbaanbegeleiding genderdiversiteit

Een structureel verankerd aanbod van training en loopbaanbegeleiding in het kader van het thema genderdiversiteit biedt aan mannen en vrouwen de mogelijkheid hun kennis en vaardigheden op peil te houden en eventueel ondersteuning te krijgen bij het maken van loopbaankeuzes. Aan KU Leuven bestaat er een uitgebreid aanbod van opleidingen en trainingen, een aantal gericht op specifieke groepen (functies) en andere universiteitsbreed. In deze paragraaf geven we een overzicht van het aanbod aan KU Leuven.

2.2.1. Trainingen met betrekking tot loopbaanontwikkeling

De KU Leuven biedt een opleiding 'Loopbaan in academia' aan. De opleiding bestaat al enkele jaren voor postdoctorale onderzoekers en wordt sinds 2013 ook voor doctorandi voorzien. Dit traject voor doctorandi werd ontwikkeld naar aanleiding van de veel voorkomende vraag onder doctorandi aan het einde van hun doctoraatstraject: "Wil ik in de academische wereld blijven?"

Om een goed beeld te krijgen van wat een ZAP/post-doc loopbaan inhoudt aan de KU Leuven, worden tijdens deze opleiding academici met diverse profielen uitgenodigd om hun ervaringen hierover te delen. Bij de groep W&T hebben worden vrouwelijke doctorandi en post-docs nog eens extra uitgenodigd om deel te nemen aan deze opleiding. De gender-component van deze opleiding zit ook verweven in het soort van thema's dat mede aan bod komt (door de deelnemers voor een deel zelf te bepalen): combinatie werk-privé leven, werken in een omgeving met voornamelijk mannelijke collega's, ...

Daarnaast worden ook **specifieke trainingen** aangeboden die inspelen op drempels die met het genderactieplan worden aangepakt:

- In de training '**Zicht op je kwaliteiten en ambitie**' kijken we op een meer fundamenteel niveau naar persoonlijke en loopbaan ontwikkeling. Wat vind ik belangrijk in mijn werk en leven, welke talenten en competenties heb ik en hoe heeft dit impact op de keuze en invulling van een job naar de externe arbeidsmarkt?
- Ook de training '**Netwerken**' geeft een boost aan onder meer vrouwelijke academici om te werken aan deze cruciale vaardigheid binnen een academische loopbaan.

2.2.2. Mentoring en coaching

Universiteitsbreed werd een **Charter van de goede promotor** uitgewerkt, met nadruk op criteria voor een goede begeleiding van doctorandi en post docs door de promotoren. De Personeelsdienst organiseerde ook een opleiding voor de startende Tenure Track ZAP'ers met hun coach over coaching in het kader van TenureTrack.

Mentoring als instrument tot loopbaanontwikkeling: In samenwerking tussen de Personeelsdienst en de Dienst Onderwijsontwikkeling wordt een ruimere structuur uitgewerkt waarbij mentoring een rode draad vormt bij loopbaanontwikkeling met het oog op een breed bereik van academisch personeel; in het bijzonder het ZAP. Aan de hand van cocreatie met enkele faculteiten waarbij mentoring vooral in het kader van het eigen genderbeleid wordt toegepast, zal mentoring als ontwikkelinstrument universiteitsbreed worden gepromoot.

Coaching in het kader van psycho-sociaal welzijn: In 2015 heeft KU Leuven het netwerk van ombudsen en vertrouwenspersonen uitgebreid met team van eerstelijnsaanspreekpunten dat klaar staat om een luisterend oor te bieden en te coachen in het kader van psycho-sociaal welzijn. Via dit netwerk worden ook beleidssignalen gevormd met betrekking tot het welbevinden van medewerkers. Er werd hierbij een vertrouwensantenne met expertise diversiteit aangeduid.

Career Center: Voor jonge onderzoekers (PhD, postdoc, Tenuretrack-ZAP) biedt het YouReCa Career Center collectieve en individuele loopbaanbegeleiding aan (zie ook eerder).

Ook de **doctoral schools** van de drie groepen namen initiatieven rond mentoring en coaching of organiseerden lezingen rond het thema (bijvoorbeeld een Graduate training seminar: 'Sex and Sexism' met Professor Peter Glick). De facultaire diversiteitsteams maken elk jaar een facultair actieplan diversiteit en ook daar zijn vaak initiatieven rond gender en mentoring bij. Zo organiseerde de Faculteit Wetenschappen een actie gericht op de doorstroom van vrouwelijke studenten naar doctoraats- en post-docfuncties: Daarnaast deden ze een actie waarbij vrouwelijk ZAP zich engageert als mentor, m.i.v. training van 10 mentoren in samenwerking met de Dienst Diversiteitsbeleid, gericht op de doorstroom van vrouwelijke post-docs.

2.2.3. Balanced leadership en unconscious bias

De genderspitsen kregen een jaarlijkse training met onder meer Marieke Van den Brink, prof. Colette van Laar en prof. Annie Hondeghem over hoe zijn hun rol in de beoordelingscommissie kunnen waarmaken.

Het thema implicit bias werd ook geïntegreerd in de algemene opleiding voor alle leden van de beoordelingscommissies. De beoordelingscommissies hebben een belangrijke opdracht binnen de universiteit, nl. het adviseren bij aanwerving, bevordering en benoeming van het zelfstandig academisch personeel (ZAP). Om leden van de beoordelingscommissies te ondersteunen bij het professioneel vorm geven van deze kerntaak binnen de KU Leuven, werd een opleidingstraject uitgewerkt. Dit traject bestaat uit 4 interactieve modules. In module 1 staan we stil bij het algemeen kader voor de Beco's en de richtlijnen die voor hen gelden. In module 2 komen de stappen van het besluitvormingsproces aan bod en worden kwaliteitsvereisten en mogelijke valkuilen onder de loep genomen. Daarnaast besteedt de module ook aandacht aan het belang van de groepsdynamische processen bij de besluitvorming binnen een BeCo. In module 3 worden een aantal technieken aangereikt om informatie te verzamelen aan de hand van observatie en bevraging, en om deze informatie te vertalen naar een objectieve beoordeling. We zoomen in op mogelijke biases en beoordelingsfouten en bespreken verschillende gespreksstijlen. In module 4 gaan we dieper in op belangenconflicten en implicit bias. Doorheen de 4 modules komen er gender gerelateerde vragen aan bod en worden hierover ervaringen met elkaar uitgewisseld. Na het doorlopen van de 4 modules kunnen er nog extra modules aan bod komen, die op vraag van de deelnemers worden georganiseerd. Zo is er reeds een extra module doorgegaan over zoekcommissies en wordt de mogelijkheid onderzocht om een specifieke sessie met betrekking tot implicit bias uit te werken.

2.2.4. Gender en onderwijs

De fundamentele bijdrage van KU Leuven aan de interuniversitaire master Gender en Diversiteit' en de inrichting van het interfacultair college 'genderstudies' aan KU Leuven zelf, betekent veel voor de beeldvorming over KU Leuven als eigentijdse instelling die interesse en expertise heeft in thema's als gelijkheid, discriminatie en diversiteit.

Interuniversitaire Master gender en diversiteit. Het eerste academiejaar van de inter-universitaire master Gender en Diversiteit werd afgerond in september 2015. Tijdens dit eerste academiejaar schreven 65 studenten zich in voor deze master; van de 36 voltijdse studenten behaalden er 25 na 1 academiejaar hun diploma, de andere 11 studeerden een half jaar later af. Academiejaar 2015-2016 werd ingezet met 112 studenten (40 voltijds). KU Leuven biedt zelf ook een aantal stageplaatsen aan binnen deze master.

College Gensterstudies. KU Leuven biedt ook een eigen college Genderstudies, een keuzevak waarvoor een grote belangstelling bestaat. Meer dan 150 studenten nemen deel aan dit vak, uit heel diverse studierichtingen.

Integratie in reguliere vakken:

“In heel wat reguliere vakken van de diverse onderwijsprogramma’s krijgt de genderdimensie aandacht. Op die wijze worden grote groepen studenten geconfronteerd met maatschappelijke en culturele invloeden op verwachtingen en denkpatronen over man- of vrouw zijn. Vanzelfsprekend is een dergelijke aandacht het makkelijkst te realiseren in opleidingsonderdelen van Humane Wetenschappen, maar met thema’s als ‘Gender en sociaaleconomische geografie’ of ‘Gender en sport’ worden ook studenten uit de groepen Biomedische Wetenschappen of ‘Wetenschap en Technologie’ bereikt. Geregeld organiseert de Faculteit Sociale Wetenschappen in samenwerking met andere partners een verdiepend seminarie Genderstudies. Dit seminarie richt zich zowel op doctoraatsstudenten en docenten van binnen of buiten de universiteit, als op professionals die actief zijn in het werkveld.”

(VLIR, 2015)³³

In het Actieplan van het Hoger Instituut voor Wijsbegeerte wordt bijvoorbeeld gepleit om in filosofische vakken meer aandacht te besteden aan vrouwelijke filosofen. Ook in andere faculteiten bevatten veel vakken een gendercomponent.

2.2.5. All women initiatives

Samenwerking V&U: Vrouw en Universiteit, een afdeling van de Vereniging van het Academisch Personeel KU Leuven, is sterk betrokken bij de beleidsontwikkeling rond gender. Zo zetelen afgevaardigden van deze groep in de Diversiteitsraad en vindt er regelmatig overleg plaats tussen het bestuur van V&U en de Dienst Diversiteitsbeleid. V&U organiseert zelf bijeenkomsten voor hun leden en hieraan wordt stevast geparticipeerd door medewerkers van de Dienst Diversiteitsbeleid. Deze overlegmomenten zijn tevens een mogelijkheid om samen met andere vrouwelijke academici ideeën te ontwikkelen voor een verbeterde gendersensitiviteit aan de KU Leuven.

COST netwerk 'The String Theory Universe'. Aan onze universiteit worden ook aan **faculteiten of onderzoeksgroepen** eigen initiatieven ontwikkeld, die het beleid ondersteunen en decentraal mensen samenbrengen. Vooral in de groep Wetenschappen leeft het thema gender, gezien de hardnekkige ondervertegenwoordiging van vrouwen, zowel bij studenten

als bij personeel. Zo werd binnen de afdeling Theoretische Fysica in september 2015 veel aandacht besteed aan het genderthema in het kader van een workshop rond theoretische fysica van het internationale COST netwerk, waar het genderonevenwicht in de wetenschappelijke gemeenschap prominent aanwezig is. Gedurende de meeting werd een Woman's lunch georganiseerd, een traditie die al 10 jaar standhoudt. Daarnaast was er ook een sessie over 'Gender aspects: work - life relation' en een sessie over 'Life after PhD'.³⁴ Het COST netwerk behandelt gender aspecten in één van de 5 werkgroepen, en organiseerde in juli 2015 ook nog een conferentie 'String Theory and Gender', in Valencia, waaraan ook prof. Antoine Van Proeyen van KU Leuven deelnam.³⁵

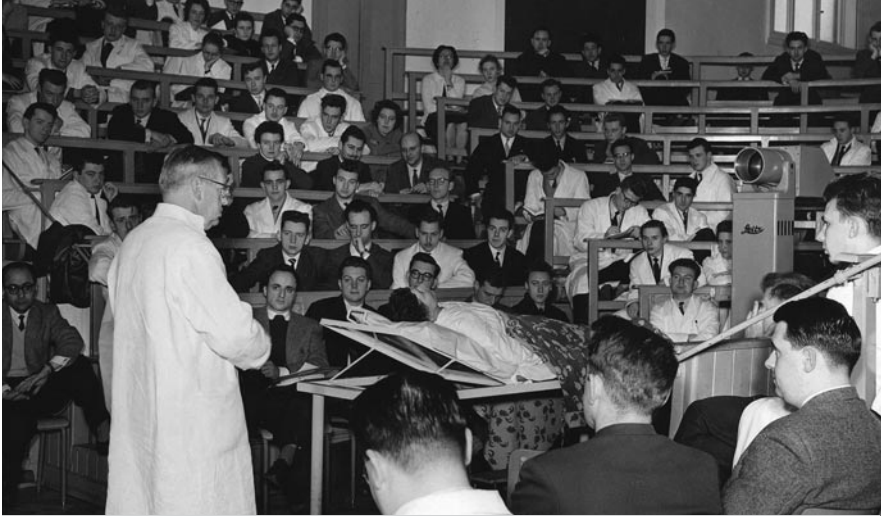
In de faculteit Rechten hebben jonge vrouwelijke onderzoekers zich verenigd in een **Lean In Circle** met als doel om elkaar te ondersteunen om authentiek jezelf te kunnen zijn als vrouw in een academische omgeving. KU Leuven organiseerde hierover samen met hen een succesvolle workshop **Gendered communication in academia**.

Vanuit het Hoger Instituut voor Wijsbegeerte startten studenten en jonge onderzoekers de "**Feminist Society**" op, waarin mannen en vrouwen samen hun stem laten horen. Zo werd een petitie gelanceerd om een nieuw vak over feministische theorieën toe te voegen aan het curriculum.³⁶ Als gevolg daarvan werd een nieuw vak uitgewerkt, 'Feminism, Gender and Philosophy' in de master wijsbegeerte, dat vanaf academiejaar 2017-2018 gedoceerd wordt aan KU Leuven.³⁷

Aan de hand van **vrouwelijke salons** kregen vrouwelijke academici de gelegenheid tot netwerking en te reflecteren over boeiende levensverhalen van bekende vrouwen en van emeriti. De getuigenissen zijn te bekijken op de website.³⁸



Postdoctoraal onderzoekster en biomechanicus Nele Famaey en prof. Emmanuel Vander Poorten bij een fantoompatiënt. Links de robotarm met naald voor oogchirurgie. Foto © KU Leuven - Rob Stevens in Campuskrant KU Leuven, 16 december 2015.³⁹



Prof. Joseph-Pierre Hoet (1899-1968) doceert in een van de twee auditoria aan de achterzijde van het (oude) Sint-Pietersziekenhuis voor een aula met overwegend mannen. We zien toch al een aantal vrouwelijke studenten op de banken. Deze aula's moesten omstreeks 1958 plaats maken voor een uitbreiding van het operatiekwartier. De Leitz projector diende om radiografieën te projecteren. Jaartal onbekend, wellicht in de jaren 1950.

2.3. Inbedding van genderbeleid in alle lagen van de universiteit

2.3.1. Uitbouw van structuren

De diversiteitsstructuur aan KU Leuven bestaat uit een centrale Diversiteitsraad, met vertegenwoordigers uit alle geledingen van de universiteit, inclusief studenten. Diversiteitsteams in alle faculteiten brengen de diversiteitsaspecten op de agenda in decentrale beleidsorganen (diversiteitsverantwoordelijke), binnen de onderzoeksgroepen en onder de medewerkers van de faculteiten (diversiteitspromotor), in onderwijs (facultair aanspreekpunt diversiteit) en in het dagelijks werk van hun dienst (diversiteitsexpert).

De structuur wordt gecoördineerd door de Rectorale Dienst Diversiteitsbeleid, met aan het hoofd de vicerector Diversiteitsbeleid. De functie van vicerector Diversiteitsbeleid is belangrijk om de aandacht voor gender en andere diversiteitsthema's van bij de beleidsontwikkeling te integreren in de andere beleidsdomeinen. Het bestaan van de functie is een teken van het engagement van de top van de universiteit en een uitdrukking van het belang dat de KU Leuven aan dit thema hecht. Ter uitvoering van het genderactieplan, om het thema gender te bewaken en de gendersensitiviteit te verhogen in alle faculteiten en BeCo's, werden aan

de bestaande structuren de genderspitsen toegevoegd. Zoals hierboven reeds uitvoerig besproken, zijn de genderspitsen gewoon hoogleraren die deel uitmaken van de BeCo van hun faculteit. Daarnaast zijn ook de decanen aangesteld als genderspits. Ter ondersteuning van de genderspitsen in hun taken werden speciale overleg- en trainingsmomenten georganiseerd (zie hierboven).

Naast de structurele inbedding in de zin van officiële aanduidingen binnen de functie van genderspits, werd ook de structurele aandacht voor het genderthema in beleidsorganen gegarandeerd.

In het Gemeenschappelijk Bureau (GeBu) en de beleidsconclaven van de vicerectoren en rector werden regelmatig cijfers rond gender gepresenteerd, discussies gehouden over genderthema's en beslissingen bekrachtigd. Ook in de Academische Raad kwamen regelmatig aspecten van het genderbeleid aan bod, zoals onder andere de rapportering over het aandeel van vrouwelijke professoren in de nieuwe aanwervingen of de samenstelling van de BeCo's.

2.3.2. Genderonderzoek versterken

De **Working Group Gender van LERU**, waaraan KU Leuven participeert, publiceerde in 2012⁴⁰ en 2015⁴¹ LERU papers over Gender in research. De papers lichten het belang toe van het inbrengen van een genderinvalshoek in onderzoek, om tot meer excellent onderzoek te komen.

Al te vaak werd in het verleden enkel onderzoek verricht waarin mannen en een mannelijk oogpunt als focus werden genomen, wat geleid heeft tot belangrijke lacunes in wetenschappelijke inzichten. De bekendste voorbeelden hiervan situeren zich in het domein van de geneeskunde, zoals het inzicht dat de symptomen van een hartaanval bij vrouwen helemaal anders zijn dan bij mannen. De nieuwe inzichten zorgen voor een meer adequate behandeling van hartaanvallen bij vrouwen wat resulteert in hogere overlevingskansen. De LERU papers bevatten voorbeelden van gender in onderzoek in een verscheidenheid aan wetenschappelijke disciplines en bieden ondersteuning en inspiratie om gender in het eigen onderzoek in te bedden.

Binnen KU Leuven zijn we op zoek naar een manier om de resultaten en inzichten in deze papers over te brengen naar onze academici. Een mogelijke piste is het organiseren van een workshop gender in research, waarin onderzoekers op zoek kunnen gaan naar een genderinvalshoek voor hun onderzoek. Zo'n workshop kan leiden tot een bruikbare tekst die kan worden geïntegreerd in onderzoeksvoorstellen (bijvoorbeeld voor H2020), waarin gevraagd wordt naar deze genderinvalshoek. De bedoeling is om deze workshop te profileren als een manier om de kans op het verkrijgen van Europese fondsen te verhogen door het **inbrengen van het genderthema in het onderzoeksdesign**.

Dit wordt immers meer en meer belangrijk in het selectieproces van Europese projecten, waar vaak expliciet gevraagd wordt naar de genderinvalshoek binnen het onderzoek. Een voorbeeld daarvan zijn de H2020 ERA-NET calls, waarin het volgende staat: "Where relevant, describe how sex and/or gender analysis is taken into account in the project's content".⁴²

KU Leuven merkte op dat vrouwelijke onderzoekers minder vaak onderzoeksvorstellen indienen of minder vaak meedingen naar een beurs of projectsubsidie, zoals de ERC advanced grants. Bij het inrichten van een nieuwe masterclass om onderzoekers voor te bereiden op het indienen van onderzoeksvorstellen en hen hierin te trainen, werd vanuit deze vaststelling beslist vrouwelijke onderzoekers expliciet op te roepen om deel te nemen aan deze **training**. Net zoals bij de kandidaatstelling voor bevordering of aanstelling, is het belangrijk om ook bij het indienen van onderzoeksvorstellen ondervertegenwoordigde groepen te bereiken en hen aan te moedigen deel te nemen.

2.3.3. De internationaal vergelijkende context sterker uitwerken

KU Leuven participeert in LERU, voor het thema gender via de Working Group Gender. Een aantal aspecten werden hierboven reeds aangehaald, zoals het uitwerken van het thema unconscious bias (literatuuroverzicht en best practices) en gender in research (position paper en advice paper).

Benchmarking is een belangrijk onderdeel van de participatie aan de LERU Working Group Gender. De aangesloten universiteiten verzamelen binnen hun instellingen data over genderverhoudingen en delen deze met de groep. Omdat de lokale context van de Europese universiteiten sterk verschilt, werden er binnen LERU richtlijnen opgemaakt om de verschillende fasen in de academische loopbaan te onderscheiden en deze in een vergelijkende context te plaatsen. De faseringen zijn voor de verschillende landen online te bekijken.^{43 44}

Het aandeel vrouwelijke professoren (voor België: hoogleraar en gewoon hoogleraar) is in alle deelnemende LERU universiteiten een aandachtspunt. KU Leuven scoort in vergelijking met de andere LERU universiteiten laag (zie cijfers in 1.1.).

Tijdens het academiejaar 2016-2017 zal de LERU Working Group Gender ook aandacht besteden aan de verschillen tussen statuten binnen de instellingen, met een focus op gendergerelateerde aspecten, zoals zwangerschapsverlof, dat een exclusieve vrouwenmaterie is, en ouderschapsverlof, waarvan mannen veel minder dan vrouwen gebruik maken. Ook rond gender bias wordt nog verder gewerkt.

2.3.4. Genderneutrale / sensitieve beleidsdocumenten

Er is veel aandacht op de verschillende beleidsniveaus aan KU Leuven voor het belang van genderneutraal taalgebruik in beleidsdocumenten. Regelmatig werden hierover opmerkingen gemaakt in verschillende gremia, waarna teksten werden aangepast. Toch krijgen we signalen dat er nood is aan een meer formele manier om hiermee om te gaan. Er is geen officiële richtlijn die het genderneutraal taalgebruik verplicht maakt. Soms is er ook weerstand tegen het genderneutraal maken van teksten omwille van een te stroeve formulering bij het gebruik van hij/zij. Daarom zal een advies worden opgemaakt met tips en tricks voor genderneutrale beleidsdocumenten, waarin duidelijk wordt hoe woorden en zinnen geformuleerd kunnen worden op een genderneutrale manier, zonder dat dit de leesbaarheid van de tekst aantast.



Prof. Bea Maes (links) en prof. Nadine Buys (rechts) en werden in 2015 verkozen tot decaan van hun faculteit. Foto's Rob Stevens

Prof. Bea Maes is decaan van de Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen van de KU Leuven en gewoon hoogleraar aan de Onderzoekseenheid Gezins- en Orthopedagogiek. Daarnaast is ze verantwoordelijk voor het facultaire praktijkcentrum PraxisP. Prof. Maes is gespecialiseerd in het domein van opvoeding, onderwijs en orthopedagogische begeleiding van personen met een handicap.

Prof. Nadine Buys is decaan aan de Faculteit Bio-ingenieurswetenschappen aan de KU Leuven en gewoon hoogleraar aan de afdeling Dier en Mens bij het departement Biosystemen. Prof. Buys is gespecialiseerd in het domein van de moleculaire genetica en de genetische verbetering van landbouwhuisdieren.



Emeritus professor Emma Vorlat, hier op 84-jarige leeftijd, nam in 1985 als eerste vrouw een belangrijke beleidsfunctie op aan de KU Leuven. Foto Rob Stevens

In dit hoofdstuk komen we de knelpunten aan bod, die nog overblijven na 2,5 jaar genderactieplan KU Leuven. Er zijn heel wat inspanningen gebeurd de laatste jaren, maar er blijven zeker een aantal pijnpunten bestaan, die vragen om een blijvende aandacht. We formuleren in dit deel ook aanbevelingen voor een voortgezet genderbeleid aan KU Leuven. Enerzijds is het noodzakelijk om de overgebleven punten uit het genderactieplan in het komende academiejaar te implementeren en de bestaande inspanningen verder te zetten. Anderzijds zijn er een aantal bijkomende acties of maatregelen nodig om de bestaande knelpunten aan te pakken.

3.1. Vrouwen en mannen in academia

De afgelopen periode werd sterk ingezet op monitoring, wat een betere opvolging naar de toekomst mogelijk maakt. Sommige aspecten van het genderbeleid werden de afgelopen periode voor het eerst systematisch in kaart gebracht. Andere aspecten vragen verder opvolging, ook door nieuw beleid en bijvoorbeeld een uitbreiding van de reglementen. De nieuwe mogelijkheid om leden toe te voegen aan beoordelingscommissies in functie van de genderbalans is zo een maatregel die verdere opvolging vraagt.

Ondanks alle inspanningen zijn er in de cijfers over de genderverhoudingen een aantal duidelijke knelpunten te zien. De belangrijkste vaststelling in de cijfers is dat er vooral een gebrek is aan vrouwelijke kandidaten voor een academische loopbaan. Dat geldt ook voor bevorderingen: vrouwen dienen minder vaak een kandidatuur in, maar eens ze dat doen, wordt eenzelfde percentage effectief bevorderd als bij mannelijke kandidaten. Dit bleek ook zo te zijn in de vaak voorafgaande fasen: vrouwen vragen minder vaak een doctoraats- of postdoc-mandaat aan dan mannen. Eens aangevraagd lijken ze wel meer succesvol te zijn. De hypothese van zelfselectie werd geopperd.

Raden en besturen kunnen daarbij een voorbeeldfunctie vervullen: door een verhoogde zichtbaarheid van succesvolle vrouwen kunnen vrouwen worden aangemoedigd om zich sneller kandidaat te stellen. Hoewel de meeste beslissingsorganen geleidelijk aan naar een meer gelijke man-vrouw verhouding evolueren, blijven de beleidsfuncties vooral voor mannen weggelegd.

De voortdurende ondervertegenwoordiging van vrouwelijke academici in de hoogste rang, kunnen we uiteraard niet op een paar jaar oplossen. We zien wel een geleidelijke toename van vrouwen op alle niveaus en met de tijd zal ook in de hoogste rang het aandeel vrouwen stelselmatig stijgen. De maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid hebben in deze zin wel degelijk effect: er is een culturomslag aangevat, maar die is nog niet tot het stadium van maturiteit gekomen.

3.2. Zoekcommissies

Door de grote hoeveelheid vacatures en dossiers die de BeCo's moeten behandelen, worden een aantal deeltaken soms doorgegeven aan een zoekcommissie. Deze taken kunnen onder meer zijn: het verspreiden van het vacaturebericht, de eerste screening van de ingediende kandidaturen, het opstellen van een voorstel tot shortlist, het maken van samenvattingen van academische dossiers, ... De BeCo blijft uiteindelijk verantwoordelijk voor deze taken en heeft hierbij een controlerende en verifiërende taak.

Werving en selectie is een zeer belangrijke stap in de toegang tot een academische loopbaan. Daarom is het belangrijk dat ook de zoekcommissies een gendersensitieve houding aannemen. Op dit ogenblik is hiervoor niets officieel geregeld. De maatregelen die werden genomen i.v.m. het aanstellen van de genderspitsen en de aangeboden trainingen en overlegmomenten hebben geen effect op de zoekcommissies, die per vacature of per onderzoeksgroep worden opgericht. Een van de bezorgdheden is dat de informatie over de pas ingevoerde toelichting bij de beschikbare loopbaantijd (informatie over niet-academische tewerkstelling of periodes van onderbreking of deeltijdse arbeid) niet worden opgenomen in de samenvattingen die bij de finale besprekingen worden gebruikt.

Omdat belangrijke taken van de BeCo's worden uitgevoerd door de zoekcommissies, en deze een steeds belangrijker rol beginnen te spelen in het selectieproces, moet er nagedacht worden over het structureel inbrengen van gendersensitiviteit in deze commissies. Daarom zou de genderspits van de BeCo ook op dat vlak richtlijnen moeten krijgen, zodat er een controle is op de gendersensitiviteit van de bijhorende zoekcommissies. Idealiter zou een lid van de BeCo de taak van genderspits moeten opnemen in de eigen zoekcommissie.

Daarnaast is de zoekcommissie ook de aangewezen plaats om bij een ondervertegenwoordiging van een bepaalde groep van kandidaten, gericht op zoek te gaan naar mogelijke excellente kandidaten uit deze groep. Op dit moment gebeurt dat veel te weinig. We bevelen daarom aan dat het uitwerken van een visie op en een concrete aanpak van de gendersensitiviteit in zoekcommissies een prioriteit wordt in de rest van deze beleidsperiode.

3.3. Democratische principes van verkiezing / ex officio & gendergelijkheid

Er is nog geen oplossing gevonden voor het verenigen van enerzijds de democratische principes van verkiezing en de ex officio vertegenwoordiging en anderzijds de gendergelijke vertegenwoordiging in bepaalde raden en commissies aan onze universiteit. Veel raden en commissies bestaan op basis van interne reglementeringen uit de mensen die een bepaalde functie bekleden. Zo is de faculteitsraad samengesteld uit alle professoren met een voltijdse aanstelling. Indien er een ondervertegenwoordiging is van vrouwelijke professoren aan de faculteit, zal dit zich ook doorzetten in de faculteitsraad. Er is weinig draagvlak om deze reglementering aan te passen. Ook het decanenoverleg en andere overlegorganen kampen met deze problematiek. Zo lang er geen verbetering is in de algemene genderverhoudingen in de academische loopbaanrangen, zien we weinig verandering op dit vlak.

Ook voor functies waarbij de aanstelling afhankelijk is van een verkiezing, zien we vaak een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Het draagvlak om in te grijpen op de democratische besluitvorming is klein tot onbestaand. Alternatieve systemen om de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te verzekeren, kennen ook geen bijval.

Voor de genderevenwichtige verhouding binnen de BeCo's werden wel een aantal initiatieven genomen en zijn er een aantal mogelijkheden voorzien in de reglementering. Zo worden er voor elke plaats in de commissie twee mensen voorgedragen en beslist het GeBu over de uiteindelijke mandataris. Hierbij wordt ook gelet op het genderevenwicht. Daarnaast wordt uitdrukkelijk gewezen op de mogelijkheid om leden toe te voegen aan de BeCo's, ook van andere faculteiten of andere universiteiten. Dit biedt wel mogelijkheden om de genderverhoudingen te verbeteren, zonder in te grijpen op de voorwaarden tot toetreding (gewoon hoogleraar zijn).

De visie op quota aan de KU Leuven is ongewijzigd gebleven. Omwille van de neven-effecten van het instellen van quota wenst de universiteit hier niet op in te gaan. Daarom bevelen we aan op de hoogste gremia het debat op gang te brengen over het doorbreken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden en commissies van de KU Leuven en het bekijken van alternatieve manieren om de genderverhouding evenwichtiger te maken. Hierbij denken we aan, zoals bij de BeCo's, een voordracht van twee personen per mandaat waarbij op een hoger beleidsniveau de uiteindelijke mandatarissen worden aangeduid, rekening houdend met de genderevenwichten. Voor de ex-officio vertegenwoordiging, zou kunnen worden gedacht aan het toevoegen van andere leden aan deze commissies of raden, zodat er een meer genderevenwichtige samenstelling ontstaat.

3.4. Naar meer diversiteit in de personeelssamenstelling

Ook de ondervertegenwoordiging van andere groepen, medewerkers met een functiebeperking of een migratieachtergrond, is een bezorgdheid van diversiteitsbeleid. Vaak spelen gelijkaardige mechanismen (bias, spiegelaanwerving, netwerken, ...) een rol bij de ondervertegenwoordiging. We krijgen soms vragen naar een gelijkaardige inspanning voor deze groepen: het invoeren van een diversiteitsspits, streefcijfers, actieplannen en beleid. Een beleidskader met actieplan wordt op dit moment opgesteld. Het is belangrijk om de inspanningen rond gender te blijven doen, maar omwille van de gelijkaardige problematieken en opportuniteiten lijkt het aangewezen om de koppeling te maken met andere diversiteitskenmerken. Dit zonder het genderaspect te laten ondersneeuwen. Zo zal KU Leuven komen tot een actief diversiteitsbeleid waar iedereen de voordelen van een positief diversiteitsbeleid meeneemt en uitdraagt.

3.5. Internationale rekrutering en de nood aan ondersteuning van tweeverdieners

Het blijkt moeilijk om vrouwelijke academici te overhalen om naar België te komen om hun carrière uit te bouwen. Een mogelijke reden daarvan is dat ze dit niet combineerbaar achten met hun gezinssituatie. Het blijkt nog altijd meer evident dat een vrouw haar man volgt als hij in een ander land gaat werken, maar omgekeerd blijkt dit minder makkelijk te verlopen. Er is wel een consulent internationale mobiliteit in het Career Center van KU Leuven, maar dit is voornamelijk een dienstverlening voor academici van KU Leuven die voor een periode naar een buitenlandse universiteit gaan. Ondersteuning bij de zoektocht naar werk voor de partner van een buitenlandse kandidaat voor een functie aan de KU Leuven is op dit moment onbestaande.

Ondersteuning bieden bij of het begeleiden naar een job voor de partner van de professor die men wenst aan te trekken, kan een potentiële kandidaat overtuigen om voor KU Leuven te kiezen. Op zich is dit een maatregel die zich niet specifiek op vrouwen richt, maar die voornamelijk voor vrouwelijke academici een verschil zal maken. Er zijn al een aantal universiteiten in het buitenland die een dergelijke dienst aanbieden.

Zo bieden veel Duitse universiteiten een Dual Career Service aan: de universiteit van Heidelberg, Aken, Nürnberg, Dresden, München, Kassel, ... Aan de universiteit van Heidelberg is er bijvoorbeeld een Dual Career Office, dat een netwerk heeft uitgebouwd met 'affiliated organisations', zoals het Europees centrum voor linguïstiek, de Goethe society van Heidelberg, het universitair ziekenhuis van Mannheim en dat van Heidelberg, enzovoort. Samen met de partners kan er dan gekeken worden naar mogelijke opportuniteiten voor de partner van een potentiële kandidaat. Omgekeerd geldt ook dat zij eventueel een baan kunnen aanbieden aan een partner van de kandidaat van een organisatie uit het netwerk.

Voor KU Leuven zien we een opportuniteit in de oprichting van het Internationaal Huis in Leuven, in het kader van het samenwerkingsverband Mindgate, waarin KU Leuven een netwerk vormt met andere grote bedrijven in het Leuvense en met de Stad Leuven. Het toekomstig op te richten Internationaal Huis, wellicht op de site van het voormalige Groep T-gebouw aan het station in Leuven, is een ideale plaats om internationale medewerkers van de grotere organisaties in Leuven samen met hun partners te begeleiden. Op die manier worden Stad Leuven en de KU Leuven beter op de kaart gezet als interessante plaats om een loopbaan uit te bouwen.

3.6. Genderneutraal taalgebruik en gedragscode

Er is een gebrek aan officiële beslissing omtrent genderneutraal taalgebruik in officiële documenten en beleidsteksten. In die zin is er dus geen verplichting om teksten zo op te stellen dat de hele universitaire gemeenschap zich aangesproken voelt. Vrouw en Universiteit vraagt ook al jaren om een officiële beslissing hierover.

Naast het genderneutraal taalgebruik, maakt ook een genderneutrale omgang met mannen en vrouwen aan de universiteit deel uit van een gendervriendelijk beleid. Een gedragscode voor academisch handelen met respect voor gendergelijkheid, kan dit beleid expliciteren.

3.7. Mannen als focusgroep van een genderbeleid

Een genderbeleid is pas volledig als het oog heeft voor knelpunten bij vrouwen én mannen. Op dit ogenblik zien we voornamelijk een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies en in de hogere graden van de academische loopbaan aan onze universiteit. Maar ook mannen komen drempels tegen die maken dat ze aan KU Leuven niet de loopbaan kunnen uitbouwen die ze voor zichzelf wensen. Zo krijgen we af en toe signalen van mannen die zich extra geremd voelen om ouderschaps- of andere verlopen op te nemen, omdat ze het gevoel hebben dat er van hen verwacht wordt dat ze zich – als man – voornamelijk richten op hun werk. Ook dat is een genderproblematiek die aandacht verdient.

3.8. Ontbrekend transgender beleid

Een volgroeid genderbeleid heeft ook aandacht voor het thema transgender. Op dit moment bestaat er geen enkele beleidslijn of richtlijn over het omgaan met de transgenderproblematiek.

KU Leuven kreeg twee expliciete meldingen binnen het transgenderthema. De eerste melding handelde over het verkrijgen van een nieuw diploma met de nieuwe officiële naam. Transgenders hebben wettelijk gezien het recht om een nieuw diploma te vragen aan hun voormalige instelling hoger onderwijs. Dit was een praktisch probleem binnen KU Leuven omdat de aanmaak van diploma's gekoppeld is aan het studentnummer en de officiële naam op het moment van het behalen van het diploma. Er werd voor deze melding een ad hoc oplossing voorzien en de melder kreeg een nieuw diploma. Structureel is dit echter nog niet geregeld. De tweede melding kwam van een persoon in transitie, die nog geen officiële nieuwe naam had, maar wel voortdurend geconfronteerd werd met de oude naam, die niet meer past bij het geslacht waarmee deze persoon naar buiten trad. Bij het gebruik van ICT toepassingen, aanmeldingsschermen, naamafroepingen in aula's en het invullen van de naam op examens, is er steeds een confrontatie met het geslacht dat niet past bij de huidige genderidentiteit. Dit is zeer stigmatiserend voor de persoon in kwestie, zeker in een publieke setting en roept ook vragen op i.v.m. privacy (genderidentiteit is een privacy-gevoelige materie).

Op dit moment zijn er enkel ad hoc oplossingen voor meldingen i.v.m. het transgender thema. Er is vraag naar een omvattend beleid rond:

- genderneutraliteit in benamingen van functies
- genderneutraliteit in beleidsteksten
- genderneutraliteit in vacatures (m/v/x of weglaten)
- genderneutraliteit in inschrijvingen studenten en andere registraties (m/v/x)
- genderneutraliteit gebruik van voornaam: vervangen door rolnummer + roepnaam (ook op studentenkaart; examens; ICT toepassingen; ...)
- genderneutrale WC's; toegang tot kleedkamers van genderidentiteit i.p.v. geslacht
- meldpunt expliciet voor transgender

Op federaal niveau wordt er nagedacht over een aanpassing aan de wetgeving, waarbij een officiële geslachtswijziging en bijhorende naamsverandering verkregen kan worden o.b.v. een verklaring op eer, wat al vroeg in het transitieproces mogelijk is. Op dit moment moet een geslachtsoperatie gebeurd zijn voor er sprake kan zijn van een officiële geslachtswijziging.

We bevelen aan om een werkgroep samen te stellen die voor KU Leuven dit transgender-beleid kan uitwerken, zodat er structureel een oplossing wordt gevonden voor de drempels waarmee transgenders aan onze universiteit mee te maken krijgen.



Prof. Conny Aerts (links) in 2012 en wijlen prof. Bea Van Buggenhout (rechts) in 2000.
Foto's Rob Stevens

Prof. Conny Aerts is thans gewoon hoogleraar, vice-decaan aan de Faculteit Wetenschappen en directeur van het Institute of Astronomy aan KU Leuven. Zij ontving belangrijke internationale onderzoekstoelagen en onderscheidingen en werd in 2012 bekroond met de Francqui-prijs en werd commandeur in de Leopoldsorde.

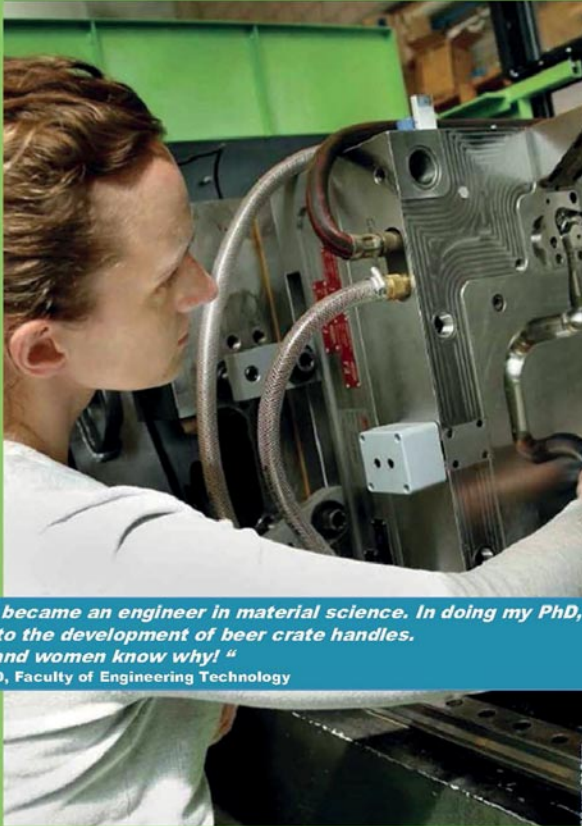
Prof. Bea Van Buggenhout was hoogleraar aan de Faculteit Rechten en Rectoraal Adviseur voor Gelijke Kansen aan KU Leuven van 2000 tot aan haar overlijden in 2002. Zij was een leidend auteur in het mindervalidenbeleid, was een wetenschappelijk aanspreekpunt voor vele social-profit organisaties, was actief in ministeriële kabinetten en sociaal-politieke gremia en deed baanbrekend onderzoek in de domeinen van de gezinsbijslagen, het mindervalidenrecht en het algemeen welzijnsrecht.

VenUs: sUneV

Sight us in (un)Edited versions

This is 'us'
@ KU Leuven:

a diverse
population
of
driven,
talented,
hard-working
people
breaking
clichés
and...
having fun!



"This is why I became an engineer in material science. In doing my PhD, I contributed to the development of beer crate handles. So both men and women know why!"

Sofie Sannen, PhD, Faculty of Engineering Technology



Vrouw en Universiteit - Women in Academia www.kuleuven.be/samenwerking/vapl/VenU/

Poster uit de beeldvormingscampagne van Vrouw en Universiteit in 2016, met daarop de winnende foto van de V&U wedstrijd over beeldvorming rond hedendaagse academici.

Een toekomstbeeld ter afsluiting: de utopie van een genderevenwichtige universiteit?



In 2016 is het 500 jaar geleden dat Thomas Morus zijn boek “Utopia” in Leuven liet drukken. Zouden wij in dit Utopia-jaar ook een utopische visie aandurven over hoe een gender-evenwichtige universiteit er zou kunnen uitzien? Het gaat om een utopische visie over een genderevenwichtige toekomst, want op dit ogenblik overheerst aan onze universiteiten nog steeds een masculiene cultuur, die zowel mannen als vrouwen treft. Teveel draait rond een mannelijke norm van verticale hiërarchie, prestatiedwang en extreme competitiviteit, waarin een steeds groter wordende groep van vrouwen én mannen zich minder thuisvoelen.

Het is stil rond gender aan onze universiteit: te stil. De trage en moeilijke evolutie op maatschappelijk gebied van het zogenaamde “kostwinnersmodel” naar een nieuw gediversifieerd partner- en gezinsgegeven is slechts uitzonderlijk onderwerp van gesprek en discussie. Terwijl ieder voor zich de dagelijkse klus probeert te klaren om alles voor elkaar te krijgen, om de publicatiedruk te (ver)dragen, en intussen het gezinsgeluk te betrachten, blijft collectieve actie rond deze moeilijke balans helemaal uit. Wanneer eindelijk staat een groep op om met kracht meer diversiteit aan onze universiteit te bepleiten: verschillende werkvormen voor het personeel, meer kleur en meer vrouwen in het professorenkorps, meer waardering voor traaggroeiërs en wederinstappers/sters. Nochtans is het noodzakelijk dat onze universiteit diversiteit in haar staf verwelkomt. Zowel buitenlandse academici, vrouwen, verschillende etniciteiten (en academici met een combinatie van de drie factoren) moeten zich thuis voelen aan onze universiteit. De universiteit moet een plek blijven waar hoogstaand wetenschappelijk onderzoek wordt gedaan, waar onderzoeksgebaseerd onderwijs wordt verstrekt en waar studenten tot kritische en leidinggevende personen worden opgeleid. Tegelijkertijd moet de universitaire gemeenschap ook openstaan voor kritische reflectie en voor toenemende diversiteit. Meer vrouwelijke academici kunnen het verschil maken en een verrijking betekenen; de genderspecifieke situatie van mannelijke academici mag eveneens niet uit het oog worden verloren.

We komen van ver. De hele geschiedenis van wetenschap en universiteit is een mannen-geschiedenis. De eerste vrouwelijke gewoon hoogleraar werd benoemd in 1964. Toen het Eerste Gelijke Kansenrapport in 1998 werd gepubliceerd, waren er, zoals reeds in de inleiding vermeld, maar 3% gewoon hoogleraren. Nu zijn dat er 15%. In de STEM-richtingen is het tekort aan vrouwelijke hoogleraren zelfs nog nijpender. Er is absoluut nood aan een groter kritisch minimum van vrouwelijke hoogleraren. Een kwart vrouwelijke gewoon hoogleraren in 2020 moet een haalbare kaart zijn.

Eén van de vele problemen om tot een genderbalans bij het ZAP te komen is dat het huidige kleine aantal vrouwelijke gewoon hoogleraren uiteindelijk voor het evenwichtsherstel moet zorgen. Van hen wordt verwacht dat zij in de beoordelingscommissies zetelen,

in allerlei adviesraden binnen en buiten de universiteit; als rolmodellen worden zij extra streng beoordeeld. Onderzoek rond genderbias leert dat zelfs de meeste vrouwen denken dat mannen beter zijn of “echtere” wetenschappers.

Nochtans, straffe rolmodellen ontbreken niet, collega's die bewijzen dat het ook anders kan: Barbara Baert kreeg dit jaar de prestigieuze nationale Franqui-prijs én de pioniersprijs van de groep Humane Wetenschappen met haar multidisciplinair werk rond het iconische van beeldende kunst. Hilde Lagae, vroeger hoogleraar vennootschapsrecht, nu gastdocent aan onze universiteit en lid van haar Raad van Bestuur, werd voorzitter van de GIMV, wat haar één van de machtigste vrouwen van Vlaanderen maakt. De vrouwelijke academica kan zeker schitteren in al haar glorie! Maar onze universiteit kan nog hoger mikken met een gendervriendelijk diversiteitsbeleid. Het schaarndiagram blijft illustreren hoe meisjes op bachelor en masterniveau zelfs talrijker worden dan jongens, maar vanaf het doctoraat vermindert het percentage vrouwen dramatisch tot op het niveau van gewoon hoogleraar, waar zich het grootste genderonevenwicht bevindt: slechts 15% van de gewoon hoogleraren zijn vrouwen. Onze universiteit heeft in 2013 het verlangen om deze onevenwichtige situatie te veranderen omgezet in een stevig genderactieplan, dat zij consequent in beleidsmaatregelen heeft omgezet. De oorzaken van het gender onevenwicht zijn echter vaak onbewust en onderliggend. Ondanks haar uitstekende bedoelingen discrimineert de universiteit wel degelijk, waardoor zij als werkplek meer aantrekkelijk blijft voor mannelijke dan voor vrouwelijke professoren.

Zijn vrouwen minder ambitieus dan mannen, en zijn zij daarom moeilijker te vinden? Waar zitten de vrouwen die het professoraat kunnen invullen als een volwaardige en levensvervullende job? Vrouwen zijn niet zozeer minder ambitieus, maar ze durven vaak niet te springen. Vrouwen aarzelen nog steeds om leiderschap op te nemen en hun positie indien nodig op te eisen en te bestendigen. Dat vervrouwelijking als één van de grootste dreigingen van een beroep wordt beschouwd doet wenkbrauwen fronsen. Een gezonde mix van mannen en vrouwen is toch een niet onmogelijk te bereiken ideaal?

Om al die redenen is er nood aan een alternatief paradigma voor een evenwichtig genderbeleid. Het universitair genderbeleid van de toekomst moet een utopisch geloof in diversiteit aan de dag leggen. Zelfs wanneer de realiteit ons met haar zwaartekracht aan de grond houdt, toch moet het mogelijk zijn om als universiteit te blijven geloven in de kracht van het diversiteitsverhaal: diversiteit brengt variatie, inspiratie, rijkdomcreatie, evenwicht, duurzaamheid. Die boodschap is moeilijk in cijfers of aanbevelingen uit te drukken. Vandaar het kunstwerk van Anne-Mie van Kerckhove “Hoogtepunten van Geïsoleerde Genialiteit”, dat ter gelegenheid van dit genderrapport werd gemaakt, en waarvan de beschrijving in een aparte brochure wordt opgenomen. Utopisch denken is als gesprekken met engelen: het is niet omdat ze (nog) niet waarneembaar zijn, dat ze niet bestaan. Dromen van een gendervriendelijke universiteit kan dus, en is zelfs noodzakelijk.

Een goede collega, Kurt Rice, rector van de Oslo and Akershus University College in Noorwegen, vertelde ons tijdens een kort verblijf in Leuven (op uitnodiging van het KU Leuven Diversiteitsbeleid), over een universiteit – zijn universiteit – waar werken aan diversiteit uitgegroeid is tot een vorm van collectieve actie. De top van de universiteit staat niet alleen achter een gender- en diversiteitsbeleid maar werkt actief aan de realisatie van een beleid dat diversiteit omarmt. Diversiteit verandert de werksfeer en brengt creativiteit. Mannen en vrouwen willen er samen aan wetenschap doen, omdat zij ervan overtuigd zijn dat onderwijs en onderzoek op die manier de meeste veerkracht zal ontwikkelen. Het bestuur van de universiteit staat volop achter de idee dat het fout is om een deel van de talentenvoorraad op te offeren voor redenen, die helemaal vreemd zijn aan de jobs die moeten worden gedaan. Een genderbalans tot stand brengen is niet alleen een kwestie van tolerantie en openheid voor diversiteit, maar ook een kwaliteitsvereiste voor de academische activiteit. Zij zijn ervan overtuigd dat steeds dezelfde inteelt leidt tot stagnatie en conservatisme. Als je altijd hetzelfde type mensen bij elkaar zet, dan versterk je de grootste gemene deler, maar kom je niet tot innovatief gedachtengoed. De universiteit heeft nood aan innovatief denken op zoveel gebieden sociale rechtvaardigheid, veiligheid (nationaal, Europees, internationaal), nieuwe samenlevingsvormen, transdisciplinair denken ...

Een gendervriendelijke universiteit, zo benadrukte Kurt Rice, is een universiteit die ervan overtuigd is dat gendergelijkheid op het werk afhangt van gendergelijkheid thuis. Dat betekent een betaalbare kinderopvang, aangepast aan de werkuren van het personeel en effectieve transportsystemen voor wie kleine kinderen heeft, maar vooral ook goede afspraken met de partner. Hoewel er reeds uitzonderingen te bespeuren zijn, waar gelijke verdeling van gezinslast een feit is, of waar de mannelijke partner het merendeel daarvan op zich neemt, toch bewijst onderzoek dat vrouwen gemiddeld nog steeds meer investeren in de gezinslast.

Utopisch denken over de genderkwestie betekent speculeren, in de toekomst kijken zonder al te veel rekening te houden met wetten en praktische bezwaren. Daarom tot slot nog een aantal echt utopische ideeën ter overweging en ter inspiratie:

- Universiteiten hebben in deze tijden nood aan profeten en aan feministen. Profeten, die de grote lijnen van de toekomst kunnen volgen en interpreteren, feministen, man of vrouw, die opkomen voor fundamentele veranderingen in de maatschappij, genderutopianen die de rijkdom van genderdiversiteit blootleggen. Onze universiteit schrijft vacatures in die zin uit en geeft de geselecteerde kandidaten een plaats in het (nog op te richten) Instituut voor de Toekomst.
- Een aantal vacatures zonder taakomschrijving worden uitgeschreven, alleen voor vrouwen. De vrouwen bepalen zelf welk onderzoeksdomein zij willen bestrijken, naargelang hun interesses, vooropleiding en gepercipieerde noden.

- Vrouwelijke academici worden vooral in hun waardigheid gelaten. Roddelen, of minachtend doen over vrouwelijke academici wordt als onethisch van de hand gewezen. Via mentoring, beeldvorming en rolmodellen wordt er alles aan gedaan om vrouwelijke academici te versterken. De media worden aangezet om meer vrouwelijke academici te betrekken en te interviewen. Conferenties met alleen mannelijke sprekers kunnen niet doorgaan.
- Bij de rectorsverkiezingen in 2021 worden alleen vrouwen toegelaten tot de kandidaatstelling. Zo zou eindelijk de eerste vrouwelijke rector in de geschiedenis van onze universiteit aantreden.
- Aan U, beste lezer of lezeres, om deze lijst verder aan te vullen...

Katlijn Malfliet
Leuven, 1/10/ 2016



- 1 Justaert, Marjan en Eckert, Maxie (2016) Diva's, macha's, bitches en mietjes. De Standaard, 27 mei 2016. http://www.standaard.be/cnt/dmf20160526_02309674
- 2 <https://www.vn.nl/de-professor-is-geen-mevrouw/>
- 3 Maffliet, Katlijn; Van Roy, Elsy, et.al. (1999) Eerste Gelijke-Kansenrapport. Gelijke-kansenbeleid en Universiteit. Naar een Mainstreaming-benadering. Leuven: Centrum voor Gelijke Kansenbeleid, KU Leuven. <https://www.kuleuven.be/diversiteit/publicaties/gk-rap-1999.pdf>
- 4 Veugelers, Reinhilde; Van Roy, Elsy; et. al. (2004) Tweede Gelijke Kansenrapport. Gender mainstreaming aan de KU Leuven. Stand van zaken en blik op de toekomst. Leuven: Centrum voor Gelijke Kansenbeleid, KU Leuven. <https://www.kuleuven.be/diversiteit/publicaties/gk-rap-2004.pdf>
- 5 KU Leuven (2014) Genderactieplan KU Leuven. Leuven: KU Leuven. https://www.kuleuven.be/diversiteit/BRO_GENDERACTIE%20tweede%20druk.pdf
- 6 Vansteenwegen, Deb en Van Aerschoot, Marjan (2015) Effectieve Academische Loopbaantijd, Gebu 928 - Doc.nr. B.9.2.2/P.1.3. Leuven: KU Leuven.
- 7 MacNell, L., Driscoll, A. & Hunt, A.N. (2015) What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Innovative Higher Education*, 40: 291-303. <http://link.springer.com/article/10.1007/s10755-014-9313-4>
- 8 KU Leuven (2015) Tevredenheidsmonitor 2015. Een overzicht van de krachtlijnen van de resultaten op organisatieniveau. Leuven: KU Leuven.
- 9 <http://theconversation.com/when-good-intentions-arent-supported-by-social-science-evidence-diversity-research-and-policy-54875>
- 10 <https://www.kuleuven.be/diversiteit/meldpunt>
- 11 <http://theconversation.com/when-good-intentions-arent-supported-by-social-science-evidence-diversity-research-and-policy-54875>
- 12 - S. a. Basow, J. E. Phelan, and L. Capotosto. Gender Patterns in College Students' Choices of Their Best and Worst Professors. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1):25–35, Mar. 2006. ISSN 03616843. doi: 10.1111/j.1471-6402.2006.00259.x. <http://pwq.sagepub.com/lookup/doi/10.1111/j.1471-6402.2006.00259.x>
- J. Sprague and K. Massoni. Student Evaluations and Gendered Expectations: What We Can't Count Can Hurt Us. *Sex Roles*, 53(11-12):779–793, Dec. 2005. ISSN 0360-0025. doi: 10.1007/s11199-005-8292-4. <http://link.springer.com/10.1007/s11199-005-8292-4>
- L. Sinclair and Z. Kunda. Motivated Stereotyping of Women: She's Fine if She Praised Me but Incompetent if She Criticized Me. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11):1329–1342, Nov. 2000. ISSN 0146-1672. doi: 10.1177/0146167200263002. <http://psp.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0146167200263002>
- B. Schmidt. Gendered language in teacher reviews, 2015. <http://benschmidt.org/2015/02/06/rate-my-professor/>
- Boring, A. (2015) Gender Biases in Student Evaluations of Teachers. Working Paper. Paris: Université Paris-Dauphine.
- MacNell, L., Driscoll, A. & Hunt, A.N. (2015) What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Innovative Higher Education*, 40: 291-303. <http://link.springer.com/article/10.1007/s10755-014-9313-4>
- 13 <http://news.harvard.edu/gazette/story/2016/02/women-in-mens-shadows/>
- 14 de Goede, M., van Veelen, R en Derks, B. (2016) Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. Utrecht: Universiteit Utrecht. <http://www.lnhv.nl/files/downloads/377.pdf>

- 15 Bron: Intranet KU Leuven, maart 2016
- 16 Bron: Beleidsberichten KU Leuven, maart 2016
- 17 <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
- 18 Ignace Glorieux in een interview met De Redactie
<http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.2676496>
- 19 <http://www.kuleuven.be/diversiteit/internationale-vrouwendag-8-maart-2016>
- 20 Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
- 21 Bron: kwartaalrapportering personeelsdienst KU Leuven, Q4 2015.
- 22 KU Leuven (2016) Nieuwsflash Personeelsbeleid. Leuven: KU Leuven, 3 juni 2016.
- 23 van den Brink (2011) Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v). Mythen, feiten en aanbevelingen. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- 24 Interview met Colette van Laar in De Standaard, 14 mei 2016, pagina 18.
- 25 <https://www.kuleuven.be/diversiteit/genderspitsen> op 23/09/2016
- 26 Interview met Colette van Laar in De Standaard, 14 mei 2016, pagina 18.
- 27 <https://admin.kuleuven.be/rd/intranet/algemeenkadervoortelewerk>
- 28 <http://www.kuleuven.be/faciliteiten/algemeen-beheer/kinderdagverblijven/>
- 29 <http://www.kuleuven.be/faciliteiten/algemeen-beheer/kinderdagverblijven/thuisopvang>
- 30 https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/verzekering_voordelen/buitenschoolse-opvang#2eronde
- 31 https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/regelgeving/CAO_ATP/CAO_ATP_o.html#a79
- 32 <http://www.kuleuven.be/studenten/milieu/groentetas.html>
- 33 VLIR (2015) Gelijke kansen en diversiteit 2011-2013. Brussel: VLIR.
http://www.vlir.be/media/docs/VLIR_gelijke%20kansen_2015_web.pdf
- 34 <https://iks32.fys.kuleuven.be/indico/event/29/>
- 35 <http://www.uv.es/genderstring/>
- 36 <http://www.thevoiceleuven.be/student-feminist-group-pushes-new-classes/>
- 37 https://onderwijsaanbod.kuleuven.be/syllabi/e/W0Q29AE.htm#activetab=doelstellingen_idm1307360
- 38 <http://www.kuleuven.be/diversiteit/internationale-vrouwendag-8-maart-2016>
- 39 http://nieuws.kuleuven.be/node/16138?utm_source=robots-operatiekwartier&utm_medium=web&utm_campaign=ck-dec-personeel
- 40 Maes, K., Gvozdanovic, J., Buitendijk, S., Hallberg, I.R., Mantilleri, B. (2012) Women, research and universities: excellence without gender bias. Leuven: LERU.
http://www.leru.org/files/publications/LERU_Paper_Women_universities_and_research.pdf
- 41 Buitendijk, S. en Maes, K. (2015) Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process. Advice paper no. 18, September 2015, Leuven: LERU.
http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP18_Gendered_research_and_innovation_final.pdf
- 42 http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/call_ptef/pt/2016-2017/h2020-call-pt-eranet-2016-17_en.pdf
- 43 <http://www.leru.org/index.php/public/extra/careermapseurope/>
- 44 <http://www.leru.org/files/general/Flanders-Belgium.pdf>

**RECTORALE DIENST
DIVERSITEITSBELEID**
Naamsestraat 22 bus 5008
3000 LEUVEN
tel. + 32 16 32 56 14
diversiteit@kuleuven.be
www.kuleuven.be/diversiteit/

