

Genderactieplan KU Leuven

2014 - 2017



Beste lezer,

Voor u ligt het genderactieplan van de KU Leuven, een plan dat werd uitgewerkt om de in- en doorstroom van vrouwen naar functies binnen het Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP) te verbeteren en om hun participatie in raden en organen van onze universiteit te verhogen. Reeds in 1999 betreurde het Eerste Gelijkekansenrapport van de KU Leuven de geringe aanwezigheid van vrouwelijke professoren, vooral in de hoogste rangen van het ZAP: de hoogleraren en gewoon hoogleraren. Deze situatie is geleidelijk aan verbeterd, maar vrouwen blijven nog steeds sterk ondervertegenwoordigd bij het KU Leuven ZAP. Dit genderactieplan wil een beleidskader bieden waarbinnen welomlijnde acties het verschil kunnen maken.

Wij wensen iedereen te bedanken die heeft bijgedragen aan het tot stand komen van dit plan: de werkgroep personeelsdiversiteit die veel voorbereidend werk heeft geleverd; de werkgroep Vrouw en Universiteit (VAPL) die met haar kritische stem vaak de vinger op de wonde legt; de diversiteitsteams en de Diversiteitsraad die een cruciale rol spelen in het diversiteitsbeleid aan KU Leuven en de Dienst Diversiteitsbeleid die hard werkt om het beste uit de diversiteit naar boven te brengen, en dit in beleidsteksten te verwoorden. Onze dank gaat ook naar het Gemeenschappelijk Bureau, de Academische Raad, de Raad van Bestuur en de inrichtende overheid van de KU Leuven, die allen het belang van een gefundeerd genderbeleid onderschrijven en die het beleidskader met overtuiging hebben goedgekeurd. Ons laatste woord van dank gaat naar onze rector, die zijn engagement voor een universiteitsbreed gender- en diversiteitsbeleid in woord en daad heeft omgezet.

Prof. dr. Katlijn Malfliet
Vicerector Diversiteit
Januari 2014



© KU Leuven – Rob Stevens



Voor de KU Leuven, een Vlaamse universiteit met internationale gerichtheid, is een actief genderbeleid als onderdeel van een diversiteitsbeleid een belangrijk thema. De termen 'genderbeleid' en 'diversiteitsbeleid' zijn te verkiezen boven het concept van 'gelijke kansenbeleid'. Het begrip 'gelijke kansen' verwijst immers in de eerste plaats naar de afwezigheid van belemmeringen voor economische, politieke en sociale participatie (binnen een genderbeleid op grond van geslacht of van sekserollen). Er is meer nodig dan gelijke kansen om gendergelijkheid te realiseren, vandaar de nood aan aandacht voor gendersensitieve maatregelen. Het eerder negatieve vrijheidsconcept van 'gelijke kansenbeleid', dat de nadruk legt op de afwezigheid van belemmeringen, kan tot een rijk diversiteitsbeleid uitgroeien wanneer rekening wordt gehouden met de individuele en maatschappelijke context waarin men zich bevindt.

Het diversiteitsbeleid van de KU Leuven is verbonden met haar identiteit. Als kritisch denkcentrum wil de KU Leuven een plaats zijn van open discussie over en engagement voor maatschappelijke, levensbeschouwelijke en ethische thema's. Precies in een universiteit waar discussie en reflectie een essentieel aspect zijn, vormt een diversiteit aan inzichten en ervaringen een krachtige bron van inspiratie. De term 'diversiteit' betekent voor de KU Leuven een gevarieerde rijkdom aan persoonlijke ervaringen, waarden en wereldvisies die ontstaan uit een wisselwerking van door cultuur en omstandigheden bepaalde factoren zoals thuistaal, culturele achtergrond, gender, leeftijd, religie, geografische regio, seksuele geaardheid, functiebeperking en socio-economische situatie¹.

Vanuit haar streven naar excellentie streeft de KU Leuven ernaar dat elk talent in de samenleving zich optimaal kan ontplooiën. Aangezien potentieel talent in alle geledingen van de samenleving aanwezig is, neemt de KU Leuven initiatieven om een omgeving te creëren waar dit talent maximaal kan ontwikkeld worden.

Dit betekent dat een genderneutraal beleid moet samengaan met gendersensitieve maatregelen. De belemmeringen, die individuen en groepen ondervinden in hun zelfontplooiing zijn vaak indirect en moeilijk te onderscheiden. Zij worden veroorzaakt door structurele verschijnselen, sociale representaties en vaak moeilijk concreet te vatten culturen van samenleven of samenwerken, die bijzonder veel weerstand bieden aan verandering.

Een beleid dat diversiteit hoog in het vaandel draagt moet geënt worden op de waardering van verschillen, met als limiet van die waardering dat mensenrechten en basisdemocratische waarden dienen gerespecteerd te worden.

Een genderactieplan houdt bijgevolg in dat een hele reeks acties nodig zijn om te herstellen van een diepgewortelde genderongelijkheid. Zo'n diversiteitsbeleid verschilt van 'gelijke behandeling', dat alleen verwijst naar het vermijden van directe discriminatie. De term 'gendergelijkheid' verwijst naar de situatie waarin personen van beide geslachten vrij zijn om hun persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen en keuzes te maken zonder beperkingen opgelegd door strikte genderrollen, en waarin eventuele verschillen in gedragingen, aspiraties en behoeften van vrouwen en mannen in overweging worden genomen en naar waarde wordt geschat.²

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de academische carrière en in administratieve (top)beleidsfuncties aan de KU Leuven is niet te ontkennen. De participatie van vrouwen daalt naarmate men hoger op de carrièreladder klimt. Talent dat de universiteit en de bredere samenleving ten goede zou kunnen komen, gaat op die wijze verloren. De KU Leuven wil haar genderbeleid verbeteren en dit beleidsdomein als prioriteit stellen.

Veel aspecten van het gebrek aan gendergelijkheid hebben te maken met de bedrijfscultuur. De KU Leuven engageert zich om te werken aan een gendergelijke bedrijfscultuur; maatregelen zijn nodig om de arbeidsomstandigheden en cultuur van de werkplek zo te ontwikkelen, dat zowel vrouwelijke als mannelijke wetenschappers zich welkom voelen, arbeidsvreugde ervaren en de universiteit ervaren als een fijne, correcte werkgever. Daarnaast neemt de KU Leuven een duidelijk standpunt in met betrekking tot quota en streefcijfers, dat verder in het actieplan kan worden teruggevonden. Belangrijk is om tegelijkertijd aan de bedrijfscultuur te werken. Een kwantitatief geformuleerde doelstelling heeft geen zin als niet meteen aan een verandering van de mentaliteit wordt gesleuteld. Dit genderactieplan wordt vervolledigd met een nog in detail uit te werken implementatieplan.

Genderbeleid in bestuursorganen en raden en commissies



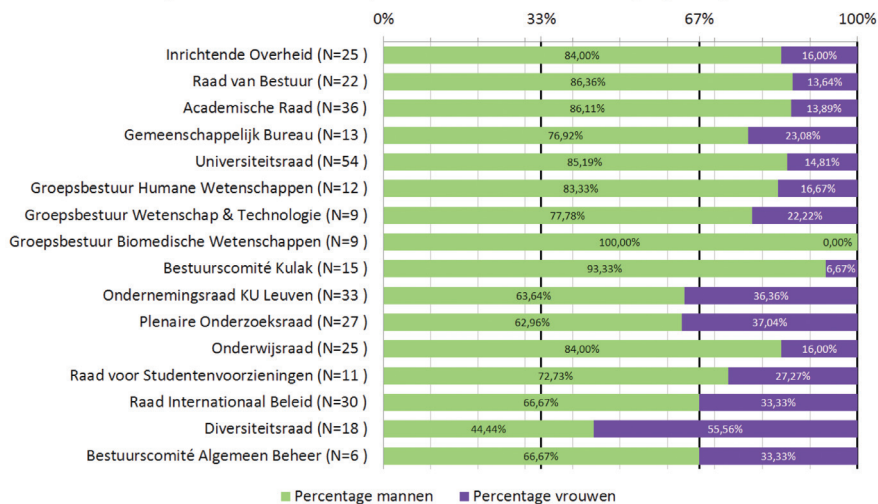
“Het uitwerken van een beleid waarbij gestreefd wordt naar minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in bestuursorganen en andere raden en commissies ondersteunt de beoogde cultuurverandering. De Task Force is daarbij geen voorstander van extern opgelegde quota, maar adviseert om een meer genderevenwichtige vertegenwoordiging in de advies- en bestuursorganen te bewerkstelligen doordat de instellingen zelf effectieve maatregelen nemen en hierover transparant, regelmatig en publiek rapporteren naar de overheid en de maatschappij. Zelf genomen maatregelen kunnen steunen op een breder draagvlak en zijn gerelateerd aan het bewerkstelligen van een cultuurverandering binnen de organisatie. Dit stelt ook de universiteiten in de mogelijkheid democratische processen te handhaven, het participatiemodel te respecteren, de kwaliteit van de bestuurlijke processen te bewaken en de continuïteit in de besluitvorming te garanderen.”

(VLIR Actieplan Gender Executive summary, 2013)²

Inzake quotabeleid neemt de KU Leuven een genuanceerd standpunt in. De KU Leuven is geen veralgemeend voor- of tegenstander van quota, en kan zich helemaal vinden in het standpunt van de VLIR. De VLIR waarschuwt voor een resultaatgerichte benadering die contraproductief kan zijn indien niet tegelijkertijd wordt gewerkt aan een wijziging van de institutionele cultuur en context. Voor de samenstelling van bepaalde raden en besturen zijn genderquota wel aangewezen. Er bestaan aan de KU Leuven reeds genderquota voor de Onderzoeksraad en voor de Raad voor Studentenvoorzieningen (max 2/3 leden van hetzelfde geslacht). Ook faculteitsbesturen kunnen dit quotum hanteren. Voor andere raden, besturen en commissies bestaan er aan de KU Leuven op dit moment geen streefcijfers of quota.

Een blik op de samenstelling van een aantal raden en organen aan de KU Leuven, leert dat een meerderheid van de raden niet aan een minimale vertegenwoordiging van 1/3 van hetzelfde geslacht komt. Bovendien valt op dat de Groepsbesturen enkel vrouwelijke leden kennen onder de studenten en personeelsvertegenwoordigers (uitgezonderd een vrouwelijke vicedecaan, vervangster van de decaan van haar faculteit). Daarnaast beïnvloedt het gebrek aan vrouwelijke decanen en de schaarste aan vrouwelijke vicerectoren het evenwicht in een aantal beleidsorganen.

**Percentages mannen en vrouwen in raden en organen aan de KU Leuven
(N=voorzitter en leden; Bron: KU Leuven website 18/09/2013)**



Institutioneel zijn er inzake quota problemen waar formele criteria inzake rang, functie en graad het lidmaatschap bepalen. Het meest sprekende voorbeeld zijn de groepsbesturen, die samengesteld zijn uit de decanen. Indien overwegend mannelijke decanen verkozen zijn, is ook het groepsbestuur overwegend met mannen samengesteld. De KU Leuven streeft naar een evenwichtige samenstelling binnen haar raden en besturen en zal afhankelijk van de aard van het betreffende orgaan en de wijze van samenstelling bekijken hoe ze deze - rekening houdend met de democratische principes van verkiezing en de vertegenwoordiging vanuit bepaalde functies - kan diversifiëren, waarbij de aanwezigheid van minimum een derde van elk geslacht wordt nagestreefd.

Ook de beoordelingscommissies zijn in een aantal faculteiten nog uitsluitend mannelijk samengesteld. De beoordelingscommissies kunnen hun vergaderingen opdelen in sessies m.b.t. benoemingen en sessies m.b.t. bevorderingen. Aan sessies voor benoemingen kunnen ook ZAP-leden deelnemen die geen gewoon hoogleraar zijn, wat maakt dat meer kandidaten in aanmerking komen om te zetelen in de beoordelingscommissie (voor aanstelling). Wat betreft bevorderingen is het criterium van het gewoon hoogleraarschap wel essentieel omdat deze commissies een beoordeling geven over nog te bevorderen collega's, waar ZAP zonder gewoon hoogleraarschap nog mee in concurrentie zijn in de ranking. De mogelijkheid die in dat geval voorligt, is dat dergelijke raden en besturen die om formele redenen geen vrouwelijke ZAP-leden bevatten, vrouwelijke collega's (uit andere faculteiten of extern aan de universiteit) coöpteren of dat de vergadering een genderdeskundige aanduidt (dit kan een peer zijn of iemand van de personeelsdienst). Ook bij beoordelingscommissies wordt een streefcijfer van een minimum van 1/3 leden van hetzelfde geslacht vooropgesteld (zie verder).

Genderbeleid voor instroom naar en doorstroom in ZAP-kader



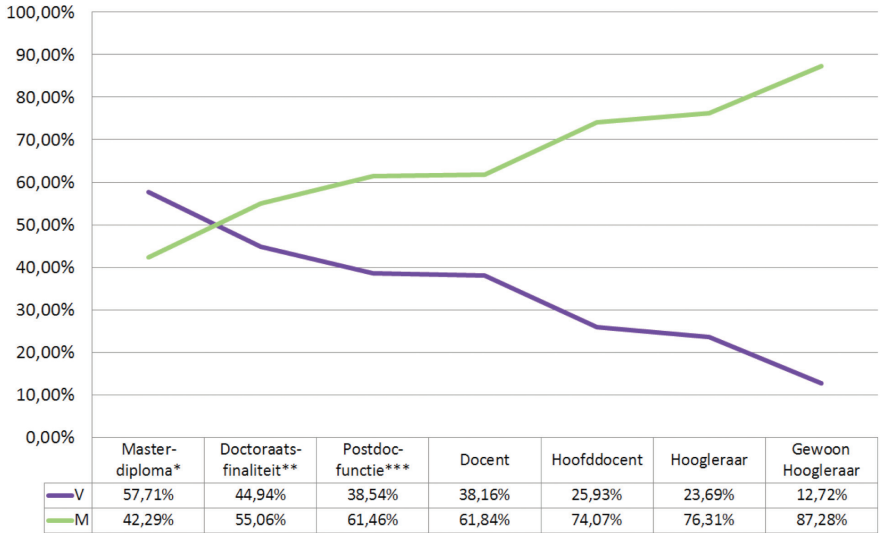
“Het uitwerken van een (gender-)diversiteitsbeleid voor onderzoekers en hun loopbaantrajecten ondersteunt de beoogde cultuurverandering.”

(VLIR Actieplan Gender Executive summary, 2013)²

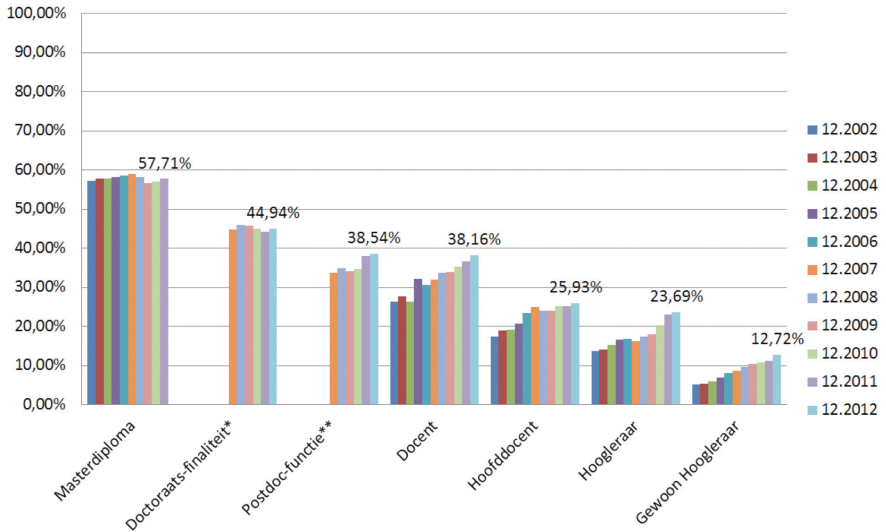
De KU Leuven engageert zich om de verschillende soorten hindernissen die vrouwen in hun loopbaan en op weg naar leiderschap ontmoeten, weg te werken: zij tast daarbij de mogelijke strategieën af en houdt rekening met de valkuilen die dergelijke strategieën kunnen ondermijnen. Om de vertegenwoordiging van vrouwen op alle niveaus van de academische loopbaan te verbeteren, voert de KU Leuven sinds meer dan tien jaar een ‘gelijkkansenbeleid’. Ondanks deze inspanningen en een geleidelijke toename over tien jaar van 5% tot 13%, blijft ook aan onze universiteit het aantal vrouwelijke gewoon hoogleraren erg laag.

De volgende grafieken tonen de meest recente percentages mannen en vrouwen voor de verschillende academische loopbaanfasen aan de KU Leuven.³ Het aandeel vrouwen neemt fase na fase af. Wel tonen de grafieken daaronder dat er over de afgelopen tien jaar voor elke fase een licht stijgende trend bestaat, en dit zowel in koppen (i.e. het aantal natuurlijke personen in dienst) als in VTE (i.e. gewogen naar het percentage van tewerkstelling). Indien gekeken wordt op groepsniveau vallen gelijkaardige patronen op, hoewel de situatie sterk verschilt tussen de groepen onderling. Zo kent de Groep Wetenschap & Technologie een lager aandeel vrouwelijke ZAP-leden. Dit betekent echter niet dat zij het minder goed doen dan de andere groepen. Het aandeel vrouwelijke studenten en doctorandi ligt immers lager dan in de andere groepen. Bovendien kent de curve een veel vlakker verloop, wat er op duidt dat ondanks het lage aandeel instromende vrouwen en het op het eerste zicht lage aandeel vrouwelijke ZAP-leden, een relatief goede doorstroom wordt gerealiseerd.

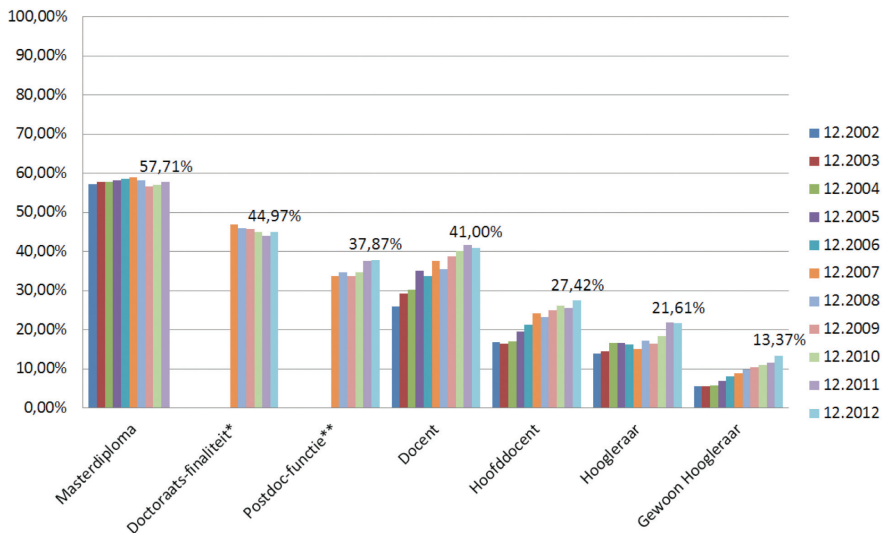
Schaardiagram in koppen, 12.2012



Evolutie aandeel vrouwen per statuut (in koppen)



Evolutie aandeel vrouwen per statuut (in VTE)



In veel landen, ongeacht de zeer verschillende onderwijs- en tewerkstellingsystemen in de academische wereld, verdwijnen vrouwen systematisch uit de hogere sporten van de academische ladder. Dit verschijnsel, ook wel de lekkende pijp genoemd, doet zich voor vanaf postdoctoraal niveau.⁴ Ter ondersteuning van gendergelijkheid zijn dus gendersensitieve acties noodzakelijk bij aanwerving, tewerkstelling en bevordering. Dit zal de beste mannelijke en vrouwelijke talenten, die werk en privéleven op een evenwichtige wijze willen combineren, motiveren om deel te nemen en niet af te haken.

1 Monitoring

Monitoring is bijzonder belangrijk om het genderbeleid verder gestalte te geven. Patronen van indirecte discriminatie moeten worden blootgelegd, en met cijfers onderbouwd. De Dienst Diversiteitsbeleid staat in voor monitoring van indicatoren voor gender- en diversiteitsbeleid, en de jaarlijkse rapportering van de resultaten aan de Diversiteitsraad, het Gebu, diversiteits-teams en de faculteiten. Zo wordt gender sinds een aantal jaren opgenomen in de kwartaal-rapportering van de personeelsdienst voor de KU Leuven en de jaarrapportering van de personeelsdienst voor de Groepen. De Dienst Diversiteitsbeleid bereidt zich voor om in de nabije toekomst op een meer structurele manier te rapporteren over personeelsdiversiteit, meer op maat van kleinere entiteiten en meer in detail. Dergelijke rapporteringen vormen een momentum van aandacht en reflectie over het gevoerde genderbeleid. Er wordt verder gewerkt aan het genereren van genderspecifieke data. Deze data zullen breed toegankelijk zijn en worden algemeen vrijgegeven. Ook in het kader van de werkzaamheden binnen de LERU working group on gender worden genderdata verzameld en internationaal vergeleken.

Een rapport genderbeleid zal voorliggen tegen begin 2016. Dit rapport omvat een monitoring van de ontwikkelingen en de stand van zaken inzake gendergelijkheid aan de KU Leuven (facts and figures), geeft de nog te behandelen knelpunten aan en doet voorstellen voor de remediëring daarvan. Een bijzondere gendercoach (binnen de work-life balance desk op de personeelsdienst), wordt aangesteld om het traject te begeleiden en het rapport voor te bereiden (1 VTE). De personeelsdienst voorziet in haar HR Strategy for Researchers Actieplan het uitwerken van een “opvolgingsinstrument dat moet toelaten om de gender(on)gelijkheid in detail op te volgen. Dit instrument gaat verder dan de huidige cijfers en moet toelaten om specifieke lekken in de onderzoeksloopbaan op te sporen”⁵. Hierdoor zal de efficiëntie van de maatregelen aanzienlijk verhogen.

2 Genderblindheid verhelpen: ‘is er echt een genderprobleem’?

Om tot een verandering in de cultuur te komen is het belangrijk dat het diversiteitsbeleid bewust is van mogelijke genderproblemen binnen de universiteit en dat de bewustwording hierover doordringt tot in alle lagen van de universiteit. Hierbij is de monitoring en rapportering die hierboven beschreven wordt erg belangrijk. Naast deze objectieve vaststellingen zoals zichtbaar in de data is het noodzakelijk om ook via een kwalitatieve benadering zicht te krijgen op mogelijke hindernissen en hiaten. Het centrale meldpunt Gender en Diversiteit inventariseert binnenkomende klachten en meldingen. De melding leidt niet noodzakelijk tot een juridische procesafwikkeling, maar meldingen kunnen een basis zijn voor beleidsoriëntaties en indien gewenst kan naar een oplossing worden gezocht. Met behulp van een informatiecampagne (website, facebook, nieuwsbrief) wordt het meldpunt verder bekendgemaakt binnen de KU Leuven zodat medewerkers (en studenten) de weg naar het meldpunt weten te vinden. Naast de meldingen via het meldpunt krijgt het diversiteitsbeleid ook signalen vanuit de diversiteitsteams in de faculteiten en diensten. Ook door systematisch exitgesprekken te voeren, krijgt men meer zicht op de redenen van uitval wanneer vrouwen in reeds hogere rangen verdwijnen uit de academische loopbaan. Gezien het belang van een genderneutrale academische cultuur voegt de personeelsdienst in de volgende editie van de tevredenheidsenquête een luik toe dat gericht is op de genderneutraliteit binnen de faculteiten, departementen en onderzoeksgroepen. Via netwerkbijeenkomsten, specifieke trainingen (zie punt 3), lezingen over genderthema's, werkgroepen, monitoring en rapporteringen hierover wordt gewerkt aan sensibilisering doorheen de hele universiteit.

Stereotype opvattingen en vooroordelen doorbreken, gebeurt ook door vrouwelijke ZAP-leden meer zichtbaar te maken en in de kijker te plaatsen. Op dit ogenblik ontbreekt een veralgemeende werking vanuit personeelsbeleid rond vrouwelijke rolmodellen. Vrouwelijke ZAP-leden moeten meer als rolmodel naar voor worden gebracht en dit doorheen de academische loopbaan. Op dit ogenblik zijn alle voorzitters van groepsbesturen mannen, de groepsbesturen bestaan overwegend (en soms uitsluitend) uit mannelijke ZAP-leden en er zijn op dit moment slechts twee vrouwelijke vicerectoren. De aanwezigheid van vrouwen in andere raden is vaak onvoldoende om collectief als rolmodel te kunnen fungeren. Er is nood aan rol doorbrekende beeldvorming. Stereotype benadering van thema's moet worden vermeden (alleen mannen die spreken bij de aanvang van het academiejaar, alleen mannelijke

sprekers op wetenschappelijke conferenties...). Het beleid kan bewust kiezen voor roldoorbrekende modellen. Mentoring door vrouwelijke rolmodellen én door gendersensitieve mannen zou specifiek kunnen worden geformuleerd als maatschappelijke dienstverlening bij ZAP. Vrouwelijk leiderschap wordt ook binnen de academische gemeenschap nog moeizaam aanvaard. Volgens kwalitatief onderzoek in opvolging van het eerste gelijke kansenrapport van de KU Leuven, blijkt duidelijk dat vrouwen in hogere functies weerstand ondervinden en dat ze het gevoel hebben dat hun leiderschap minder aanvaard wordt. KU Leuven moet nagaan hoe ze leidinggevende functies beter combineerbaar kan maken met het privéleven, bijvoorbeeld door de inzet op verschillende leiderschapsstijlen en door beïnvloeding in trainingsprogramma's. KU Leuven wil inzetten op de visibiliteit van vrouwen die als rolmodel kunnen fungeren. De KU Leuven wil stimuleren om meer vrouwelijke sprekers uit te nodigen op lezingen en evenementen, zodat ook hier genderevenwichten meer gerespecteerd worden. De Dienst Diversiteitsbeleid zal hiertoe sensibiliseren en ondersteuning bieden bij het zoeken naar geschikte rolmodellen.

3 Werving, selectie, retentie en doorstroom

Waar het gaat om kwaliteitsafweging in een competitieve context (bij benoemingen en bevorderingen) kan er van pure quota geen sprake zijn. In een academische cultuur zorgt het hanteren van quota of andere vormen van positieve discriminatie voor een negatieve backlash, waarbij de geselecteerden het stigma krijgen dat zij niet omwille van academische kwaliteiten maar omwille van gender zijn geselecteerd. Wel is het belangrijk om het corporatisme te doorbreken waarbij de groep eigen 'klonen' zoekt en de maatstaven van objectiviteit en neutraliteit geweld aandoet.

Er bestaan aan de KU Leuven een aantal (vaak versnipperde) maatregelen om retentie en doorstroom van vrouwen te bewerkstelligen, maar deze zijn niet altijd duidelijk gecommuniceerd en moeilijk achterhaalbaar.

Gendersensitieve maatregelen zijn nodig op het vlak van werving, selectie en rekrutering.

Vooreerst is er nood aan genderneutrale en gendersensitieve vacatures. Elk vacaturebericht van de KU Leuven bevat de zin 'de KU Leuven voert een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid'. Dit is een weinig activerende manier om kansengroepen aan te spreken. Zo'n statement moet veel actiever en duidelijker geformuleerd worden. Ook het woordgebruik en de beslissing over welke taken in de vacature voornamelijk worden belicht, kan meer genderneutraal of gendersensitief worden uitgewerkt.

KU Leuven streeft naar een beter genderevenwicht bij de kandidaten voor vacatures. Daartoe zal bij het ontbreken van geschikte vrouwelijke kandidaten of andere ondervetegenwoordigde groepen, aangespoord worden tot het gebruik van een 'search commissie' die gericht op zoek gaat naar excellente kandidaten buiten het klassieke profiel. Ondervetegenwoordigde groepen en kandidaten met minder klassieke profielen kunnen op deze manier expliciet worden aangemoedigd om te solliciteren, wat op sommige faculteiten reeds gebeurt.

De KU Leuven kan zich meer openstellen door atypische loopbaanpatronen te aanvaarden en te waarderen. Het beter valoriseren van onderwijstaken bij benoeming en in een vroeger stadium van bevordering biedt ruimte om de inspanningen die mannen én vrouwen aan de universiteit leveren meer te erkennen en te laten meetellen. Ook het ruim adverteren van vacatures is een gendervriendelijke maatregel. Soms worden profielvacatures op het lijf geschreven van het doorsnee profiel van de eigen groep waardoor mensen die niet meteen beantwoorden aan dit doorsnee profiel, bijvoorbeeld o.w.v. geslacht, leeftijd, herkomst, enzovoort, minder kansen krijgen. Daar kan de bevoegde minister zelf wat aan doen, door de bijkomende mandaten bijvoorbeeld gedeeltelijk voor dergelijke bredere profielen te reserveren.

In tegenstelling tot de situatie in Nederland wordt de spertijd, die kan worden vrijgehouden voor onderzoek, aan de KU Leuven niet in percentages of anderszins uitgedrukt. Protected research time geeft aan vrouwen nochtans meer garanties op een haalbare agenda.

De beoordelingssystemen missen de noodzakelijke transparantie. Er is zeer weinig informatie over de criteria die in overweging worden genomen bij goed- of afkeuring van de dossiers, de feedback na een selectie- of bevorderingsronde is minimaal en de mogelijkheid voor een beroepsprocedure is op dit ogenblik niet voorzien. Daarom stellen we de volgende maatregelen voor:

Open en onpartijdige selectieprocedures vereisen nauwkeurige en transparante selectiecriteria, die relevant zijn voor de wetenschappelijke kennis en bij evaluatie van productiviteit rekening houden met de levenscyclus van zowel mannen als vrouwen. Een brede kijk op de vaardigheden is nodig, evenals genderneutrale functieclassificatie en waardering van interne engagementen. Daarom is het aangewezen om in de beoordelingscommissies te werken aan een duidelijke formulering van de functieprofielen en selectiecriteria en om toe te werken naar een genderneutrale/gendersensitieve besluitvorming. Dit verzekert de objectiviteit van de besluitvorming en leidt tot een betere rapportering, die als basis kan dienen voor een duidelijke feedback naar de kandidaten toe.

Dit proces zal in de beoordelingscommissies bewaakt worden door de genderspitsen van de faculteit of door een lid van de personeelsdienst, getraind in genderneutraal/gendersensitief personeelsbeleid. De functie van genderspits is weggelegd voor de decanen en per faculteit minstens één gewoon hoogleraar (M/V) die de gendergelijkheid een warm hart toedraagt. In Duitsland is de deelname van een dergelijke genderspits in beoordelingscommissies de regel, met dat verschil dat deze minder vaak een peer is, maar afgevaardigd wordt vanuit de 'gelijkheidsdienst' van de universiteit (vergelijkbaar met de Dienst Diversiteitsbeleid aan de KU Leuven). Als voorbeeld verwijzen we naar de Universiteit Freiburg (ook lid van LERU), waar de verplichte aanwezigheid van een genderdeskundige (Gleichstellungsbeauftragter) in de beoordelingscommissies in de gedragscode voor de commissies is opgenomen.⁶

In een selectieprocedure dient gebruik te worden gemaakt van gemengde selectiepanels. KU Leuven streeft naar een minimum van 1/3 van elk geslacht in de beoordelingscommissies. Indien het niet mogelijk is om dit binnen te faculteit te verwezenlijken, kan iemand van een andere faculteit of universiteit worden toegevoegd aan de commissie om het gender-evenwicht te bereiken. Ook dit is een veel toegepaste maatregel in andere landen. Zie als voorbeeld hiervoor opnieuw de gedragscode voor beoordelingscommissies aan de Universiteit van Freiburg, waar de samenstelling van de commissies schematisch wordt voorgesteld, met de verplichte genderdeskundige en verplicht 2 leden extern aan de faculteit, evenals 1 expert extern aan de universiteit.⁶ Indien dit streefcijfer niet behaald wordt, rapporteert de faculteit dit en geeft ze aan op welke manier inspanningen worden geleverd om het doel te bereiken.

De aanwezigheid van vrouwen en mannen in selectiepanels geeft geen garantie voor een genderneutrale/-sensitieve beoordeling. Het trainen van panelleden op gender bias is een goede voorbereiding voor een genderneutrale/-sensitieve opstelling. Indien dit voorsnog niet mogelijk is voor het hele panel, is de aanduiding van één getrainde 'genderspits' (een gewoon hoogleraar die gendergelijkheid een warm hart toedraagt) in de commissie of de toevoeging van een genderspecialist uit de personeelsdienst een must.

Bij selectie- en bevorderingsdossiers moet rekening worden gehouden met de zwangerschapsverloven van vrouwen of andere redenen waardoor minder tijd kon worden geïnvesteerd in onderzoek en publiceren. Deze problematiek kan worden samengevat onder de noemer 'effectieve arbeidstijd', die wordt ingevoerd bij het evalueren van publicatiedossiers. Dit betekent dat bij de berekening van het aantal publicaties per jaar enkel de effectieve arbeidstijd wordt meegerekend voor het bepalen van het aantal onderzoeksmaanden of – jaren, met aftrek van de periodes van arbeidsinactiviteit door zwangerschapsverlof, tijdscrediet / thematische verloven of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Berekeningen tonen aan dat om een doelstelling van 30% vrouwen bij de (gewoon) hoogleraren te bereiken, gedurende de volledige beleidstermijn van de huidige beleidsploeg (rector en vicerectoren) aan de KU Leuven, enkel nog vrouwen zouden kunnen worden bevorderd of aangesteld en het doel daarmee nog niet bereikt zou zijn. Dit toont enerzijds aan hoe ernstig de genderonevenwichten zijn, maar anderzijds ook dat het niet realistisch is om een dergelijke doelstelling op korte termijn na te streven. Er zijn ook grote verschillen tussen faculteiten wat betreft het genderonevenwicht bij academici, waardoor niet elke faculteit even snel dit genderevenwicht zal bereiken.

KU Leuven streeft ernaar dat bij nieuwe aanwervingen voor zelfstandig academisch personeel over de hele universiteit genomen, het percentage vrouwen gemiddeld 50% bedraagt gedurende de komende drie jaar (2014 t.e.m. 2016). Afhankelijk van de bevorderingsruimte en het aantal nieuwe aanwervingen streeft de KU Leuven ernaar om op middellange termijn naar 30% te gaan voor de groep van vrouwelijke (gewoon) hoogleraren. Dit geeft uiting aan de ambitie van de top van de universiteit om het genderonevenwicht te herstellen.

4 Wegwerken van verschillende behandeling in verschillende statuten

Er is aan de KU Leuven een inspanning geleverd om de afwezigheid omwille van zwangerschapsverlof op eenzelfde wijze te behandelen in de verschillende statuten van het academisch personeel. Meer specifiek gaat het om het verschil tussen bepaalde bursalen, waarbij de ene (bv. FWO-mandaat) bij zwangerschapsverlof een verlenging krijgt tot het einde van het academiejaar, terwijl de andere binnen de vooraf bepaalde termijn moet opleveren. Bij het uitwerken van een beleid rond het gelijk behandelen van de onderzoekers in de verschillende statuten stoot men op de fiscale grenzen waarin bepaald wordt dat de termijn van een beurs de 48 maanden niet mag overschrijden (zie bijlage Circulaire 08.10.02/1 en bijlage Circulaire 13.05.04/1 (addendum)). Het FWO is niet gebonden aan deze reglementering waardoor zij bij zwangerschap wel een verlenging kan bieden zodanig dat de 48 maanden overschreden worden. De KU Leuven kaartte dit reeds aan bij de VLIR werkgroep Gelijke Kansen en wenst dat de overheid stappen onderneemt om de universiteiten dezelfde mogelijkheden te geven als het FWO om beurzen na zwangerschap tot het einde van het academiejaar te verlengen.

Bij de FWO-mandaten stelt zich een probleem in verband met het niet toestaan van een verlenging van het mandaat in geval van zwangerschap bij de tweede termijn van een FWO-postdoc. Ook wanneer men twee kinderen krijgt tijdens één termijn is er een probleem. De universiteit zal zich hier wenden tot het FWO, om de specifieke problemen aan te kaarten. Bij FWO-financiering gaat het immers om een kritiek moment voor vrouwen 'in de pijplijn', waar ondersteunende maatregelen moeten worden genomen om te vermijden dat deze vrouwen hun academische loopbaan opgeven. Analyses aan de KU Leuven wijzen uit dat opvallend minder vrouwen dan mannen een tweede termijn aanvragen voor een FWO postdoc (het aantal vrouwelijke aanvragers valt terug tot 20%). De Dienst Onderzoekscoördinatie onderzoekt de redenen voor deze opmerkelijke terugval.

Inzake zwangerschapsverloven worden leden van het ZAP vervangen voor hun lesopdracht op basis van een solidariteitsfonds. Dit is echter slechts een vervanging voor een klein onderdeel van de volledige ZAP-opdracht. Dit zorgt ervoor dat moederschap bij ZAP-leden moeilijk combineerbaar is met de blijvende werklust tijdens het zwangerschapsverlof, zowel voor de (onderzoeks)groep als voor de persoon in zwangerschapsverlof. Vast benoemde ZAP-leden worden tijdens hun zwangerschapsverlof of langdurige arbeidsongeschiktheid gewoon doorbetaald. Andere academici (en ATP) krijgen bovenop de uitkering door het ziekenfonds een bijpassing van de KU Leuven zodat ze netto ongeveer hetzelfde loon behouden. Hierdoor worden er extra kosten gemaakt ingeval het contract van de betrokkene achteraf wordt verlengd met de periode van inactiviteit of er een gedurende die periode een vervanger wordt voorzien. Per jaar zijn er gemiddeld 155 academici in zwangerschapsverlof, waarvan 6,6 ZAP; 99,4 BAP en 49 AAP (Bron: Personeelsdienst, gemiddelde over 5 jaar, 2008-2012). De extra kost bij zwangerschap van een academicus bestaat dus uit de kosten voor vervanging en de bijpassing bovenop de uitkering. De totale gemiddelde kost hiervan voor de KU Leuven is nog nooit berekend, wel worden er regelmatig individuele

kostberekeningen gemaakt. De kost per persoon is heel verschillend aangezien het verschil tussen het belastbaar loon en de uitkering van het ziekenfonds sterk verschilt naargelang functie en anciënniteit.

De KU Leuven gaat na op welke manier een fonds kan worden opgericht dat tegelijkertijd de problematiek van zwangerschap en langdurige arbeidsongeschiktheid kan compenseren. Op dit moment worden deze extra kosten gedragen door de onderzoeksgroep of promotor van de zwangere medewerkster. Elke onderzoeksgroep, gesteld dat er vrouwen tewerkgesteld zijn, krijgt op een bepaald moment te maken met deze extra kosten, zeker gezien de leeftijdsgroep waaruit het AAP en BAP voornamelijk uit bestaat. Onderzoeksgroepen die zwangerschapsrust of langdurige ziekteverloven moeten bijpassen, zullen dus meer kosten hebben. De mogelijkheden tot het oprichten van een centraal solidariteitsfonds voor alle academici binnen de KU Leuven om de extra kosten ten gevolge van zwangerschap(sverlof) of langdurige arbeidsongeschiktheid en de hieruit voortvloeiende verlenging van mandaten op te vangen, worden onderzocht. Door het inzetten van een centraal fonds wordt vermeden dat individuele onderzoeksgroepen zelf de extra kosten moeten financieren, wat voor deze groepen een argument zou kunnen zijn om geen vrouwen aan te werven, wat in strijd is met de wetgeving en bovendien onethisch is.

Er zijn verschillende alternatieven voor de financiering van het solidariteitsfonds. Een mogelijkheid is om centraal een financiering te voorzien of de financiering te bekomen d.m.v. een 'solidariteitsbijdrage' die analoog aan overheadkosten berekend wordt bovenop de loonkost en in het solidariteitsfonds wordt gestort. Het aannemen van minder ZAP is ook een mogelijke, maar wellicht minder aangewezen maatregel om fondsen vrij te maken voor het solidariteitsfonds. Ten slotte zou ook de overheid kunnen voorzien in aanmoedigingspremies voor de universiteiten voor het uitwerken van een degelijk genderbeleid, zeker gezien gender geen thema is binnen het bestaande aanmoedigingsfonds en de regering wel wenst dat de universiteiten de genderproblematiek aanpakken.

5 Work-life balance

Ter ondersteuning van de balans werk privéleven worden ondersteunende diensten verder ontwikkeld: bijvoorbeeld een strijkdienst, een boodschappendienst, kinderopvang, opvang van zieke kinderen.

De KU Leuven biedt kinderopvang (0-3j) voor de kinderen van personeelsleden aan het tarief van de gesubsidieerde kinderopvang in Vlaanderen. Er is geen opvang voorzien voor kinderen ouder dan 3 jaar. KU Leuven onderzoekt het plan om de openingsuren van de kinderdagverblijven te verlengen, gefinancierd door een bijdrage van de (late) gebruikers. De hoogte van de bijdrage zou afhankelijk gemaakt worden van het inkomen of de functie van de gebruiker. Voor de opvang van zieke kinderen voorziet de KU Leuven in de mogelijkheid om thuisopvang aan te vragen voor het zieke kind (max. 15 dagen per jaar per kind) en in de toepassing van de regeling kort verzuim waarbij een ouder voor een ziek kind 'klein verlet' kan opnemen gedurende max. vier dagen per jaar.

Ouderschapsverlof en tijdskrediet worden verleend volgens de algemeen geldende regels in Vlaanderen; er is ook een webpagina met uitleg over de procedures:
https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/werk_gezin/index.html

Gezinsvriendelijke vergaderuren blijven belangrijk: verplichte aanwezigheid op het werk tijdens gezinsdrukke uren kan tot een minimum worden beperkt, mits de flexibiliteit blijft bestaan dat indien strikt noodzakelijk aanwezigheid op vergaderingen buiten deze uren mogelijk blijft. Deze richtlijn is nog niet universiteitsbreed uitgewerkt, maar er wordt onderzocht of dit mogelijk is. Dit actiepunt werd wel opgenomen door o.a. de faculteit Letteren: in die faculteit wordt er op gelet dat er geen vergaderingen meer plaatsvinden na 17.30.

Rond thuiswerk bestaat een regeling aan de KU Leuven, maar dit wordt niet aangemoedigd. Nochtans kan dit een interessante formule zijn voor AP en delen van het ATP. Weinig mensen zijn op de hoogte van de te volgen procedure. Academisch personeel werkt vaker informeel thuis, in overleg met het diensthoofd of de promotor.

Door het uitbouwen van een work-life balance desk binnen de personeelsdienst wil de KU Leuven een duidelijk aanspreekpunt bieden voor vragen rond de combinatie van werk en privéleven en andere vaak gendergerelateerde thema's (zie 4.1).

6 Internationale rekrutering en mobiliteit

Bij internationale rekrutering kan de work-life balance desk bij de personeelsdienst bijzonder efficiënt communiceren naar vrouwelijke kandidaten. In tegenstelling tot Scandinavische en Amerikaanse universiteiten is er aan de KU Leuven geen duidelijke informatie beschikbaar over de mogelijkheden voor vrouwelijke academici om hun gezin mee te brengen wanneer zij in Leuven zijn aangesteld. Voor IRO-beurzen is de situatie bijzonder treurig: het is niet betaalbaar om het gezin over te brengen, laat staan dat het beursbedrag toereikend is om een gezin en/of kinderen te onderhouden.

Internationale mobiliteit differentiëren is een belangrijke doelstelling. Momenteel is de voorwaarde voor tenure track om gedurende 6 maanden buitenlandse onderzoekservaring op te doen via internationale mobiliteit. Variatie in de duur van de internationale mobiliteit moet mogelijk zijn, zodat meerdere korte verblijven versus één lang verblijf mogelijk zijn om aan de 6 maanden te komen.

Ook het ondersteunen van internationale mobiliteit in binnen- en buitenland kan nog worden verbeterd door praktische ondersteuning en vergoeding volgens gezinssamenstelling. De ondersteuning van internationale mobiliteit aan de KU Leuven is vrij beperkt. Praktisch zoekt het personeelslid zelf zijn of haar weg. Wat de vergoeding betreft kan sinds kort het forfait aangepast worden volgens de gezinssamenstelling binnen het JuMo programma (vergoeding volgens gezinssamenstelling).

Structureel verankerd aanbod van vorming en loopbaanbegeleiding genderdiversiteit



“Via de vorming van mannelijke en vrouwelijke leidinggevendenden worden genderverschillen en de meerwaarde ervan onder de aandacht gebracht en wordt een groeiende waardering van ‘met vrouwelijkheid verbonden’ leiderschapskenmerken nagestreefd. Daartoe wordt een structureel verankerd aanbod van (diversiteits-)vorming voor leidinggevendenden aanbevolen.”

(VLIR Actieplan Gender Executive summary, 2013)²

De KU Leuven biedt haar personeelsleden een waaier aan opleidingen en trainingen aan in een open aanbod, of specifiek naar bepaalde doelgroepen toe. Hierbij zijn ook een aantal opleidingen specifiek gericht op genderthema's.

Deze initiatieven staan open voor vrouwelijke en mannelijke personeelsleden. KU Leuven stelt immers in haar visie op diversiteit dat diversiteitsbeleid een inclusief beleid impliceert waarbij maatregelen bestemd zijn voor een zo breed mogelijk publiek. Alleen wanneer specifieke kenmerken van vrouwelijke personeelsleden niet veralgemeend kunnen worden naar alle personeelsleden, opteren we voor aparte cursussen voor vrouwen. Aangezien de inzet van de trainingen gericht is op persoonlijke groei en de weg vinden in de bedrijfscultuur enerzijds en het veranderen van deze bedrijfscultuur anderzijds, kiezen we voor een benadering waar geen personeelsleden worden uitgesloten omwille van geslacht. In de praktijk bereikt KU Leuven vooral vrouwelijke cursisten aangezien het aanbod op maat is van drempels die vooral vrouwen ervaren en omdat er extra promotie wordt gevoerd ten aanzien van vrouwen. Uit evaluatie blijkt dat vrouwelijke deelnemers de aanwezigheid van mannen als verrijkend ervaren. Op vlak van informele ontmoeting leeft er wel een vraag om onder vrouwen apart te kunnen netwerken (zie 7).

Deze benadering vraagt om een permanente evaluatie waarbij telkens de inschatting wordt gemaakt of de beoogde doelgroep bereikt wordt en de trainingen de juiste effecten teweeg brengen.

We bespreken de (bestaande en geplande) opleidingen gericht op genderthema's hieronder.

1 Loopbaan in Academia

Het doel van dit traject is om postdocs die op een scharniermoment staan in hun loopbaan en twijfelen tussen een academische loopbaan of een loopbaan elders handvaten aan te reiken om hun plek te vinden in de academische wereld. De focus ligt op zelfinzicht en zelfcoaching, waardoor elke deelnemer in staat is zijn of haar eigen ontwikkelpad in handen te nemen en zijn of haar academische loopbaan verder professioneel uit te bouwen.

Er is oog voor combinatie arbeid-gezin, universiteitscultuur en transparantie in beoordelingen. Er is voldoende tijd en ruimte voor ervaringsuitwisseling en kennisdeling. Op die manier ontstaat er ook een sociaal netwerk dat ook na het traject blijvende ondersteuning kan bieden.

De opleiding is opgenomen in het open aanbod van de Personeelsdienst. Gedurende vier sessies loopt het begeleidingstraject over een aantal weken zeer interactief door. Deze opleiding wordt begeleid door zowel een interne ervaren managementtrainer als interne (vrouwelijke) professoren die vanuit eigen ervaringen advies en inzicht geven. De Personeelsdienst licht de interne procedures toe m.b.t. de aanstelling, bevordering en ontwikkeling in de academische loopbaan. De opleiding wordt wisselend in het Nederlands en in het Engels aangeboden (2X per jaar voor een groep van telkens 15 deelnemers). In samenwerking met de doctoral schools voorziet de Groep Wetenschap en Technologie een gelijkaardige opleiding voor doctorandi. Deze training wil het probleem van stagnering van het aantal vrouwelijke postdocs in deze Groep aanpakken.

2 Mentoring en coaching

Aan de hand van een mentor-menteerrelatie worden postdoctorale onderzoekers met toekomst-mogelijkheden geholpen in het uitbouwen van hun loopbaan (niet inhoudelijk, wel procesmatig binnen KU Leuven).

Het mentorproject is een effectief en krachtig middel om op lange termijn te werken aan een verbeterde instroom voor vrouwen in het ZAP-kader. De traditionele drempels die vooral vrouwen ervaren bij het uitbouwen van een academische loopbaan zoals een gebrek aan een netwerk, niet-transparante regels en combinatie arbeid/ gezin vormen een rode draad doorheen het mentorproject. Een mentorrelatie is niet hiërarchisch, ze is gebaseerd op vertrouwen en steun en gericht op lange termijn ontwikkeling. Het is een relatie tussen één mentor en één mentee. In het project is ook ruimte voor een korte en intensieve training en voor de netwerking tussen alle deelnemers.

Door ervaren ZAP in te schakelen als mentor worden senior ZAP-leden geconfronteerd met de drempels die jonge onderzoekers ervaren. Dit project heeft als niet te verwaarlozen neveneffect dat academici die de rol van mentor opnemen gestimuleerd worden om kritisch na te denken over de eigen universiteitscultuur.

De training bestaat uit een jaarlijkse informatiesessie voor mentees; een jaarlijkse opleiding 'coaching' van een halve dag voor de mentoren met een externe trainer (ook de mentoren die mentor zijn van ZAP-lid in Tenure Track zullen kunnen deelnemen aan deze opleiding); 1 tussentijdse netwerkbijeenkomst voor de mentees ter opvolging.

De KU Leuven bereidt zich voor om het mentortraject uit te breiden naar meerdere postdocs (niet enkel diegenen die Loopbaan in academia hebben gevolgd). Daarnaast wil de KU Leuven ook een aanbod in mentoring voorzien voor doctorandi.

3 GEPLAND: Balanced leadership en unconscious bias

Dit is een training/coaching traject m.b.t. tot bewustmaking over unconscious bias gericht naar de ZAP die in beoordelingscommissies (voor benoeming of bevordering) zetelen.

Uit KU Leuven-cijfers blijkt dat systematisch minder vrouwen een aanvraag indienen tot benoeming en/of bevordering. Uit internationaal onderzoek blijkt dat de oorzaak hiervan onder meer te wijten is aan een impliciete bias bij de beslissingsmakers. Uit de feedback van de deelnemers van de KU Leuven opleiding 'loopbaan in academia' blijkt dat er een perceptie leeft bij postdoctorale onderzoekers dat deze commissies beslissingen nemen volgens bepaalde niet-geëxpliciteerde dominante waarden.

De voornaamste doelgroep van deze training is zelfstandig academisch personeel (ZAP) dat vandaag of in de nabije toekomst deel uitmaakt van academische benoemings- en bevorderingscommissies (n=126). Het programma beoogt bewustmaking van (gender) unconscious bias en andere implicit biases; kennis over gender en andere diversiteitsthema's verhogen; gebalanceerd leiderschap bevorderen om te komen tot meer inclusief gedrag.

4 GEPLAND: Critical thinking

Deze opleiding is gericht naar onderzoekers en leidinggevend en wil hen bewust maken van de eigen denkvoorkeuren en de wijze waarop dit objectiviteit beïnvloedt. Aan de hand van concrete interactieve ervaringen wil KU Leuven het bewustzijn verhogen dat elk denken gebiast is zowel op het vlak van wetenschapsbeoefening als op het vlak van people management.

Genderbias en het fenomeen van 'mind bugs' zullen een centraal element in de vorming innemen. Daar waar de cursus gebalanceerd leiderschap gericht is naar leden van beoordelingscommissies zal deze training zich richten op een breed publiek van onderzoekers die leidinggevende functies uitoefenen.

5 Andere opleidingen waar gender aan bod komt

De KU Leuven biedt haar personeelsleden nog andere opleidingen aan, die niet specifiek op gender gericht zijn, maar waar gender wel aan bod komt (mainstreaming).

- opleiding 'Solliciteren' met genderthema's: bespreken/opnemen in cv van familiale situatie, keuzes gemaakt in functie van gezin e.a., 'vrouwonvriendelijke vragen' tijdens interview, enzovoort.
- opleiding 'CV-advies' voor doctorandi: met gelijkaardige genderthema's: bespreken/opnemen in cv van familiale situatie, keuzes gemaakt in functie van gezin e.a., 'vrouwonvriendelijke vragen' tijdens interview, enzovoort.

- opleiding 'Coachend leidinggeven' voor leidinggevendens inclusief ZAP met onder andere coachen op de situatie (ook de gender-situatie).
- opleiding 'Zicht op je kwaliteiten en ambities' voor doctorandi en postdocs: hoe word ik wie ik wil zijn? Wat zijn mijn competenties en vaardigheden en in welke loopbanen komen die tot hun recht?
- netwerken: het vormen van een netwerkhouding bij doctorandi en postdocs die meer informatie, advies, steun, waardering en inspiratie oplevert. Hierdoor wordt het gemakkelijker om steun te vinden bij de realisatie van ambities.
- interculturele communicatie voor alle personeelsleden: deze opleiding vertrekt vanuit identiteitsvorming, diversiteitsdenken en vooroordelen. Gender komt aan bod als één van de identiteitsaspecten waarrond in communicatie vooroordelen en misverstanden kunnen optreden.

6 Initiatieven exclusief voor vrouwen

Sommige vrouwelijke onderzoekers geven aan dat het interessant zou zijn om andere vrouwelijke onderzoekers op informele manier te kunnen ontmoeten; los van het bestaande vormingsaanbod.

KU Leuven plant de organisatie van netwerkmomenten voor vrouwen om hen te ondersteunen in het uitbouwen van een eigen netwerk, onder andere in de doctoral schools. De doctoral schools organiseren ook meetings met (internationale) sprekers rond gender, waardoor kennis over genderthema's wordt verspreid en tegelijkertijd ook de mogelijkheid wordt geboden aan vrouwen om te netwerken.

Daarnaast biedt Vrouw en Universiteit een forum voor vrouwelijke academici. De werkgroep Vrouw & Universiteit is in 1996 ontstaan naar aanleiding van de vaststelling dat vrouwen sterk ondervetegenwoordigd zijn in het hoger kader van de universiteit. De werkgroep wil hier iets aan doen door o.a. iedereen aan onze universiteit bewust te maken van de vrouw/man-thematiek, door een mentaliteitswijziging op gang te brengen en door beleidsgerichte maatregelen die een vrouw- en gezinsvriendelijker klimaat kunnen scheppen, voor te stellen. KU Leuven wil deze werkgroep betrekken bij haar genderbeleid, onder andere door hun vertegenwoordiging in de Diversiteitsraad.

Inbedding van genderbeleid in alle lagen van de universiteit



“Het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit via een expliciet beleid in het kader van haar strategisch plan. Dit beleid wordt gerealiseerd via operationele beleidsmaatregelen en acties alsook door expertiseoverdracht en vorming. Bijzondere aandacht moet gaan naar het realiseren van een integrale benadering waarbij ‘gender-diversiteit’ een thema is waarin alle medewerkers binnen alle lagen van de organisatie betrokken zijn. Aan deze mainstreaming wordt ook een resultaten-monitoring gekoppeld.”

(VLIR Actieplan Gender Executive summary, 2013)²

De KU Leuven wenst met een integrale benadering rond diversiteit en genderbeleid alle geledingen van de universiteit te bereiken. Dit gebeurt door de uitbouw van verankerde diversiteitsstructuren en het gebruik van een beleidsplan en concrete actieplannen; het versterken van genderonderzoek, waarbij ook het maatschappelijk debat wordt gestimuleerd; het sterker uitwerken van de maatschappelijke en internationaal vergelijkende context en door het zichtbaar maken van diversiteit in beleidsdocumenten van de universiteit.

1 Uitbouw van structuren

De diversiteitsstructuren aan de KU Leuven zijn reeds sterk uitgewerkt met een centrale component en decentrale elementen. De basisstructuur werd uitgetekend voor de beleidsadviesorganen inzake diversiteitsbeleid met het oog op een sterkere verankering van het diversiteitsbeleid binnen de instelling. Naar analogie met de Onderwijsraad en de Onderzoeksraad van de universiteit werd een Diversiteitsraad opgericht om een integrale visie op diversiteitsbeleid te ontwikkelen en adviezen inzake diversiteitsaangelegenheden krachtiger te formuleren. Verschillende geledingen van de universiteit zijn hierin vertegenwoordigd, evenals diversiteitsexperten, studenten en vicerectoren. De taken van de Diversiteitsraad omvatten het adviseren van de Academische Raad over diversiteitsaangelegenheden, het aanmoedigen van diversiteitsinitiatieven bij studenten en personeel en het waken over de maatschappelijke rol van de KU Leuven inzake diversiteitsthema's en gelijke onderwijskansen. Werkgroepen die onder de Diversiteitsraad ressorteren, werken bepaalde deelthema's uit ter voorbereiding van de beleidsontwikkeling. Ook in deze werkgroepen is een diversiteit aan KU Leuven medewerkers vertegenwoordigd.

Decentraal wordt het diversiteitsbeleid van de KU Leuven verankerd door een netwerk van diversiteitsteams in faculteiten en diensten. Deze teams bestaan uit een diversiteitsverantwoordelijke (persoon met beleidsbevoegdheid, bijvoorbeeld decaan), diversiteitspromotoren en een facultair aanspreekpunt.

De teams ontwikkelen jaarlijks diversiteitsactieplannen voor hun faculteit, communiceren centrale beleidsbeslissingen, creëren een draagvlak voor diversiteitsbeleid op de werkvloer en signaleren aandachtspunten aan de centrale Dienst Diversiteitsbeleid. De centrale diversiteitsraad, de onder de diversiteitsraad ressorterende diversiteitswerkgroepen en het decentrale netwerk van diversiteitsteams zorgen voor een duidelijke en zichtbare diversiteitsbeleidstructuur die een gedragen en transparant diversiteitsbeleid moet verzekeren. De Dienst Diversiteitsbeleid, aangestuurd door de vicerector voor Diversiteit, coördineert het geheel, bijgestaan door een medewerker beleidsinformatie die ondersteuning biedt bij de monitoring en rapportering van het diversiteitsbeleid. Centraal wordt er gewerkt met een beleidsplan diversiteit voor een periode van 10 jaar, dat geconcretiseerd wordt in driejaarlijkse actieplannen op centraal niveau en jaarlijkse actieplannen op decentraal niveau (faculteiten).

Deze structuur laat toe om het centraal beleid van gendermainstreaming en gendersensitivering op de werkvloer te implementeren en voeling te houden met wat leeft in de faculteiten en diensten. Die voeling wordt ook bewerkstelligd door de meldingen in verband met diversiteitsthema's bij het Meldpunt Gender en Diversiteit. Zowel studenten als personeelsleden van de universiteiten kunnen hier terecht met meldingen of klachten over alles wat te maken heeft met diversiteit, inclusief gender.

Er werd in samenwerking met het personeelsbeleid een werkgroep Personeelsdiversiteit opgericht, die een advies voorbereidt inzake personeelsdiversiteit op de werkvloer met een sterke focus op gender. De werkgroep Vrouw en Universiteit kijkt als 'avantgarde' groep bijzonder kritisch toe op problemen met gendergelijkheid en formuleert voorstellen tot verbetering.

Binnen de faculteiten en de structuren van de diversiteitsteams zullen 'genderspitsen' worden ingezet, die de gendergelijkheid in de faculteiten bewaken. De functie van genderspits is weggelegd voor de decanen en per faculteit minstens één gewoon hoogleraar (M/V) die de gendergelijkheid een warm hart toedraagt.

In de Personeelsdienst wordt een work-life balance desk opgezet, waar minstens één stafflid gespecialiseerd is in genderneutraal/gendersensitief personeelsbeleid. Hier kunnen personeelsleden terecht voor al hun vragen rond work-life balance, ondersteuningsmaatregelen, verlofmogelijkheden, loopbaanplanning, enzovoort. De work-life balance desk kan worden ingebed in het career center dat momenteel wordt opgezet in de personeelsdienst van de KU Leuven, met een outgoing mobility consultant gespecialiseerd in uitgaande mobiliteit voor KU Leuven onderzoekers. De financiering van de genderdeskundige is eventueel mogelijk met OJO middelen.

De taken van de genderdeskundige binnen de work-life balance desk situeren zich op vier domeinen. Enerzijds fungeert de deskundige als een laagdrempelig informatie- en aanspreekpunt voor alle personeelsleden van de KU Leuven voor vragen over procedures, statuten, loopbaanmogelijkheden, regelgeving omtrent zwangerschap, ouderschapsverlof, tijdscrediet, deeltijds werken, thuiswerk, enzovoort.

Bij internationale rekrutering kunnen ook internationale kandidaten informatie opvragen. Ook faculteiten of onderzoeksgroepen moeten hier terecht kunnen met hun vragen over bijvoorbeeld de financiering van kosten bij zwangerschap. Belangrijk hierbij is dat de genderdeskundige een goede kennis heeft van de regelgeving en procedures binnen de groepen en faculteiten.

Een tweede taak van de genderdeskundige is voorzien in loopbaanbegeleiding en –coaching. In dit kader past ook de coördinatie en verdere uitbreiding van het mentorproject (zie 3.2). Daarnaast behoort ook expertiseontwikkeling rond gender en personeel tot de taken van de genderdeskundige van de work-life balance desk. Tot slot voorzien we een beleidsaspect binnen de functie van deze medewerker: het is de bedoeling om op basis van de vragen en signalen die binnenkomen op de work-life balance desk binnen de Personeelsdienst en t.a.v. de Dienst Diversiteitsbeleid beleidsinput te geven en het tot stand komen van het rapport genderbeleid mee te begeleiden.

In het kader van de integratie zal met de KULLOCS⁷ het gesprek worden aangegaan over de structuur en strategie van een gemeenschappelijk diversiteitsbeleid.

2 Genderonderzoek versterken

Hoewel aan de KU Leuven heel wat gendergerelateerd onderzoek gebeurt, is dit niet altijd goed zichtbaar en aanwijsbaar. De betrokken onderzoekers situeren zich in verschillende faculteiten en groepen en ontmoeten elkaar te weinig in een interdisciplinaire context, die essentieel is om het genderonderzoek te laten openbloeien. Naast het onmiskenbaar nut van toegepast en disciplinegeoriënteerd genderonderzoek, is er ook nood aan fundamenteel onderzoek en aan kritische theorievorming rond gender. Er werd een vacature ingevuld voor een voltijdse BOF-ZAP genderstudies. Dat is een eerste, belangrijke stap, maar onvoldoende om het genderonderzoek aan de KU Leuven op de kaart te zetten.

Daarom wordt binnen Metaforum een werkgroep Genderonderzoek opgestart. De voorzitter/ster van de werkgroep wordt voor 20% vrijgesteld om deze werkgroep te leiden. In de School for Advanced Studies van Metaforum zullen internationaal gerenommeerde professoren gespecialiseerd in genderstudies worden uitgenodigd. Het is hierbij belangrijk om een onderscheid te maken tussen fundamenteel onderzoek inzake gender, gendergevoelig onderzoek en gendergelijkheid in het algemeen in onderzoek en in de academische wereld.

In het streven naar excellent onderzoek heeft de onderzoeksgemeenschap er alle belang bij om te investeren in een goede balans tussen mannen en vrouwen, aangezien zo uit de gehele potentiële talentenpool de onderzoekers met de beste talenten kunnen worden aangetrokken en dus de best mogelijke teams kunnen worden samengesteld, die op hun beurt de beste onderzoeksresultaten bereiken. Divers samengestelde teams kunnen leiden tot een innoverende omgeving met een verhoogde creativiteit tot gevolg, wat de kwaliteit van de besluitvorming kan verbeteren.

3 De internationaal vergelijkende context sterker uitwerken

Voorbeelden van buitenlandse universiteiten, zowel inzake onderzoek rond gender als inzake arbeidsorganisatie, kunnen tot voorbeeld strekken. De LERU publicatie 'Women, research and universities'⁸ kan daarvoor een goede basis vormen. De werkgroep Gender van LERU is een belangrijk netwerkinstrument om een geavanceerd genderbeleid aan de KU Leuven vorm te geven. Lidmaatschap van deze werkgroep stelt ons ook in staat om aan benchmarking en expertise-uitwisseling te doen in een internationale context.

4 Genderneutrale / sensitieve beleidsdocumenten

Op vraag van de VAPL werkgroep Vrouw en Universiteit heeft de Academische Raad een nota goedgekeurd m.b.t. het gebruik van hij/zij in beleidsteksten. De officiële afspraak is dat gewerkt wordt met het gebruik van hij/zij in teksten, of dat toegewerkt wordt naar een genderneutrale formulering. Het is noodzakelijk deze beslissing verder op te volgen binnen het genderbeleid zodat deze afspraken niet verwateren.

De structuur die hierboven is beschreven (diversiteitsraad, diversiteitsteams, genderspitsen, Vrouw en Universiteit, work life balance desk enz.) garandeert de inbedding van het genderbeleid in alle lagen van de universiteit.

Engagement vanuit de top van de universiteit



“Hierbij wordt de meerwaarde van (gender-)diversiteit onderkend en geeft de universiteit een duidelijk en sterk zichtbaar signaal dat men inzet op een generevenwichtig beleid en daartoe een daadwerkelijke en transparante inspanningsverplichting aangaat.”

(VLIR Actieplan Gender Executive summary, 2013)⁹

Een universiteitsbrede permanente aandacht voor generevenwichten wordt als noodzakelijk onderdeel van het universitair beleid door de top van de universiteit ondersteund. Professor Rik Torfs, rector van de KU Leuven, heeft in zijn verkiezingsprogramma beloofd om te werken aan een gendervriendelijk beleid en daarvoor geld vrij te maken. Dat er een vicerector Diversiteit werd aangesteld (professor Katlijn Mafflet) bevestigt de aandacht binnen de beleidsploeg voor het bewaken van een generevenwicht en voor het voeren van een gendervriendelijk beleid gericht op gendergelijkheid. Opgemerkt moet worden dat de KU Leuven binnen het genderbeleid de holebi's en transgenders niet expliciet benoemt, maar zeker ook tegemoet wil komen aan de noden van deze groepen.

De rector, zijn beleidsploeg en de Raad van Bestuur engageren zich om het genderactieplan uit te voeren (beslissing van het Gebu en van de Raad van Bestuur).

- 1 De KU Leuven laat zich voor deze definitie inspireren door de definitie die UCLA (2009) hanteert in haar diversiteitsplan: “Diversity – a defining feature of California’s past, present and future – refers to the variety of personal experiences, values, and worldviews that arise from differences of culture and circumstance. Such differences include race, ethnicity, gender, age, religion, language, abilities/disabilities, sexual orientation, gender identity, socioeconomic status, and geographic region, and more”.
- 2 Toolkit Gender in EU-funded Research, <http://www.kuleuven.be/diversiteit/lucide/pdf/Benschop>.
- 3 “Bij masterdiploma’s gaat het om het academiejaar 2011-2012; **Doctoraatsfinaliteit werd geteld als “assistent”, “doctoraatsbursalen”, “FWO-” en “IWT-doctoraatsbursalen”; ** Postdoc-functie werd geteld als “barema 44” of graad “doctor-assistent”, “PDM Wetenschappelijk Medewerker”, “Postdoctoraal bursaal”, “Postdoctoraal onderzoeker FWO”, “IWT mandaathouder”, “Gedetacheerd postdoctoraal bursaal”.
- 4 VLIR (2010) *Gelijke Kansen en Diversiteit 2010. Een evaluatie van het gelijkemans- en diversiteitsbeleid aan de Vlaamse universiteiten*. Brussel:VLIR.
- 5 KU Leuven (2013) *HR Strategy for Researchers Actieplan*. Leuven.
- 6 Een Engelstalige versie van de gedragscode voor beoordelingscommissies is te vinden op www.vielfalt.uni-freiburg.de/dokumente/berufungslaufaden_en
- 7 KULLOC: KU Leuven op locatie. Dit omvat de academische opleidingen die in KU Leuven integreren.
- 8 LERU (2012) *Women, research and universities: excellence without gender bias*.
- 9 VLIR Actieplan Gender Executive summary. *Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid*. Voorbereid door de VLIR High Level Task Force Gender. Goedgekeurd VLIR-Bureau 27/2/2013.

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

