



Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel

Strategisch Actieplan Universiteit Antwerpen

In opdracht van minister Smet en minister Lieten
Februari 2014

Duurzaam genderbeleid voor academisch personeel

Strategisch Actieplan Universiteit Antwerpen

In opdracht van Minister Smet en Minister Lieten

Februari 2014

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. De academische loopbaan: stand van zaken aan de Universiteit Antwerpen	5
1.1. Aanwezigheid van mannen en vrouwen bij academisch personeel.....	5
1.2. Aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies.....	8
2. Acties en maatregelen.....	11
1. Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit en het inbedden van dit engagement	11
2. Een structureel verankerd aanbod van vorming inzake genderdiversiteit voor leidinggevendenden12	
2.1. Vorming aan leidinggevendenden.....	12
2.2. Vorming voor nieuwe docenten.....	12
2.3. Vorming voor alle personeelsleden.....	13
3. Een genderbeleid voor instroom en doorstroom in het ZAP-kader	13
3.1. Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het instroomtraject.....	13
3.2. Het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen academische carrière.....	14
3.3. De begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière	15
3.4. Aandacht voor internationale ervaring, mobiliteit en internationale rekrutering	15
3.5. Een aanstellingsprocedure met oog voor gender	16
3.6. Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het doorstroomtraject	17
3.7. Helderheid van het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria	17
3.8. Een gedifferentieerd loopbaanbeleid.....	17
3.9. Uitwerken van gezinsvriendelijke werkvoorwaarden	17
4. Het uitwerken van een beleid waarbij gestreefd wordt naar minimaal 1/3e vertegenwoordiging van elk geslacht in nader te specificeren bestuursorganen, raden en commissies	18
4.1. Centraal niveau	18
4.2. Facultair niveau	19
3. Tijdspad	20

Inleiding

Het bestaande decreet op de Universiteit Antwerpen werd door 'het Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen' uitgebreid met een artikel over genderevenwichten in bestuurs- en adviesorganen. Als minimumnorm geldt dat 'ten hoogste twee derde van de leden mag bestaan uit personen van hetzelfde geslacht'. Dit decreet treedt in werking op 1 oktober 2013 met dien verstande dat de evenwichtige vertegenwoordiging van beide geslachten moet worden gerealiseerd bij de eerstvolgende vernieuwing van de samenstelling van de betreffende raden.

De Vlaamse rectoren drukten van meet af aan hun bezorgdheid uit over de uitvoerbaarheid en de doelmatigheid van deze quotamaatregelen. In de schoot van de VLIR werd bijgevolg een interuniversitaire 'High Level Task Force Gender' opgericht. Hun doel was concrete voorstellen uit te werken die op termijn effectiever zijn dan quota en op een groter draagvlak kunnen rekenen bij het Zelfstandig Academisch Personeel. Daartoe schreven ze het 'VLIR Actieplan Gender, Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid' dat in maart 2013 werd voorgelegd aan voogdijministers Ingrid Lieten en Pascal Smet. Beide ministers waren enthousiast en gaven de rectoren de opdracht een individueel actieplan gender uit te werken. De maatregelen mbt genderevenwichten in bestuurs- en adviesorganen blijven echter bestaan.

De academische Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit bereidde het plan van de Universiteit Antwerpen voor. De Stuurgroep is samengesteld uit¹:

- Voorzitter Prof. Bernard Hubeau (Fac. Rechten, lid van de Raad Dienstverlening)
- Prof. Johan Meeusen (voorzitter van de Raad Dienstverlening en vicerector)
- Prof. Herman Van Goethem (Fac. Rechten)
- Prof Chris Van Ginneken (Fac. FBD)
- Prof. Christiane Timmerman (Fac. PSW)
- Prof. Jo Lebeer (Fac. GGW)
- Prof. Patrick Loobuyck (Centrum Pieter Gillis)

Dit strategisch actieplan 'Duurzaam genderbeleid' vertaalt het engagement van de Universiteit Antwerpen om werk te maken van genderdiversiteit in de academische geledingen via operationele beleidsmaatregelen, acties en vorming. De universiteit wil zich zo organiseren dat cultuur en structuur geen rem vormen voor vrouwen noch mannen om in en door te stromen in academische carrière of op beleidsniveaus. Cijfermateriaal met betrekking tot de aanwezigheid van mannen en vrouwen bij het academisch personeel en beleidsorganen, gegevens over de selectieprocedures voor ZAP, inzicht en cijfers over de bevorderingen van academici aan de UAntwerpen vormden de basis

¹ Vanaf september 2013 is de samenstelling van de Stuurgroep gewijzigd en is het voorzitterschap in handen van Prof. Chris Van Ginneken.

voor het plan. Om gedragenheid te garanderen werd onderhavig plan, voorafgaandelijk aan de goedkeuring van de Raad van Bestuur op 21 januari 2014, intern op verschillende niveaus worden afgetoetst.

1. De academische loopbaan: stand van zaken aan de Universiteit Antwerpen

1.1. Aanwezigheid van mannen en vrouwen bij academisch personeel

Vanaf academiejaar 1999-2000 telde de Universiteit Antwerpen gemiddeld meer vrouwelijke dan mannelijke studenten. Voor academiejaar 2012-2013 was het percentage vrouwelijke studenten 57% tegenover 43% mannen. Dit neemt niet weg dat er op opleidingsniveau wel nog grote genderonevenwichten bestaan doordat sommige opleidingen overwegend mannelijke of vrouwelijke studenten aantrekken.²

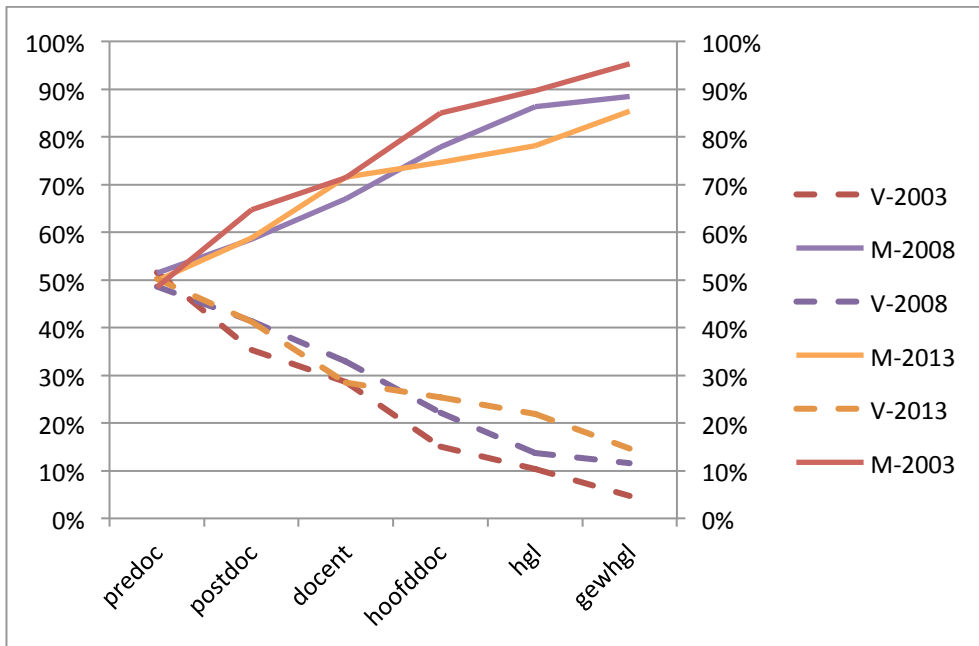
Bij de studenten die een doctoraat aanvatten, daalt het aantal vrouwen tot ongeveer 50%. Die daling versterkt zich bij de verdere doorstroom naar een academische positie. Het probleem situeert bij elke overgang, maar is bijzonder kritisch bij de overgang van een postdoc positie naar docentenmandaat, waar het aantal vrouwen afneemt van 41% naar 28%.

Tabel: aanwezigheid van academisch personeel (van 2003-2013)

	M-2003	V-2003	M-2008	V-2008	M-2013	V-2013
Predoc positie	48%	52%	51%	49%	50%	50%
Postdoc positie	65%	35%	59%	41%	59%	41%
docent	71%	29%	67%	33%	72%	28%
hoofddocent	85%	15%	78%	22%	75%	25%
hoogleraar	90%	10%	86%	14%	78%	22%
gewoon hoogleraar	95%	5%	88%	12%	85%	15%

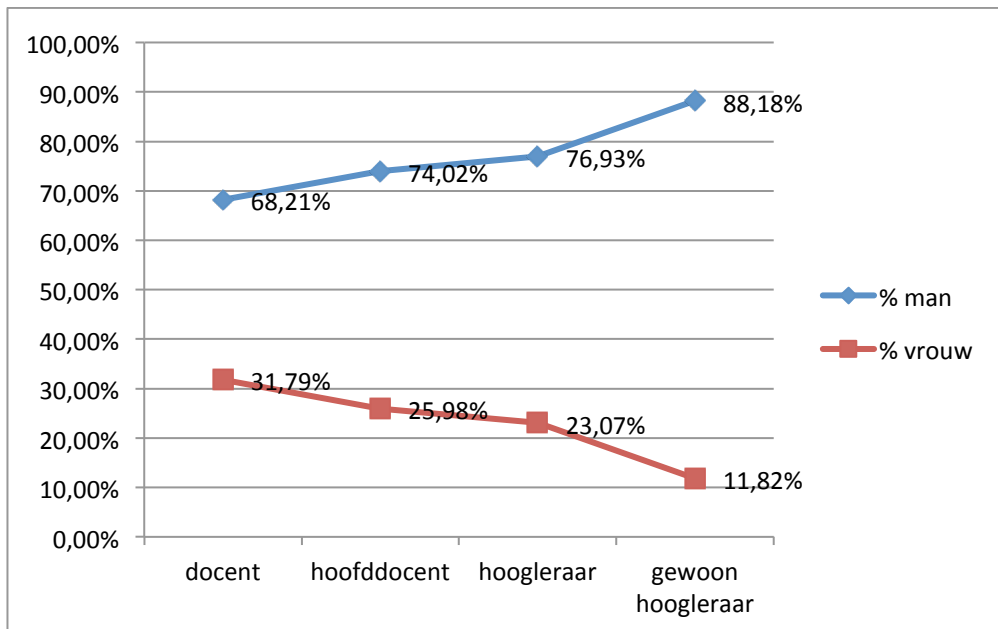
² Zo kiezen vrouwen beduidend minder dan mannen voor een opleiding in Wetenschappen (33% vrouwen tegenover 67% mannen). Mannelijke studenten zijn dan weer ondervetegenwoordigd in bijvoorbeeld Farmaceutische, Biomedische en Diergeneeskundige Wetenschappen (71% vrouwen tegenover 29% mannen) en in Onderwijs- en Informatiewetenschappen (31% mannen tegenover 69% vrouwen).

Grafiek : Schardiagram aanwezigheid mannen en vrouwen (van 2003-2013)



Wanneer we inzoomen op de verdeling van mannen en vrouwen binnen het Zelfstandig Academisch Personeel, dan zien we dat het aandeel vrouwen bij elke graad lager ligt dan het aandeel mannen. Hoe hoger de graad, hoe groter de discrepantie wordt³. Uitgedrukt in voltijdse equivalenten geeft dit volgend beeld.

**Grafiek: mannen en vrouwen per ZAP-categorie (uitgedrukt in VTE)
1/02/2013**



³ Dit geldt als een universitair gemiddelde.

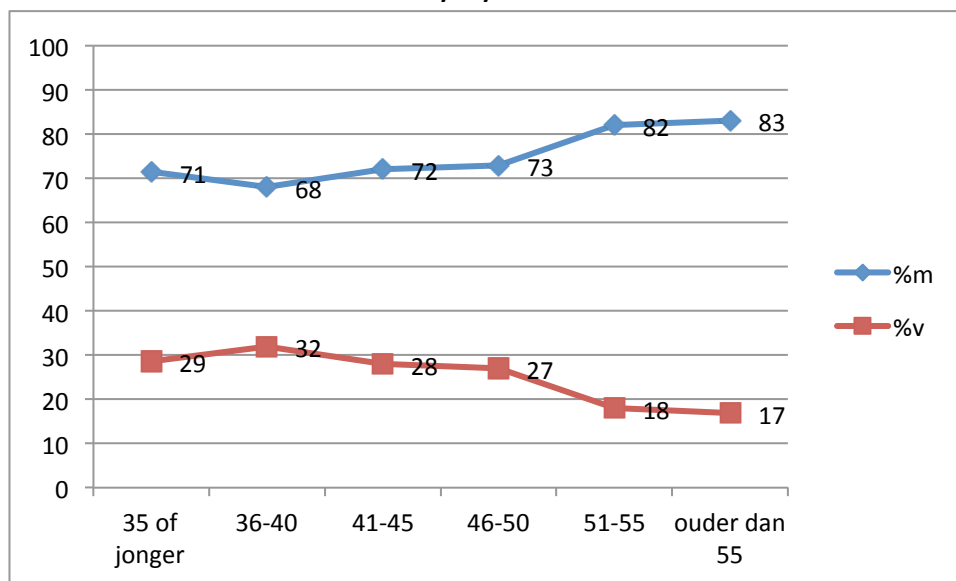
Van het totaal aantal ZAP-leden in 2011⁴ (524) aan de Universiteit Antwerpen is 21% vrouw. Dit is ongeveer een vijfde. We scoren hierbij ongeveer gelijk met het gemiddelde aan de Vlaamse universiteiten, maar van een evenwicht tussen de geslachten is nog geen sprake. In 2013 is het percentage vrouwelijke ZAP-leden toegenomen tot gemiddeld 24%.

Tabel aanwezigheid vrouwen in percentage (cijfers 2011)

	UA	VLIR ⁵
docent	30,82%	31,40%
hfd.docent	22,98%	24,40%
hoogleraar	16,51%	16,10%
gew.hoogl.	13,68%	10,60%
gemiddelde	21,00%	20,63%

Een vaak gebruikt argument om de genderverschillen te verklaren is het feit dat vrouwen in vergelijking met mannen pas recent in grote getale zijn gaan studeren en dus de stap zetten naar een academische carrière. Een manier om te onderzoeken of de vrouwelijke ondervertegenwoordiging aan universiteiten – deels – een kwestie van tijd is, is het onder de loep nemen van de m/v-verhouding van de jongere generatie professoren.

**Grafiek: %mannen en % vrouwen per leeftijdscategorie (uitgedrukt in aantallen)
1/02/2013**



Uit de grafiek blijkt dat de kloof tussen mannen en vrouwen inderdaad groter wordt naarmate de leeftijd toeneemt. Echter, ook bij ZAP-leden van 35 jaar of jonger is de genderverdeling niet in evenwicht: slechts 29% is vrouw (10 op 35). Uit de analyse van de gegevens over de tijd kan er een gestage maar beperkte evolutie in het voordeel van het genderevenwicht geobserveerd worden. Niettemin is er een blijvende inspanning nodig om een meer genderevenwichtige situatie bij het academisch personeel en in het bijzonder bij het professorenkorps te kunnen bereiken.

⁴ Buitengewoon hoogleraren buiten beschouwing gelaten

⁵ Cijfers afkomstig van VLIR (alle Vlaamse universiteiten)

1.2. Aanwezigheid van mannen en vrouwen in raden en commissies

Hieronder volgt de samenstelling van de belangrijkste raden aan onze universiteit.⁶ We kunnen concluderen dat er heel wat inspanningen werden geleverd om een betere genderbalans te bereiken. In bepaalde organen waar vrouwen ondervertegenwoordigd waren, zijn positieve trends waar te nemen.

Raad van Bestuur

	m	% m	v	%v	totaal
2005	19	76	6	24	25
2007	18	72	7	28	25
2009	18	72	7	28	25
2011	20	80	5	20	25
2013	15	60	10	40	25

Bestuurscollege

	m	% m	v	%v	totaal
2005	6	67	3	33	9
2007	6	67	3	33	9
2009	7	78	2	22	9
2011	6	67	3	33	9
2013	5	56	4	44	9

College van Beheer

	m	% m	v	%v	totaal
2005	3	100	0	0	3
2007	3	100	0	0	3
2009	3	100	0	0	3
2011	3	100	0	0	3
2013	4	67	2	33	6

Hoge Raad

	m	% m	v	%v	totaal
2005	24	86	4	14	28
2007	21	81	5	19	26
2009	21	81	5	19	26
2011	24	86	4	14	28
2013	18	90	2	10	20

⁶ Enkel de effectieve leden worden geteld. Plaatsvervangers, leden met raadgevende stem, dubbels en waarnemende leden worden niet in overweging genomen.

Onderzoeksraad

	m	% m	v	%v	totaal
2005	21	91	2	9	23
2007	23	88	3	12	26
2009	29	88	4	12	33
2011	16	76	5	24	21
2013	13	62	8	38	21

Onderwijsraad

	m	% m	v	%v	totaal
2005	16	73	6	27	22
2007	17	77	5	23	22
2009	17	81	4	18	21
2011	14	64	8	36	22
2013	15	56	12	55	27

Raad Dienstverlening

	m	% m	v	%v	totaal
2005	13	81	3	19	16
2007	13	81	3	19	16
2009	13	81	3	19	16
2011	16	76	5	24	21
2013	14	70	6	30	20

Raad Industrieel Onderzoeksfonds en Innovatie

	m	% m	v	%v	totaal
2005	14	93	1	7	15
2007	11	69	5	31	16
2009	10	63	6	38	16
2011	9	56	7	44	16
2013	9	56	7	44	16

College van Decanen

	m	% m	v	%v	totaal
2005	8	100	0	0	8
2007	8	100	0	0	8
2009	7	88	1	13	8
2011	7	88	1	13	8
2013	9	90	1	10	10

PersoneelsOnderhandelingsComité

	m	% m	v	%v	totaal
2013	7	70	3	30	10

Centrale Beoordelingscommissie

	m	%m	v	%v	totaal
2005	17	100	0	0	17
2007	15	79	4	21	19
2009	15	79	4	21	19
2011	15	79	4	21	19
2013	15	79	4	21	19

2. Acties en maatregelen

Steunend op het gemeenschappelijk Charter⁷ goedgekeurd op het VLIR-bureau van 19 juni 2013, worden onderstaande doelstellingen vooropgesteld door de Universiteit Antwerpen. De voorgestelde maatregelen streven een veelzijdige en complementaire aanpak na, vertrekkende van een logica van gendermainstreaming.

Tweejaarlijks zullen de vorderingen en de resultaten van dit actieplan gerapporteerd worden aan de Stuurgroep Gelijke Kansen en aan de Raad Dienstverlening.

1. Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit en het inbedden van dit engagement

Een geïntegreerd diversiteitsbeleid

Het strategisch actieplan 'Duurzaam genderbeleid' vormt geen losstaand document, maar zal ingebed worden in een geïntegreerd diversiteitsbeleid. Dit diversiteitsbeleid zal uitgeschreven worden door een speciaal daartoe bijeengebrachte werkgroep.

In de beleidsverklaring van de rector 2013-2016 lezen we dat de Universiteit Antwerpen reële gelijke kansen wil bieden aan personeel en studenten, in een universiteit die diversiteit waardeert.

'Op personeelsvlak staat de verdere realisatie van de Universiteit als een gezinsvriendelijke werkomgeving centraal. Dit betreft zowel gezinsvriendelijke maatregelen in strikte zin (cf. vergaderuren, kinderopvang, ...) maar ook aandacht voor de interpretatie van de ZAP-functieprofielen, de positie van jonge onderzoekers enz.'

Jaarlijkse aandacht

De universiteit engageert zich om jaarlijks één evenement of actie te organiseren waarbij aandacht uitgaat naar de genderthematiek.

Daarnaast zal de universiteit er aandacht voor hebben dat sprekers op studiedagen, debatten en conferenties aan de eigen instelling noch uitsluitend mannen of uitsluitend vrouwen zijn. De Stuurgroep maakt tweejaarlijks een round-up en geeft hierover feedback aan de Raad Dienstverlening.

⁷ Zie bijlage

2. Een structureel verankerd aanbod van vorming inzake genderdiversiteit voor leidinggevenden

De Universiteit Antwerpen stelt zich op als een organisatie met oog en respect voor diversiteit. Idealiter weerspiegelt de bedrijfscultuur deze waarden. Gender is een van de elementen van een diversiteitsbeleid. Het is de bedoeling een genderbewustzijn te creëren door de invloed van 'gender' als ordeningsmechanisme bloot te leggen en inzicht in cijfers rond de aanwezigheid van mannen en vrouwen aan de Universiteit Antwerpen en in de trends in de verschillende stappen in de academische loopbaan te verwerven. Kennis van de basisbegrippen, theorieën en debatten op het terrein van gender helpt om te zien welke invloed onbewuste vooroordelen over mannen en vrouwen hebben op de organisatie en haar werking. Belangrijke thema's daarbij zijn gender en attitudes/vaardigheden/ambities, gender en leiderschap, work-life balance en de rol van het personeelsmanagement hierin.

We streven ernaar dat elke leidinggevende en bij uitbreiding elk personeelslid een training in genderdiversiteit volgt.

2.1. Vorming aan leidinggevenden

Voor Raad van Bestuur en College van Decanen

De Raad van Bestuur en het College van Decanen richten minimum tweejaarlijks een vergadering in waarbij de genderthematiek specifiek als een van de agendapunten wordt geagendeerd.

Voor alle leidinggevenden

In elke bestaande opleiding rond leidinggeven⁸, ingericht door Departement Personeel & Organisatie wordt expliciet een training 'diversiteit' ingebouwd, met daarbij ook aandacht voor gender. Hierdoor leren leidinggevenden verborgen aannames en rolpatronen herkennen en krijgen inzicht in diversiteit en gender op de werkvloer.

2.2. Vorming voor nieuwe docenten

Sinds 2000 organiseert ECHO (ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs) aan de Universiteit Antwerpen een docentenopleiding. De opleiding ondersteunt de professionele ontwikkeling van een beginnende docent in het universitair onderwijs. De mogelijkheden om binnen de werking van ECHO een luik

⁸ Effectief leiderschap voor professoren, Effectief leiderschap voor decanen, vicedecanen en departementsvoorzitters, Workshop 'aansturen van doctorandi', een samenwerking met de Antwerp Doctoral School, Workshop 'de leidinggevende als coach'.

rond gender en meer specifiek de werking van genderbias in het onderwijs op te nemen, worden onderzocht.

2.3. Vorming voor alle personeelsleden

In het centrale opleidingsaanbod samengesteld door Departement Personeel & Organisatie wordt een basisopleiding 'diversiteit', met een onderdeel over gender opgenomen. Het volgen van de vorming kan voortvloeien uit een leer- en ontwikkelingsbehoefte die gezamenlijk door medewerker en leidinggevende wordt besproken of kan voortvloeien uit interesse.

3. Een genderbeleid voor instroom en doorstroom in het ZAP-kader

3.1. Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het instroomtraject

Kwantitatieve monitoring

Inzicht in instroom, doorstroom en uitstroom van kansengroepen bij studenten en personeel is de basis van het diversiteitsbeleid aan de Universiteit Antwerpen. Kwantitatieve analyse van de instroom en doorstroom van mannen en vrouwen binnen het ZAP vormt hier een belangrijk onderdeel van.

Er wordt een methodologie uitgewerkt voor structurele opvolging en interpretatie van gegevens ter monitoring van het diversiteits- en genderbeleid.

Tweejaarlijks wordt de informatie uit de kwantitatieve monitoring voorgelegd aan de Stuurgroep Gelijke Kansen en het universiteitsbestuur. Zo vormt de informatie enerzijds de basis voor het bepalen van beleidsprioriteiten en anderzijds het instrument voor het evalueren van de gerealiseerde acties en maatregelen.

Kwalitatieve monitoring

1. Doelgesprekken AAP en BAP

Door de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit wordt nagegaan hoe aan verschillende faculteiten doel- en functioneringsgesprekken worden georganiseerd met AAP en BAP. Vanuit de stuurgroep wordt gevraagd om zeker in de eindfase van de termijn van AAP en BAP een gesprek te organiseren waar in detail gepraat kan worden over door- en uitstroommogelijkheden. Hierbij wenst men ook te benadrukken dat het belangrijk is ook in het begin om aan AAP en BAP een realistisch beeld mee te geven over de toekomstmogelijkheden aan de Universiteit Antwerpen.

2. Personeelsenquête

Eind 2009 werd een personeelsenquête 'Iedereen gelijk! Of toch niet...' aan de universiteit gehouden. Deze vragenlijst peilde naar hoe de personeelsleden denken over diversiteit en gelijke kansen binnen de eigen werkcontext, hoe sommige maatregelen (of het gebrek eraan) de tevredenheid beïnvloeden en hoe een diversiteitsbeleid kan gevoerd worden dat meer tegemoet komt aan de wensen en behoeften van elke medewerker. Na een bepaalde periode (bijvoorbeeld vijf jaar) kan opnieuw een personeelsenquête afgenomen worden.

3.2. Het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen academische carrière

Dit punt is een belangrijk onderdeel van het 'Europese Handvest voor Onderzoekers' welke werd onderschreven door de Universiteit Antwerpen en nu wordt uitgevoerd vanuit het 'Human Resources Strategy for Researchers'⁹ project. De universiteit ontving hiervoor recent het 'HR Excellence in Research' logo van de Europese Commissie.

Voor doctorandi

Departement Universiteit & Samenleving (team Diversiteit) organiseert samen met de Antwerp Doctoral School interactieve groepsessies voor doctoraatsstudenten. De bedoeling is hen realistische informatie te bezorgen over een academische carrière. Hiermee wordt onder andere ingespeeld op het feit dat de aanwezigheid van vrouwen na het doctoraatsniveau gevoelig afneemt. Met de groepsessie willen we zowel vrouwelijke als mannelijke onderzoekers ondersteunen in het maken van een bewuste keuze wat betreft hun carrière. De sessies worden opgebouwd rond getuigenissen van uiteenlopende profielen: twee academici en twee alumni met een doctoraat vertellen vanuit hun eigen ervaring over hun keuze(s). Doctoraatsstudenten verwerven inzicht in de eigenheden van hun werkcontext en krijgen tips over de uitbouw van een loopbaan aan de universiteit of in de privé. Bij het zoeken naar mensen die een getuigenis willen doen, wordt gestreefd naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen. Daarnaast kunnen er ook op facultair niveau initiatieven hieromtrent worden georganiseerd (bv. faculteit PSW).

Voor postdocs

Het is onderdeel van de opdracht van de directe leidinggevende om het loopbaantraject van postdocs te begeleiden en dus heldere informatie te verschaffen over de loopbaanmogelijkheden en de daaraan gekoppelde verwachtingen. Het doelgesprek waarvan eerder sprake (doelgesprekken AAP en BAP) vormen hiervoor een hulpmiddel.

⁹ Verder HR Strategy genoemd

3.3. De begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière

Mentoringprogramma

De Universiteit Antwerpen start naar voorbeeld van de andere Vlaamse universiteiten een mentoringproject op voor jonge academische personeelsleden. Mentoring is een loopbaaninstrument om hen beter te begeleiden tijdens hun loopbaan en om antwoorden te kunnen bieden op een aantal vragen waarmee ze niet in hun directe werkomgeving terecht kunnen. In een academische omgeving betekent dit dat een ervaren ZAP-lid een jonge onderzoeker of docent begeleidt door ervaringen uit te wisselen en feedback te geven.

Het mentoringproject zal in eerste fase opgezet worden voor postdoctorale onderzoekers. Het project wordt begeleid door de Antwerp Doctoral School in samenwerking met Departement Universiteit & Samenleving (team Diversiteit) en met Departement Personeel & Organisatie gezien de link met het loopbaanbeleid voor AAP en BAP en de raakvlakken met de eerder vermelde HR Strategy.

Er wordt gestreefd naar een genderbalans, zowel bij mentees als bij mentoren.

Na een jaar zal het mentoringproject samen met Departement Personeel & Organisatie worden opengetrokken naar recent aangestelde docenten. Tevens zullen de mogelijkheden worden onderzocht of een mentoringproject ook zinvol is voor doctoraatsstudenten.

Faciliteren van ervaringsuitwisseling bij jonge docenten

Jaarlijks worden startende ZAP-leden onthaald in de organisatie. Gedurende een halve dag krijgen ze algemene toelichtingen over de organisatie en haar diensten maar ook over het loopbaanbeleid.

De universiteit zal deze startende ZAP-leden stimuleren om een netwerk op te zetten waarbij ze elkaar op een informele manier leren kennen en aan ervaringsuitwisseling doen.

3.4. Aandacht voor internationale ervaring, mobiliteit en internationale rekrutering

De Universiteit Antwerpen hecht veel belang aan internationalisering en benadrukt daarom de rol van internationale ervaringen voor academisch personeel. In familiale context is het opdoen van internationale ervaring onder de vorm van (langdurige) buitenlandse verblijven echter soms moeilijk. De universiteit zal op zoek gaan naar andere manieren die internationale ervaring stimuleren en die als even waardevol kunnen worden beschouwd of op dezelfde manier kunnen worden gehonoreerd zoals bijvoorbeeld kortere buitenlandse verblijven, de uitbouw van een internationaal netwerk, ...

De Universiteit Antwerpen wil ook een aantrekkelijke partner zijn voor buitenlandse onderzoekers, academici en studenten. Om deze doelgroepen te ondersteunen en te begeleiden zal een International Staff Office en een International Student Office worden opgericht naast het bestaande International Relation Office. Zij zullen onder andere goede informatie verschaffen, contacten faciliteren en een partnerbeleid uitwerken voor de meeverhuizende partner en kinderen.

3.5. Een aanstellingsprocedure met oog voor gender

Genderevenwichtige selectiecommissies

Selectiecommissies voor de aanstelling van ZAP-leden¹⁰ worden samengesteld door de faculteit. Het Bestuurscollege bewaakt de samenstelling van de selectiecommissie ofwel via de verslagen van de Faculteitsraden die structureel aan het Bestuurscollege worden voorgelegd ofwel via de vacatureaanvragen: indien de selectiecommissie niet genderevenwichtig is, dan zal het Bestuurscollege de betrokken faculteit vragen om de samenstelling te herbekijken.

De selectiecommissie is samengesteld uit ZAP-leden en (externe) experts van een bepaald vakgebied. Er wordt aan DPO gevraagd om in het selectiedraaiboek een aantal voorbeeldvragen/situaties op te nemen die de selectiecommissie moeten de algemene persoonlijkheidskenmerken, de gedragscompetenties en leidinggevende competenties op een genderneutrale manier te toetsen.

Toepassen van een research calculus die CV's beoordeelt op effectieve onderzoekstijd en onderbrekingen mee in rekening neemt.

Bij het beoordelen van verschillende dossiers zal de effectief gepresteerde tijd in overweging genomen worden. Dit betekent dat perioden van afwezigheid of deeltijds werk (door ziekte, zwangerschap, mantelzorg, ...) mee in rekening worden genomen.

Genderneutrale vacatures

Departement Personeel & Organisatie bewaakt de verspreiding van genderneutrale vacatures. Functiebeschrijvingen kunnen namelijk onbewust een vacature in de richting van mannelijke of vrouwelijke sollicitanten sturen. De standaardtemplates voor vacatureteksten zullen worden gescreend.

¹⁰ Ook selectiecommissies voor AAP, BAP en ATP moeten voldoen aan de gendermaatregelen uit het decreet.

3.6. Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het doorstroomtraject

Zie punt 4.1

3.7. Helderheid van het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria

De universiteit zal op basis van de 'HR Strategy' een draaiboek opstellen waarin het vacaturebeleid, de vacaturematrix, het selectiedraaiboek, de beoordelingsformulieren op een transparante wijze gespecificeerd worden. Het huidige ZAP-functieprofiel geeft daarbij de nodige competenties betreffende onderzoek, onderwijs en dienstverlening weer. Om tegemoet te komen aan de vraag van meer objectieve en transparante evaluatiecriteria werden al functiecriteria per graad uitgewerkt.

3.8. Een gedifferentieerd loopbaanbeleid

Een gedifferentieerd loopbaanbeleid biedt de mogelijkheid een eigen werktempo uit te stippelen afhankelijk van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Bij elke loopbaan stap zullen via het doelgesprek duidelijke verwachtingen op gebied van onderwijs, onderzoek en dienstverlening worden vastgelegd in overleg tussen het faculteitsbestuur en het betrokken ZAP-lid.

Als onderdeel van de 'HR Strategy' zal ook een gestructureerd loopbaanbeleid voor het AAP en BAP worden ontwikkeld met speciale aandacht voor doelgesprekken.

3.9. Uitwerken van gezinsvriendelijke werkvoorwaarden

Een genderbewust personeelsbeleid heeft oog voor flankerende maatregelen die de combinatie werk- en privéleven van werknemers en werkgevers faciliteren. Daarom biedt de Universiteit Antwerpen een aantal gezinsvriendelijke werkvoorwaarden aan.

De universiteit vraagt aan alle voorzitters van vergaderingen en organisatoren van evenementen om in de mate van het mogelijke en redelijke, rekening te houden met gezinsvriendelijke vergaderrichtlijnen. De beleidsnota gezinsvriendelijk vergaderen zal na 1 jaar werking geëvalueerd worden.

Om tegemoet te komen aan de vraag naar kinderopvangmogelijkheden in de vakantieperiodes, kunnen kinderen van personeelsleden korting verkrijgen bij heel wat organisaties bij deelname aan sportkampen en speelpleinwerking.

Er zijn glijdende werkuren en mogelijkheden voor thuiswerk.

De Universiteit Antwerpen tast de mogelijkheden af tot het inrichten van voorschoolse kinderopvang (voor kinderen van 0 tot 3 jaar) voor kinderen van personeelsleden en studenten.

De Stuurgroep bekijkt de mogelijkheden tot het uitwerken van een (centraal) vervangingsfonds voor ZAP-leden tijdens hun moederschapsrust.

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

4.1. Centraal niveau

De Raad van Bestuur conformeerde de interne regelgeving van de universiteit aan het Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen en stelde het volgende:

'Als algemeen principe wordt vooropgesteld dat alle leden van de universitaire gemeenschap mee verantwoordelijk zijn om het genderevenwicht te realiseren. Subsidiariteit en autonomie blijven daarbij gelden. De personeelsgeledingen en de studenten, de faculteiten, de instituten en de departementen, de bestuurs- en de adviesorganen worden alle gevraagd bij de aanwijzing van afgevaardigden of vertegenwoordigers resp. de samenstelling van afvaardigingen of organen telkens een genderevenwicht te respecteren in de zin dat ten hoogste twee derde van de mandatarissen tot hetzelfde geslacht behoort.

Voor het berekenen van het twee derde-quotum van een orgaan wordt enkel rekening gehouden met de effectieve leden. Waarnemers en personen die de zittingen al dan niet ambtshalve bijwonen worden niet inrekening gebracht. De eventuele groep van plaatsvervangers worden afzonderlijk bekeken.

Om de samenstelling van de centrale bestuursorganen en van de kerntaakraden te confirmeren aan het decreet werden wijzigingen opgenomen in de Basisnota Academische Structuur en werden tevens het huishoudelijk reglement van de Raad van Bestuur en het reglement voor de verkiezing van de geledingen van de Raad van Bestuur aangepast.

(uit het verslag van de Raad van Bestuur van 29/01/2013)

Momenteel voldoen alle centrale bestuursorganen aan de wijzigingen zoals opgenomen in de Basisnota Academische Structuur:

- Raad van bestuur
- Bestuurscollege
- Onderwijsraad
- Onderzoeksraad

- Raad dienstverlening
- Raad industrieel onderzoeksfonds en innovatiebeleid

4.2. Facultair niveau

Verder stelde de Raad van Bestuur:

Voor de faculteiten en de instituten en de eronder ressorterende entiteiten (departementen, vakgroepen, onderwijscommissies, ...) wordt in de Basisnota Academische Structuur een algemene bepaling opgenomen die hen verplicht via een door de Raad van Bestuur goed te keuren wijziging van hun reglement op de interne academische structuur bij de samenstelling van hun organen telkens een genderevenwicht te respecteren in de zin dat ten hoogste twee derde van de mandatarissen tot hetzelfde geslacht behoort.'
(uit het verslag van de Raad van Bestuur van 29/01/2013)

De organen genoemd in de Basisnota zijn de volgende:

- Faculteitsraad
- Onderwijscommissies
- Departementsraad
- Organen binnen vakgroepen
- Alle andere bijkomende bestuursorganen die een faculteit inricht

Op facultair niveau is men volop bezig de huishoudelijke reglementen aan te passen. Het is echter voor sommige bestuurs- en adviesorganen voorlopig niet mogelijk om te voldoen aan de gestelde voorwaarde. Zij worden gevraagd om een grondige motivatie uit te schrijven waarom zij momenteel niet kunnen voldoen aan het genderdecreet.

3. Tijdspad

Stap	Timing
Delegatie uit de Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit bereidt een ontwerpplan voor. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prof. Herman Van Goethem ▪ Prof. Chris Van Ginneken ▪ Kathleen Vercauteren ▪ Kristien Seghers 	Juni 2013
Ontwerpplan wordt voorgelegd aan deskundigen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Departement Personeel & Organisatie ▪ Prof. Petra Meier 	zomer 2013
De Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit formuleer finale opmerkingen.	September 2013
De blauwdruk van het actieplan gaat naar de High Level Task Force VLIR.	Oktober 2013
Stuurgroep legt het actieplan ter goedkeuring voor aan de Raad Dienstverlening.	November 2013
De voorzitter van de Stuurgroep gaat het plan persoonlijk toelichten aan elke Faculteit.	Eind november-begin december
Stuurgroep legt het actieplan ter goedkeuring voor aan het College van Decanen.	December 2013
Het definitieve Actieplan 'Duurzaam genderbeleid' wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur.	December 2013/ Januari 2014