

Leuven, 15 juli 2009



## Nota VAPL-Werkgroep Vrouw & Universiteit

### 1. Voorstelling Werkgroep

De Werkgroep Vrouw & Universiteit werd in 1996 opgericht met als voornaamste doel: gelijke kansen voor vrouwelijke personeelsleden aan de K.U.Leuven. In de afgelopen 13 jaar is er door de enthousiaste inzet van een heel aantal mensen al veel gerealiseerd. Zo lag de werkgroep aan de basis van het centrum voor gelijke kansen, heeft ze geijverd voor de aanstelling van een rectorale adviseur gelijke kansen en voor de oprichting van een interfacultair college genderstudies. De blijvende inzet voor een betere instroom en doorstroom van vrouwelijke personeelsleden aan de universiteit, heeft de werkgroep in de voorbije jaren ook gecombineerd met haar rol als ontmoetingsplaats voor vrouwelijke personeelsleden over de grenzen van faculteiten en groepen heen.

### 2. Uitgangspunt

Hoewel het beleid van de afgelopen jaren al vruchten heeft afgeworpen op het vlak van man-vrouw gelijkheid binnen de universiteit, blijft er nog een hele weg af te leggen voor gelijke kansen voor vrouwen een feit zijn. Het aantal vrouwen onder het ZAP mag dan gestegen zijn tot 19%, het aantal vrouwelijke gewoon hoogleraren blijft al jaren schommelen rond 9%. Bovendien bengelt België met die cijfers aan de staart van de Europese universiteiten.

Door de verschuiving van een gelijkekansenbeleid naar een diversiteitsbeleid is de man-vrouw problematiek naar de achtergrond verschoven en zijn 'vrouwen' een doelgroep tussen vele andere geworden. Nochtans zijn 'vrouwen' niet zo maar een minderheidscategorie en speelt het genderonderscheid ook in andere doelgroepen mee.

Een betere participatie van vrouwen op alle niveaus, in alle groepen en geledingen van de universiteit is niet alleen belangrijk voor de emancipatie van vrouwen als groep. Verschillende studies hebben ook aangetoond dat een organisatie die vrouwelijk talent optimaal weet te benutten beter scoort dan vergelijkbare organisaties die dat niet doen. Werk maken van gendergelijkheid is dus evenzeer een kwestie van kwaliteit als van rechtvaardigheid. De toonaangevende maatschappelijke rol van de universiteit geeft haar bovendien een voorbeeldfunctie die ze op vlak van gendergelijkheid nog niet gerealiseerd heeft.

Het lijkt ons dan ook van cruciaal belang dat er ook in de komende jaren verdere inspanningen geleverd worden én resultaten geboekt worden op vlak van een evenredige participatie van vrouwen in alle rangen, geledingen en groepen van de universiteit. De VAPL-werkgroep Vrouw & Universiteit wil hier graag een aantal aanbevelingen voor formuleren.

### 3. Het beleid rond gender

De genderproblematiek is uitermate *complex*. Directe discriminatie is op de meeste plaatsen weggewerkt en wat overblijft, is een complex geheel van maatschappelijke patronen,

impliciete verwachtingen en een bepaalde organisatie- en onderzoekscultuur die maakt dat vrouwelijke doctoraatsstudenten in mindere mate doorstromen in een academische carrière en dat vrouwen in mindere mate vertegenwoordigd zijn in de hogere rangen van het ATP.

Om verdere vooruitgang te boeken in deze complexe problematiek, volstaan eenvoudige maatregelen of ad hoc oplossingen – hoe goed bedoeld ook – niet langer.

Er is daarentegen een grotere mate aan *expertise* nodig: inzicht in de genderproblematiek in het algemeen en de werking ervan aan de universiteit in het bijzonder; kennis van genderbeleid dat gevoerd wordt in andere organisaties en universiteiten; onderzoek naar specifieke knelpunten in onze universiteit, enz. Alleen met een dergelijke kennis en inzicht is het mogelijk om echt doeltreffende maatregelen te nemen.

De uitbouw van expertise is des te belangrijker in het licht van de omslag van een gelijkemansbeleid naar een diversiteitsbeleid, wat neerkomt op verminderde ondersteuning voor het genderbeleid. De oorspronkelijke stafmedewerker gelijkemansbeleid werd een stafmedewerker diversiteitsbeleid die veel meer thema's dan gender moet behandelen. Hetzelfde geldt voor de mainstreamingspromotoren. Ook de Werkgroep Gender klaagt het gebrek aan ondersteuning aan (nota 20-05-2009).

1. De werkgroep Vrouw & Universiteit wil dan ook pleiten voor bijkomende ondersteuning voor de genderproblematiek binnen het diversiteitsbeleid. Aangezien de huidige stafmedewerkers van diversiteitsbeleid ondersteuning moeten bieden voor het onderzoekscentrum, het netwerk van mainstreamingspromotoren en de verschillende 'doelgroepen' van het diversiteitsbeleid, blijft er onvoldoende tijd over om de bijzonder complexe genderproblematiek op een grondige manier aan te pakken. De werkgroep stelt dus dat er grote nood is aan een voltijds medewerker specifiek voor gender. Deze medewerker moet over voldoende expertise op het vlak van gender en gelijke kansen beschikken en kan dan:

- nieuwe ontwikkelingen in het veld opvolgen
- 'good practices' aan andere universiteiten in kaart brengen
- beleidsgerichte onderzoeken uitvoeren en/of begeleiden
- op een doordachte manier nieuwe initiatieven ontwikkelen en opvolgen

Bovendien moet er een budget specifiek voor gender voorzien worden, zodat deze medewerker over de nodige financiële middelen beschikt. (Zie hiervoor ook de nota van de Werkgroep Gender)

2. De werkgroep Vrouw & Universiteit pleit voor een gedeeltelijke vrijstelling voor de onafhankelijke rectorale adviseur, en voor een takenpakket met een klemtoon op gender.

#### **4. Personeelsbeleid**

Studies hebben aangetoond dat bij de beoordeling van kandidaten of dossiers gendergerelateerde vooroordelen onbewust blijven meespelen, ook al is directe discriminatie weggewerkt (zie een recente studie van Marieke van den Brink, *Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*). Om de invloed van deze onderhuidse processen te minimaliseren, stellen we een aantal maatregelen voor:

3. Het op regelmatige basis organiseren van een gendertraining (verplichte lezingen of cursussen over de genderproblematiek) voor ZAP met een beleidsfunctie of een functie in

een beoordelingscommissie of onderzoeksraad (en dus ook voor het nieuwe college van bestuur). Dit moet bijdragen tot een grotere bewustwording van deze heel complexe materie bij het beleid.

4. Het hervormen van de beoordelingscommissies:
  - niet meer dan 70% van de commissie mag van eenzelfde geslacht zijn.
  - er moeten universiteitsbrede richtlijnen komen voor de weging van zwangerschappen
  - er moeten universiteitsbrede richtlijnen komen voor de evaluatie van zgn. 'soft skills'.
  - invoeren van getrapte beoordelingscommissies waar ook andere rangen van het ZAP in kunnen functioneren (zoals ook de Werkgroep Gender vraagt).
5. Het uitwerken van een 'careerservice' waar in het bijzonder junior researchers kunnen aankloppen voor advies over hun (academische) loopbaan. Deze dienst zou specifieke initiatieven voor vrouwen kunnen opzetten.
6. Het verbeteren van het statuut van praktijk- en onderwijsassistent, waar vooral vrouwelijke personeelsleden toe behoren.
7. Om de participatie van alle ZAP in het beleid te bevorderen, zou men vanaf een 50% aanstelling als volwaardig lid van het ZAP beschouwd moeten worden, en dus kunnen deelnemen aan faculteitsraden, beoordelingscommissies, en andere beleids- en adviesorganen.
8. Omdat veel van de knelpunten van de genderproblematiek zich situeren op het vlak van personeelsbeleid, acht de werkgroep het noodzakelijk dat binnen de personeelsdienst een voltijdse medewerker zich specifiek kan bezighouden met de man-vrouw verhoudingen aan de K.U.Leuven voor alle personeelsstatuten. Die medewerker moet
  - een jaarlijkse analyse maken van de evolutie van man-vrouw verhoudingen in alle personeelscategorieën, faculteiten en diensten (deze analyse moet ook voldoende richtbaarheid krijgen, vb. via dagkrant/campuskrant en faculteitsraden)
  - bestaande initiatieven zoals 'Vrouwen in Academia', 'Vrouwelijk Spontaan' opvolgen en waken over de specifieke gerichtheid op gender en op een academische context
  - nieuwe initiatieven zoals de gendertraining uitwerken
  - waken over de genderdimensie van alle nieuwe regelgeving op het vlak van personeelsbeleid

Gezien de complexe materie acht de werkgroep het ook van cruciaal belang dat deze medewerker voldoende expertise heeft op het vlak van gender- en diversiteitsbeleid.

## 5. Organisatiecultuur

De verschillen tussen mannen en vrouwen maken dat beide ook verschillende verwachtingen hebben tegenover hun werk en de organisatie waarin ze werken. Omdat één van de problemen bij de doorstroming van vrouwelijke academici is dat ze voortijdig 'afhaken' of snel weer uitstromen, is het van belang om de organisatiecultuur en werkomgeving van de universiteit beter op vrouwen af te stemmen. Ook de onderzoekscultuur speelt hier een rol: de opvattingen en normen over wetenschappelijk onderzoek (vb. excellentiecriteria) zijn traditioneel op een mannelijke leest geschoeid en moeten dus ook kritisch in vraag gesteld worden. Bovendien is het ook voor de internationale uitstraling van de K.U.Leuven belangrijk dat de organisatie en organisatiecultuur meer worden afgestemd op vrouwen. Voor buitenlandse onderzoekers is de K.U.Leuven op dit moment immers weinig aantrekkelijk op dit vlak – denk bijvoorbeeld aan

de vaak uitsluitend mannelijke beoordelingscommissies die voor buitenlandse sollicitanten geldt als eerste kennismaking met onze universiteit.

Hoewel hier ook verder onderzoek voor nodig is, stellen we toch al een aantal concrete maatregelen voor:

9. Streven naar voldoende vrouwen in beleidsfuncties en commissies zodat het beeld dat de universiteit uitdraagt niet dat is van een 'mannenclub'. Dit houdt ook in actief op zoek gaan naar vrouwen voor dergelijke functies en niet wachten tot ze zichzelf naar voor schuiven; en opnieuw het opstellen van quota voor beleidscommissies.
10. Transpanter maken van verwachtingen, opdrachten en criteria zowel voor beleidsfuncties als voor de verschillende statuten van ABAP en ZAP.
11. Buitenlandse ervaring voor postdocs en jonge docenten realistischer en flexibeler opvatten en betere ondersteuning van dat buitenlandverblijf voorzien door de international office.
12. Uniformiseren van de weging van zwangerschappen, zowel binnen onderzoeksbeleid als binnen personeelsbeleid. Een eerste stap is het samenbrengen van alle regels rond zwangerschap voor alle statuten op een webpagina.
13. Responsabiliseren van faculteiten om zelf iets te doen aan de scheefgetrokken genderverhoudingen in de verschillende lagen van het ZAP, bv door concrete incentives voor faculteiten die hiertoe bepaalde stappen ondernemen. Een benchmarking van de faculteiten en extra aandacht voor faculteiten met een grote ondervertegenwoordiging van vrouwen zouden een startpunt kunnen zijn.
14. Uitbouwen van een spouses programme om de K.U.Leuven aantrekkelijker te maken voor buitenlandse academici met partner/gezin.

## **6. Genderstudies**

Sinds het academiejaar 1999-2000 bestaat aan de K.U.Leuven een interfacultair college genderstudies. De werkgroep Vrouw & Universiteit beschouwt dit als een belangrijke verwezenlijking, en juicht ook de oprichting van het Onderzoekscentrum voor Gelijke Kansen en Diversiteit toe. De werkgroep wil er echter ook op wijzen dat we nog erg ver afstaan van de uitbouw van genderstudies als een volwaardige discipline, zoals dat de norm is aan veel internationaal gereputeerde universiteiten, die hiervoor eigen centra en faculteiten hebben.

15. De werkgroep Vrouw & Universiteit vraagt dan ook dat er werk gemaakt wordt van de verdere uitbouw van genderstudies zowel in onderzoek als onderwijs aan de K.U.Leuven.