

Nota van de VAPL-werkgroep Vrouw & Universiteit

Naar een gender- en diversiteitsbeleid m.b.t. benoemingen en bevorderingen aan de K.U.Leuven

Voorgelegd aan de diversiteitsraad

1. Inleiding

Ondanks de inspanningen op het vlak van gender- en diversiteitsbeleid van de afgelopen jaren, blijft de K.U.Leuven als organisatie gekenmerkt door een masculiene en corporatistische bedrijfscultuur, waar vooral (maar niet alleen) vrouwelijke academici het moeilijk mee hebben.

Deze corporatistische en masculiene bedrijfscultuur drukt ook haar stempel op de procedures voor benoeming en de bevordering, die gekenmerkt worden door een gebrek aan openheid, duidelijkheid en objectiviteit.

Specifiek vanuit genderperspectief moeten bovendien het genderonevenwicht in de commissies en het gebrek aan een gender- en diversiteitsbeleid op het vlak van benoeming en bevordering vermeld worden.

Deze nota wil enkele pijnpunten van de bestaande beoordelingscommissies en de procedures voor benoeming en bevordering identificeren, enkele suggesties doen ter remediëring en ten slotte pleiten voor het oprichten van een werkgroep binnen de diversiteitsraad die, met het oog op de diversiteitsproblematiek, de procedures en samenstelling van de beoordelingscommissies kritisch kan doorlichten en, waar nodig, bijstellen.

2. Feiten en getallen

(a) Uit de recent tevredenheidsenquête blijkt dat er universiteitsbreed een grote ontevredenheid bestaat met het huidige systeem van beoordeling en bevordering: de categorie "rechtvaardigheid bevordering en evaluaties" heeft met 2.8 één van de laagste scores van de enquête.

(b) Een interne nota van de werkgroep gender (2008) geeft duidelijk het onevenwicht in de genderverhouding in de bestaande beoordelingscommissies aan: universiteitsbreed tellen de beoordelingscommissies 123 mannelijke ZAP-leden en 11 vrouwelijke ZAP-leden.¹ Dit kan slechts in beperkte mate verklaard worden door het genderonevenwicht in het ZAP van de K.U.Leuven in het algemeen, want relatief per personeelscategorie betekenen die cijfers respectievelijk 0.9% (man) en 0.08% (vrouw).

(c) Hoewel de dienst diversiteitsbeleid, in het kader van het VLIR-EQUAL project geprobeerd heeft om de werking van de beoordelingscommissies vanuit genderperspectief te evalueren, werd de toegang tot interne rapporten steeds ontzegd. We beschikken dan ook niet over duidelijk cijfers die het belang van gender bij benoeming en bevordering zouden kunnen aantonen. Onderzoek in het buitenland (zoals dat van Wenneras & Wold (1997) in Zweden) toont echter aan dat er vaak onbewust genderspecifieke dimensies en criteria meespelen in beoordelingssystemen, met ongelijke genderverhoudingen als gevolg.

(d) Het percentage vrouwelijke ZAP-leden aan de K.U.Leuven blijft erg laag. De schaarmodellen tonen ook een watervalstelsel, waarbij bij vrouwen bij elke 'overgang' (van student, over ABAP, naar postdoc en tenslotte docent) steeds aan aandeel verliest. Ook bij de benoeming van vrouwelijke personeelsleden aan de K.U.Leuven blijkt er dus een probleem te zijn.

¹ Cf. deze werknota voor de specifieke cijfers per faculteit

(e) In de huidige reglementen voor de samenstelling en procedures van de beoordelingscommissies met geen woord gerept wordt over gelijke kansen en diversiteit, ook al vermelden vacatures steevast dat de K.U.Leuven op dit vlak een gelijkekansenbeleid voert.

3. Knelpunten

Het belangrijkste probleem van werking van de beoordelingscommissies en van de procedures voor benoeming en bevordering is het gebrek aan openheid en transparantie. Dit betreft zowel

- (1) de criteria waaraan men moet voldoen om benoemd/bevorderd te worden;
- (2) het relatieve belang van die criteria en de 'weging' ervan door de commissies (vb. Wat is het gewicht van een buitenlandverblijf? Hoe worden kwalitatieve aspecten als 'leidinggeven' geëvalueerd?);
- (3) het verloop van de procedure, vooral bij benoemingen, die meestal erg lang aansleept en waarbij de kandidaten onvoldoende geïnformeerd worden;
- (4) de feedback die erg vaag en uiterst summier is.

Specifiek vanuit genderoogpunt noteren we ook dat

- (5) er geen uniforme richtlijnen zijn voor de weging van zwangerschaps-, ouderschaps- en sociaal verlof;
- (6) er geen specifieke criteria zijn voor de evaluatie van deeltijdse posities

Bijkomende pijnpunten zijn

- (7) de verschillen die bestaan m.b.t. de samenstelling en verkiezing van de beoordelingscommissies in de verschillende groepen, en m.n. de te sterke betrokkenheid van de departementsvoorzitters bij de beoordeling in de groepen W&T en Biomedische;
- (8) het nog meer uitgesproken gebrek aan transparantie bij de aanstellingen die gebeuren buiten de beoordelingscommissies, zoals de toewijzing van vakken via het faculteitsbestuur of de ad-hoc vervangingen van afwezige collega's.

4. Mogelijke oplossingen

De algemene transparantie van procedures voor bevordering en benoeming kan verbeterd worden door

- (1) het opstellen van heldere en toetsbare criteria voor benoeming en bevordering;
- (2) het opstellen van duidelijke richtlijnen voor de beoordelingscommissie m.b.t. de precieze evaluatie en weging van deze criteria, i.h.b. voor niet-kwantitatieve factoren;
- (3) het uniformiseren van de reglementen voor samenstelling en de procedures voor verkiezing voor de beoordelingscommissies voor de hele universiteit;
- (4) het degelijk informeren van de kandidaten, zowel over het verloop als over de uitslag van de beoordeling, met een uitgebreide mondelinge en schriftelijke feedback;
- (5) het openbaar maken van de dossiers en de rangschikking van de kandidaten voor benoeming en bevordering;
- (6) Het opstellen van duidelijke richtlijnen en procedures voor de toewijzing van vakken en voor vervangingen

De meestal onbewuste gendergerelateerde factoren die een rol spelen bij de beoordeling kunnen worden weggewerkt door de beoordelingscommissies zelf 'diverser' te maken. Dit kan door

- (7) te werken met quota of streefcijfers voor de genderverhoudingen in de beoordelingscommissies.²
- (8) twee aparte commissies op te richten voor benoeming en bevordering: voor de bevorderingscommissies kan de toelatingseis van gewoon hoogleraar vastgehouden worden; voor de benoemingscommissies kunnen ook (hoofd)docenten en hoogleraren lid worden.
- (9) ook vertegenwoordigers van studenten en ABAP tot de benoemingscommissies toe te laten, naar het model van andere universiteiten in binnen en buitenland.³
- (10) een diversiteitstraining verplicht te maken voor de leden van beoordelingscommissies, met het oog op een beter bewustzijn van het belang van factoren als geslacht en afkomst bij beoordelingen.

De specifiek gendergerelateerde knelpunten tenslotte kunnen aangepakt worden door

- (11) het opstellen van heldere richtlijnen de weging van zwangerschappen (cf. Europese richtlijn van 18 maanden per kind) en andere vormen van sociaal verlof.
- (12) het opstellen van aangepaste richtlijnen voor de evaluatie van tijdelijk of permanente deeltijdse posities.
- (13) het uitwerken van een duidelijk gender- en diversiteitsbeleid m.b.t. benoeming en bevordering.

5. Voorstel voor de oprichting van een werkgroep rond beoordelingscommissies vanuit de diversiteitsraad.

De VAPL werkgroep Vrouw & Universiteit wil pleiten voor de oprichting van een werkgroep in de schoot van de diversiteitsraad om de hierboven gesignaleerde knelpunten verder te onderzoeken en aan te pakken in het kader van een duidelijk gender- en diversiteitsbeleid m.b.t. benoeming en bevordering aan de K.U.Leuven.

Deze werkgroep zou bestaan uit:

- leden van de diversiteitsraad
- verantwoordelijken van personeelsbeleid- en administratie
- experts op het vlak van gender- en diversiteitsbeleid
- vertegenwoordigers van de VAPL-werkgroep Vrouw & Universiteit

² Naar het voorbeeld van Oxford University

³ Zie vb. Universiteit Gent en de meeste universiteiten in Nederland.