

Een leidraad voor genderneutrale aanstellingen, benoemingen en bevorderingen in het ZAP-kader aan de Universiteit Gent



50% / 50%

A hand-drawn diagram on a chalkboard illustrating gender equality. The number '50' is written on the left, followed by a diagonal slash. To the right of the slash is another '50'. Above the slash is a male symbol (♂) and below it is a female symbol (♀). The entire drawing is done in white chalk on a dark blue background.

DANKWOORD

In maart 2012 nodigde de beleidscel Diversiteit en Gender dr. Marieken van den Brink (Radboud Universiteit Nijmegen) uit in het kader van haar lunchlezingen. Het was een boeiende lezing over haar doctoraatsonderzoek "Behind the Scenes of Science, a gender research on professorial recruitment and selection" naar de benoemingsprocedures van hoogleraren aan Nederlandse universiteiten en de rol van gender in dit proces. Ze maakte een beleidsvertaling met concrete aanbevelingen van haar doctoraat met de publicatie "Hoogleraarbenoemingen in Nederland (MV). Mythen, feiten en aanbevelingen". De beide publicaties vormden de basis om deze leidraad specifiek voor de Universiteit Gent te schrijven.

INHOUD

4

Voorwoord

6

De regels voor aanwerving, benoeming en bevordering in het ZAP-kader zijn door iedereen gekend

8

Er zijn transparante en objectieve selectiecriteria

10

De selectiecommissie is man/vrouw-evenwichtig samengesteld

12

De vacature is ruim verspreid

14

Het selectieproces is genderneutraal

16

Bij het kwantificeren van de onderzoeksoutput wordt rekening gehouden met de beschikbare tijd voor het produceren ervan

18

Genderstereotypering wordt geweerd tijdens het selectieproces

20

Er is zicht op het aanwezige vrouwelijke talent binnen en buiten de ugent

22

Meer info

23

Bibliografie

VOORWOORD

DE CIJFERS...

De idee dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de academische top een kwestie van tijd is, klopt niet. De pool van vrouwelijke postdoc onderzoekers was immers in 2011 voldoende groot met 43% vrouwelijke postdocs aan de UGent. Toch was in april 2011 van de 61 nieuw aangestelde tenure track docenten aan de UGent slechts 20% een vrouw. Dit is weinig, zeker wanneer je het aandeel vrouwen bekijkt bij de studenten (58%), afgestudeerden (60%), doctorandi (49%) en zelfs postdocs (43%) in 2011. Onderzoek binnen de UGent toonde aan dat er meer aan de hand is dan de 'tijds kwestie': zo is er ook onder jonge professoren een sterk m/v-onevenwicht met slechts 22% vrouwen (Lievens, Pyck & Vandenbussche, 2008).

... EN DE VRAGEN

- ✓ Waarom gaat de instroom van vrouwen in het ZAP-kader van de Universiteit Gent zo traag?
- ✓ Wat zijn de redenen voor de kloof tussen postdoc en ZAP-niveau aan de UGent?
- ✓ Kandideren vrouwen minder dan mannen voor ZAP-vacatures?
- ✓ Speelt de combinatieproblematiek een rol?
- ✓ Vinden vrouwen de universiteit een te competitieve werkomgeving?
- ✓ Wat kunnen we nog meer doen om de instroom vrouwen in het ZAP-kader te bevorderen?

DE OPLOSSINGEN?

De UGent kiest inzake haar gender- en diversiteitsbeleid voor een tweesporenbeleid, i.e. een beleid dat zich zowel richt op het versterken van persoonskenmerken als op het aanpassen en veranderen van omgevingskenmerken. Er wordt al een aantal jaren ingezet op het versterken van de persoonskenmerken van vrouwelijke wetenschappers door het mentoring-programma Menza. Maar deze actie op zich blijkt onvoldoende te zijn. Ook structurele maatregelen die het voor vrouwen mogelijk moeten maken om op te klimmen op de academische ladder aan de UGent dringen zich op. Onderzoek van van den Brink in Nederland naar de benoeming van hoogleraren toont aan dat commissies met enkel mannelijke leden een zeer laag percentage vrouwen tot hoogleraren benoemen (slechts 7%). Bij één vrouw in de commissie steeg dit percentage naar 14%, bij twee of meer vrouwen in de commissie steeg dit tot 22% (van den Brink, 2010). Aangezien de man/vrouw-samenstelling van commissies een rol speelt bij de benoeming van vrouwelijke wetenschappers, ziet de UGent hier een opportuniteit om in te werken op de omgevingskenmerken. Het universiteitsbestuur besliste in februari 2012 zich te engageren voor man/vrouw-evenwichtige UGent organen.

Concreet betekent dit dat de UGent de raden en commissies die ze zelf kan samenstellen en waar ze niet gebonden is aan decreten en reglementen man/vrouw-evenwichtig zal samenstellen, dit wil zeggen dat maximum tweederde van de stemgerechtigde leden hetzelfde geslacht heeft. Voor het lopend academiejaar wordt er naar gestreefd om per faculteit over alle ZAP-beoordelingscommissies voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen heen, te streven naar een man/vrouw-evenwicht. Vanaf 1 oktober 2012 zijn

alle ZAP-beoordelingscommissies voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen man/vrouw-evenwichtig samengesteld.

Deze leidraad is specifiek gericht op beleidsmakers en verantwoordelijken van de Universiteit Gent. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de decanen, de vakgroepvoorzitters, de voorzitters en leden van ZAP-commissies,... De leidraad kwam tot stand omdat er een aantal hindernissen zijn bij de praktische uitvoering van man/vrouw-evenwichtige commissies. Zo werken er in een aantal faculteiten van de UGent heel weinig vrouwelijke professoren. Het aantal vrouwelijke hoogleraren en (buiten) gewoon hoogleraren lag op 41 in april 2011. Het kan niet de bedoeling zijn dat telkens dezelfde vrouw het man/vrouw-evenwicht van een orgaan moet stabiliseren. Er is dus enerzijds een reëel risico op overbevraging van de aanwezige vrouwelijke professoren, anderzijds is er onduidelijkheid over de redenen voor de lage instroom van vrouwen in het ZAP-kader. Vrouwen maken ook in 2011 maar 19% van het ZAP-kader uit. Eerder onderzoek aan de UGent (Lievens, Pyck & Vandebussche, 2009) wees al uit dat de kloof tussen postdoc en ZAP-niveau ligt. De beleidscel Diversiteit en Gender zoekt mee naar antwoorden door middel van deze handleiding en door middel van het onderzoek naar de rol van gender in het selectieproces van de tenure track docenten dat ze zal uitvoeren.

Professor Paul Van Cauwenberge
Rector Universiteit Gent

De regels voor aanwerving, benoeming en bevordering in het ZAP-kader zijn door iedereen gekend

FEITEN

Een derde van het ZAP en de helft van de postdocs beoordeelt de selectieprocedures als niet objectief en transparant. Dit betekent dat beide groepen – diegenen die beoordelen en diegenen die beoordeeld worden – de procedure voor beoordeling niet objectief en transparant vinden. Er is m.a.w. ruimte voor verbetering.

In 2006 werd in het kader van het UGender-onderzoek een bevraging gehouden bij alle medewerkers van de UGent. Uit dit onderzoek bleek dat een grote groep van het academisch personeel van mening is dat er onvoldoende informatie beschikbaar is over de loopbaan-, bevorderings-

en doorstroommogelijkheden aan de UGent. De helft van alle vrouwelijke AP'ers vond dit, mannelijke AP'ers vonden dit in mindere mate (39%). Uit dit onderzoek kwam ook naar voren dat vrouwelijke wetenschappers in vergelijking met hun mannelijke collega's een minder duidelijk beeld hebben van hun eigen kansen op promotie en over wat van hen verwacht wordt in het kader van doorstroming op het vlak van onderzoeks-, onderwijs- en administratieve taken (Pyck, 2008).

Recenter onderzoek bevestigt deze onduidelijkheid over de spelregels: 45% van de bevroegde onderzoekers aan Vlaamse universiteiten ging niet akkoord met de stelling 'de gangbare selectieprocedures in Vlaanderen voor aanstelling, promotie en bevordering van academici ervaar ik als objectief en transparant' (34% antwoordt neutraal, 22% gaat akkoord). Opvallend: in dit onderzoek werd geen m/v-verschil vastgesteld, wel observeerde men een verschil naar statuut: 37% van de ZAP'ers en 54% van de postdocs gaat niet akkoord met deze stelling (Leyman et. al., 2011). Mentees in het Menza-programma van de beleidscel Diversiteit en Gender bevestigen dit verhaal: heel wat van de mannelijke en vrouwelijke postdocs stappen in het mentoringprogramma in omdat ze algemene vragen hebben over het uitbouwen van een academische carrière aan de UGent. De mentees geven aan dat ze de structuren van de UGent beter willen leren kennen en weinig kennis hebben over de verschillende beslissingsraden. Slechts een beperkt aantal mentees had een zeer concrete vraag of probleem die ze aan een mentor wilden voorleggen (Demoor, Lievens & Pyck, 2011).

Tips voor decanen en andere beleidsmakers

- ✓ De informatie over aanstellingen, benoemingen en bevorderingen in het ZAP-kader zijn geschreven in klare taal en is voor iedereen toegankelijk. Een loutere verwijzing naar reglementen op een website is onvoldoende.
- ✓ De informatie over de selectiecriteria voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen in het ZAP-kader is voor iedereen toegankelijk.
- ✓ Op geregelde tijdstippen worden infosessies over het aanstellings-, benoemings- en bevorderingsbeleid aan de faculteit georganiseerd. Informatie over deze sessies wordt naar alle leden van de faculteit gecommuniceerd. Deze sessies staan open voor alle geïnteresseerde deelnemers ongeacht statuutgroep.
- ✓ Geïnteresseerden kunnen als observator deelnemen aan sollicitatie-procedures, bv. bij het geven van een proefles, tijdens het sollicitatie-gesprek. Op deze manier wordt duidelijk(er) wat verwacht wordt in functie van aanstellingen, benoemingen en bevorderingen in het ZAP-kader.
- ✓ Wijs postdocs de weg naar het mentoringprogramma Menza – Mentoring door ZAP (meer informatie over Menza vindt u verder).
- ✓ Stel uzelf kandidaat als Menza-mentor en moedig uw collega's aan zich eveneens kandidaat-mentor te stellen. Elk Menzajaar zijn er meer kandidaat-mentees dan kandidaat-mentoren.

Mentoren beoordelen het Menzaproject als een leerrijke ervaring. Mentoren leren de verschillende contexten en gewoontes van een andere faculteit kennen. Dit maakt het mogelijk om vragen bij de eigen situatie te stellen en kan nieuwe perspectieven openen (Demoor, Lievens & Pyck, 2011).

Er zijn transparante en objectieve selectiecriteria

FEITEN

Uit onderzoek naar de exit-redenen van uitgestroomde onderzoekers aan de UGent (Pyck, Lievens, Vandenbussche & Demoor, 2009) bleek dat het voor veel van die gedoctoreerde uitgestroomde onderzoekers (vrouwen en mannen) niet duidelijk is waaraan ze moeten voldoen om te kunnen blijven aan de UGent. Een respondent verwoordt het als volgt:

“Als je hier iets wil zien bewegen, moet je daar duwen en dan begint dat allemaal te bewegen. Kijk, nu is het moment om een doctor-assistentenschap aan te vragen want bij die andere vakgroep hebben ze dat gekregen vorig jaar. En die gaat weg en blablabla. En die andere komt in de plaats en binnen de vakgroep zit het toch vast... Wat heeft dat met mij te maken? Wat heeft dat allemaal met mij te maken? Dat heeft niets met mij te maken. Het heeft niets te maken met het feit dat ik dit gedaan heb, goed gepresteerd heb, gepubliceerd heb en eigenlijk, normaalgezien in aanmerking kom voor zo'n positie. Maar het is niet zo, het is veel ingewikkelder.”

Het gebrek aan objectieve en transparante selectiecriteria, samen met de harde competitie voor een postdoc- en ZAP-posities en de daarmee gepaard gaande politieke spelletjes is voor vele respondenten in het onderzoek een reden om de universiteit te verlaten. Deze reden wordt in dezelfde mate bij vrouwelijke en mannelijke wetenschappers genoteerd.

Tips voor de voorzitter en de leden van de selectiecommissies

- ✓ Stel objectieve en transparante selectiecriteria voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen in het ZAP-kader op en communiceer deze aan de selectiecommissie en de kandidaten.

“Een doorzichtig evaluatiesysteem bij de aanstelling van ZAP’ers.

Hoewel dit heden ten dage ook zo zou moeten zijn, worden de criteria vaak nogal aangepast naargelang de vooraf geprefereerde kandidaat (m/v). De ene maal is het aantal publicaties belangrijk, dan weer de gemiddelde impactfactor, of het aantal citaties,... terwijl men een andere keer (zelfde commissieleden) precies de omgekeerde sleutel hanteert. Een eenduidige omschrijving van de criteria is belangrijk.” (postdoc aan het woord, Pyck, 2008)

- ✓ Schrijf de selectiecriteria neer voor de eigenlijke selectie en volg deze in de procedure. De selectiecriteria zijn bij voorkeur zo eenvoudig mogelijk.
- ✓ Bepreek de selectiecriteria, de wijze waarop deze worden beoordeeld en de weging van de verschillende criteria in de commissie vóórdat er met kandidaten wordt gesproken.

- ✓ Bijvoorbeeld: definieer het begrip “internationale mobiliteit”. Moet een kandidaat een minimumperiode in het buitenland verbleven hebben? Zo ja, hoe lang is die minimumperiode? Gaat het om het beschikken over internationale contacten/netwerken? Tellen internationale congressen ook mee? Tellen korte verblijven in het buitenland ook mee als internationale ervaring,...?

De selectiecommissie is man/vrouw-evenwichtig samengesteld

FEITEN

De UGent engageert zich om elke raad en commissie die ze zelf kan samenstellen en waar ze niet gebonden is aan decreten en reglementen man/vrouw-evenwichtig samen te stellen. Dit wil zeggen dat maximum tweederde van de stemgerechtigde leden hetzelfde geslacht heeft. Voor het lopend academiejaar 2011-2012 wordt er naar gestreefd om per faculteit over alle ZAP-beoordelings-commissies voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen heen, te streven naar een m/v-evenwicht. Vanaf 1 oktober 2012 zijn alle ZAP-beoordelingscommissies voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen in het ZAP-kader man/vrouw-evenwichtig samengesteld (beslissing Raad van Bestuur 17/02/2012).

Onderzoek toont aan dat het aantal vrouwen in benoemingscommissies een rol speelt bij de benoeming van vrouwelijke wetenschappers. Bij commissies die enkel uit mannen bestonden, was slechts 7% van de nieuwe hoogleraren een vrouw. Bij één vrouw in de commissie steeg dit percentage naar 14%, bij twee of meer vrouwen in de commissie steeg dit tot 22% (van den Brink, 2010). Met een diverse commissie wordt de kans op een groep die beslissingen neemt op basis van het onbewuste similar-to-me-effect, i.e. leden van dezelfde groep worden hoger gewaardeerd, kleiner (van den Brink, 2011). In 2012 onderzoekt de beleidscel Diversiteit en Gender de man/vrouw-samenstelling van de selectiecommissies voor de tenure track mandaten aan de UGent. De eerste analyses wijzen uit dat er heel wat selectiecommissies zijn waarin geen enkele vrouwelijke professor zetelt.

Tips voor de voorzitter en de leden van de selectiecommissies

- ✓ Stel van bij aanvang een diverse commissie samen in termen van functie en geslacht. Let erop dat de vrouwen in de commissies niet steeds de ATP'er of student van dienst zijn.
- ✓ Spreek vrouwen die geschikt zijn aan en vraag hen expliciet om deel uit te maken van de selectiecommissie. Bij aarzeling: geef hen tijd om na te denken en contacteer hen na enige tijd opnieuw.
- ✓ Ga er niet vanuit dat een bepaalde vrouw overbevraagd is en niet in de commissie zal willen zetelen. Leg uit wat de taak omvat qua inhoud en tijdsinvestering en vraag of ze dit op zich wil nemen. Ga op zoek naar een andere vrouw als zij deze taak niet op zich kan of wil nemen.
- ✓ Kijk en rekruteer verder dan de UGent bij het zoeken naar vrouwelijke leden voor de selectiecommissie. Mogelijk zijn er extern wel vrouwelijke experts te vinden (bv. aan andere universiteiten, aan hogescholen, via academische vrouwennetwerken).
- ✓ Herbekijk de criteria voor lidmaatschap van een selectiecommissie. Is het strikt noodzakelijk dat alle ZAP-leden in de commissie minstens van hoogleraar-niveau zijn? Kunnen deze criteria niet uitgebreid worden naar hoofddocent- of docentniveau?

Binnen de groep hoogleraren en (buiten) gewoon hoogleraren was in april 2011 slechts 11% een vrouw (41 vrouwen en 330 mannen), binnen de groep (hoofd)docenten was 25% een vrouw (166 vrouwen en 499 mannen).

- ✓ Uitzonderingen zijn mogelijk, ze mogen echter niet de regel vormen. Rapporteer in het verslag van de selectiecommissie op welke manier gezocht werd naar vrouwen, hoe ze gecontacteerd werden om in de commissie te zetelen als er geen vrouwen gevonden werden.
- ✓ Hou rekening met gezinsvriendelijke vergaderuren voor de vergadering(en) van de commissie. Plan vergaderingen bij voorkeur tussen 8.30u en 12.00u en 13.00u en 17.00u en niet op woensdagnamiddag. Bewaak het vooraf vastgelegde begin- en einduur van vergaderingen. Vergader alleen per uitzondering op gezinsonvriendelijke uren en kondig deze ruim vooraf aan.

Tips voor decanen en andere beleidsmakers

- ✓ Vraag de voorzitters van selectiecommissies bestaande uit enkel mannen op zoek te gaan naar 1 of meerdere vrouwelijke commissieleden en/of suggereer zelf een aantal mogelijke vrouwelijke kandidaat-commissieleden.
- ✓ Wees alert: het kan niet de bedoeling zijn dat de ATP'er(s) of student(en) steeds de vrouwelijke commissieleden van dienst zijn. Vraag de voorzitters van deze commissies op zoek te gaan naar 1 of meerdere vrouwelijke commissieleden van ZAP-niveau en/of suggereer zelf een aantal mogelijke vrouwelijke kandidaat-commissieleden.

De vacature is ruim verspreid

FEITEN

De vacatureteksten voor het ZAP aan de UGent hebben een vaste structuur, vormgeving en formulering die genderneutraal is. Daarnaast staat standaard op de webpagina met vacatures van de UGent de volgende zin: “De UGent werkt aan een uitgebalanceerd diversiteitsbeleid en moedigt iedereen, ongeacht geslacht, afkomst of functiebeperking, aan te solliciteren.” Naast een genderneutrale vacature is het eveneens belangrijk aandacht te besteden aan de wijze van verspreiding van vacatures. De ZAP-vacatures worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, maar er zijn nog vele andere verspreidingskanalen denkbaar.

Tips voor decanen en andere beleidsmakers

- ✓ Kies voor een open wervingsprocedure. Plaats een advertentie in dagbladen, via mailinglisten, jobwebsites, via academische netwerken, ...
- ✓ Verspreid de vacature zo ruim mogelijk, i.e. niet enkel binnen het eigen (in-)formele netwerk, bezorg ze eveneens aan vrouwen(-netwerken).
- ✓ Spreek vrouwen die geschikt zijn voor een vacante positie persoonlijk aan en nodig hen expliciet uit om te solliciteren. Dit brengt hun naam onder de aandacht van de leden van de selectiecommissie en maakt duidelijk wat hun academische ambitie is. Leg hen uit waarom je denkt dat ze voldoen aan de criteria. Bij aarzeling: geef hen tijd om na te denken en contacteer hen na enige tijd opnieuw.

Vrouwen worden minder voorgedragen door mannen en worden minder gestimuleerd om te solliciteren. Nochtans vinden vrouwen het van doorslaggevend belang om gevraagd te worden om te solliciteren (van den Brink, 2011). Dit bleek ook al uit het onderzoek naar doctoreren: vrouwen vinden het belangrijker en een meer doorslaggevende reden dan mannen om gevraagd te worden om te doctoreren (Verlinden et. al, 2005).

- ✓ Rekruteer en scout verder dan het eigen netwerk. Vraag meerdere "scouts" (i.e. hoogleraars, onderzoeksdirecteurs, vakgroepvoorzitters,...) om actief op zoek te gaan naar geschikte vrouwelijke kandidaten, zowel binnen als buiten de UGent.

- ✓ Vacatures waarop slechts 1 à 2 kandidaten solliciteren zijn mogelijk te specifiek uitgeschreven. Vraag de opstellers van de vacature de eisen minder specifiek te maken.

Bij zeer specifiek uitgeschreven vacatures kan men de indruk krijgen dat het een "vacature op naam" betreft. Hierdoor solliciteren potentiële kandidaten vaak niet, men heeft de indruk dat een vacature op voorhand verkocht is. Dit is meer het geval bij vrouwen dan bij mannen. Uit onderzoek blijkt dat de meeste vrouwen de neiging hebben enkel te solliciteren als ze aan een meerderheid van de eisen voldoen. Een lange lijst van hoge eisen sluit dus indirect een aantal vrouwelijke potentiële kandidaten uit (Lievens et. al., 2009, 2007).

Tips voor de voorzitter en de leden van de selectiecommissies

- ✓ Rapporteer in het verslag van de selectiecommissie via welke kanalen de vacature verspreid werd.

Het selectieproces is genderneutraal

FEITEN

Iedereen wil de beste kandidaat voor de job, daarover bestaat geen twijfel. Er is geen sprake van directe discriminatie maar gender speelt wel een rol in het selectieproces. Het selectieproces is niet genderneutraal, bijvoorbeeld omdat men geen rekening houdt met de beschikbare tijd voor het produceren van het onderzoeksdossier en omdat stereotyperingen een rol spelen (op beide punten gaan we op volgende pagina's dieper in). Dat blijkt duidelijk uit het onderzoek van van den Brink naar hooglerarenbenoeringen in Nederland:

Commissieleden zijn vaak op zoek naar een uitstekende onderzoeker met een uitmuntende reputatie, én een inspirerend docent en promotor, én een geboren leider, én een prettige en inspirerende persoonlijkheid, én met een duidelijke visie op het vakgebied. Het blijkt dat lang niet alle benoemde hoogleraren voldoen aan deze vijf vereisten. De overgrote meerderheid slaagt voor de test van voldoende publicaties, maar voldoet niet aan alle vereisten in de profielschets. Tijdens dit proces zijn er gendermechanismen aan het werk, een voorbeeld hiervan is geen rekening houden met werkonderbrekingen ten gevolge van zwangerschapsverlof. Daarnaast

blijkt het individueel kapitaal van een kandidaat een belangrijk selectie criterium te vormen. Een 'klik tussen de kandidaat en de commissie' en de meer subjectieve inschattingen over de leiderschapskwaliteiten, inzet en ambitie van de kandidaat. Het gevaar hierbij is dat deze zaken moeilijk objectief vast te stellen zijn waardoor m/v-stereotiepe beeldvorming een rol kan spelen. Uit het onderzoek blijkt dat mannen die niet excelleerden op alle criteria toch benoemd werden, terwijl vrouwen werden afgewezen omdat ze niet uitmuntend waren op alle punten (van den Brink, 2010, 2011).

Tips voor de voorzitter en de leden van de selectiecommissies

- ✓ Streef naar een representatief aantal vrouwen in de longlist. Evalueer de longlist: bevat deze vrouwelijke kandidaten? Onderzoek waarom er geen vrouwelijke kandidaten zijn.
- ✓ Streef naar een representatief aantal vrouwen in de shortlist.
- ✓ Organiseer een sollicitatieronde voor de kandidaten op de shortlist, bijvoorbeeld met een proefles en een gesprek.
- ✓ Evalueer het totale pakket van de kandidaat: onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Er is momenteel een sterke nadruk op onderzoeksprestatie.

Onderzoek toont aan dat vrouwelijke academici meer dan hun mannelijke collega's betrokken zijn bij onderwijstaken en taken die te maken hebben met kennisoverdracht (Pyck, 2008). Een recente studie bevestigt dit: vrouwelijke ZAP-leden begeleiden significant meer masterstudenten dan hun mannelijke collega's en zij besteden ongeveer 3 uur per week meer aan onderwijstaken dan mannelijke ZAP'ers. Belangrijke nuance: deze extra tijd gaat niet ten koste van de tijd besteed aan andere (onderzoeks-)activiteiten (Leyman et. al., 2011).

- ✓ De voorzitter let er op dat mannelijke en vrouwelijke commissieleden even vaak aan het woord zijn tijdens vergaderingen door elke deelnemer van de vergadering het woord te geven.

Mannen en vrouwen hebben vaak andere communicatiestijlen, zo zijn mannen tijdens vergaderingen langer aan het woord, onderbreken ze anderen vaker en nemen ze vaker het woord in vergelijking met vrouwen (Van der Auweraert, 2009; Tannen, 1994).

- ✓ Leg als commissie in een verslag verantwoording af over:
 1. de vooraf bepaalde selectiecriteria en de uiteindelijke beslissing
 2. de werving van kandidaten, meer bepaald de vrouwelijke kandidaten
 3. de selectie van kandidaten, meer bepaald het aantal vrouwelijke sollicitanten en vrouwelijke kandidaten op de long- en shortlist
 4. de wijze waarop tijdens de selectieprocedure aandacht is besteed aan genderneutrale beoordeling van kandidaten

Bij het kwantificeren van de onderzoeksoutput wordt rekening gehouden met de beschikbare tijd voor het produceren ervan

FEITEN

Er is een grote nadruk op onderzoeksoutput. Het tellen van publicaties, citaties, goedgekeurde projecten, doctoraten, enz. lijkt een eenvoudige rekensom maar dat is het vaak niet. Niet iedereen werkt voltijds, heel wat vrouwen onderbreken hun loopbaan tijdelijk voor zwangerschapsverlof, medewerkers kunnen een tijd afwezig zijn omwille van ziekte. In deze periode ligt het publicatie- en onderzoeks dossier stil. Het meten van academische excellentie heeft een gendercomponent, het is belangrijk om deze in rekening te brengen.

Tips voor de voorzitter en de leden van de selectiecommissies

- ✓ Hou bij het kwantificeren van de onderzoeksoutput rekening met de tijd die beschikbaar was voor het produceren ervan. Breng het percentage tewerkstelling in rekening en hou rekening met periodes van afwezigheid (zwangerschapsverlof, mantelzorg, ouderschapsverlof, loopbaanonderbrekingen, ziekte, ...).
- ✓ Vraag in het sollicitatiegesprek waarom kandidaten de 5 opgesomde publicaties als hun belangrijkste publicaties beschouwen. Op deze manier wordt ook gepolst naar de kwaliteit van de publicaties.

Tips voor de opstellers van de vacatures

- ✓ Vermeld waarom de periodes en reden(en) van werkonderbreking bevestigd worden, nl. dat bij het beoordelen van het dossier rekening zal gehouden worden met de beschikbare tijd voor het produceren ervan.
- ✓ Maak een nieuwe categorie in het sollicitatiedossier waarin mogelijke periodes van werkonderbrekingen en de redenen van deze onderbrekingen (zwangerschapsverlof, langdurig ziekteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, ...) vrijwillig kunnen opgesomd worden.
- ✓ Vraag kandidaten in het sollicitatiedossier hun vijf belangrijkste publicaties op te sommen, naast een opsomming van alle publicaties.

Genderstereotypering wordt geweerd tijdens het selectieproces

FEITEN

“Ik kwam binnen en ging zitten en hij zei: ja, juffrouw, je wilt dus een doctoraat schrijven? Ik zei: ja. Je beseft toch wel dat je dan geen kans meer hebt op een familieleven. Zie je dat wel zitten? Terwijl dat ik dacht van: man, waar heb je het over? Ik ben 23 jaar! En waar moei jij je eigenlijk mee? Maar dat heb ik toen niet gezegd.” (postdoc aan het woord, Pyck et. al., 2009)

“Er is een zwangerschapsonvriendelijke cultuur geïnstalleerd. Er is weinig begrip voor mensen met een kinderwens onder de meeste mannelijke proffen. De meeste gaan ervan uit dat je (als vrouw) moet kiezen: óf kinderen, óf een academische loopbaan. Dus naast structurele vernieuwingen ter bevordering van de work-family balance, zou er ook een mentaliteitswijziging moeten komen...” (predoc aan het woord, Pyck, 2008)

“Vrouwen stromen veel te weinig door en dat heeft niets met gezin te maken want het combineren lukt hen wel: ‘voor het zekerste’ worden ze finaal toch door mannen vervangen op de hogere posten.” (postdoc aan het woord, Pyck, 2008).

Uit het UGender onderzoek (Pyck, 2008) bleek dat wetenschappers lange werkdagen presteren, toch zei de meerderheid onder hen – vrouwen en mannen – tevreden te zijn over de combinatie werk en gezin. Slechts een minderheid (12%) was ontevreden. Al te vaak wordt de combinatieproblematiek als dé reden genoemd voor de afwezigheid van vrouwen in het ZAP-topkader en dé reden waarom vrouwen zelf kiezen om de universiteit verlaten. Nochtans komt dit uit het onderzoek van Lievens et. al. (2009) en Pyck et. al. (2009) niet naar voren als dé reden om als gedoctoreerde wetenschapper de UGent te verlaten. Sterker zelfs: het staat niet in de top 5 van redenen om de UGent te verlaten. De korte termijn contracten en daarbij horende werkonzekerheid, de zware competitie en het gebrek aan ondersteuning zijn de echte redenen om een punt achter een academische carrière te zetten. Een grote groep mannen verlaat de universiteit om dezelfde redenen. Uitstroomredenen die wel meer door vrouwen dan mannen aangehaald worden, zijn de bureaucratische werksfeer en de wens naar een job met meer maatschappelijke relevantie.

De combinatieproblematiek mag en kan niet herleid worden tot een “vrouwenproblematiek”. Er zijn immers heel wat vrouwen die er bewust voor kiezen om geen kinderen te krijgen, anderzijds zijn er heel wat jonge vaders die met net dezelfde problematiek geconfronteerd worden als jonge moeders. Iedereen wordt op een of andere manier met de combinatieproblematiek geconfronteerd, het gaat verder dan de combinatie werk en kinderen, het gaat eveneens om vrijetijdsbesteding, om de zorg voor ouders en schoonouders, de zorg voor kleinkinderen, de combinatie met de veeleisende job van de partner,...

Tips voor decanen en andere beleidsmakers

- ✓ Maak van de combinatieproblematiek geen of/of verhaal. Het gaat niet om of een academische carrière of kiezen voor het gezin.
- ✓ Problematiseer de combinatieproblematiek niet, bespreek het.
- ✓ Ga er niet van uit dat vrouwen de universiteit verlaten omwille van de combinatieproblematiek, vraag hen naar de redenen van hun exit.

Tips voor de voorzitter en de leden van de selectiecommissies

- ✓ De voorzitter en leden van de selectiecommissie grijpen in bij seksistische opmerkingen, seksistische grappen, vooroordelen t.a.v. vrouwen, genderstereotypen en veralgemeningen.
- ✓ Wees waakzaam voor onbewuste genderstereotypingen. Ga er bijvoorbeeld niet van uit dat iemand wel of niet ambitieus is op basis van geslacht en/of het al dan niet hebben van kinderen en/of deeltijds werk. Vraag vrouwen en mannen zelf naar hun (academische) ambitie, vul die niet voor hen in.

Vrouwen worden gepercipieerd als minder ambitieus dan hun mannelijke collega's omdat ze vaker deeltijds werken, meer zorgtaken opnemen en minder dan mannen hun ambities kenbaar maken. Uit verschillende studies

blijkt dat de ambitie, motivatie en toewijding van vrouwelijke wetenschappers niet verschilt van die van hun mannelijke collega's (van den Brink, 2011). De UGender-studie bevestigt dit: bij het academisch personeel werkt eenzelfde percentage mannen en vrouwen (13%) deeltijds, de meesten onder hen werken deeltijds aan de UGent met een ander hoofdberoep buiten de UGent (Pyck, 2008).

- ✓ Sla vrouwen die deeltijds werken, ouderschapsverlof opnemen of in zwangerschapsverlof zijn niet over bij de werving en rangschikking van kandidaten. Zij kunnen eveneens de ambitie hebben om door te groeien.

Er is zicht op het aanwezige vrouwelijke talent binnen en buiten de UGent

FEITEN

Het idee dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de academische top een kwestie van tijd is, klopt niet. De pool van vrouwelijke postdoc'ers was immers in 2011 voldoende groot met 43% vrouwelijke postdocs aan de UGent.

Tips voor decanen en andere beleidsmakers

- ✓ Monitor de ontwikkelingen en prestaties van talentvolle vrouwen, ondersteun hen zo nodig gericht bij het doorgroeien in een academische positie.
- ✓ Schakel andere beleidsmakers (vakgroepvoorzitters, onderzoeksdirecteur, onderwijsdirecteur, hoogleraren, ...) in die het vrouwelijk potentieel bijhouden. Op die manier zal er zicht zijn op het vrouwelijk talent in de eigen faculteit.
- ✓ Organiseer talentdagen waarop jonge onderzoekers zichzelf en hun onderzoek kunnen presenteren, bijvoorbeeld d.m.v. een doctoraats-symposium. Zorg ervoor dat vrouwelijke kandidaten representatief vertegenwoordigd zijn.
- ✓ Ga actief op zoek naar vrouwelijke rolmodellen binnen en buiten uw faculteit.
- ✓ Zorg voor diversiteit in uw programma als u een congres organiseert. Let er op dat niet alle sprekers en experts mannen zijn. Zoek actief naar vrouwelijke sprekers en experts.
- ✓ Draag voor de erdoctoraten per faculteit een man en een vrouw voor.

5

♂
5

♀

MEER INFO

CONTACTGEGEVENS

Universiteit Gent – beleidscel Diversiteit en Gender
Sint-Pietersnieuwstraat 45, 9000 Gent
www.UGent.be/diversiteitengender/nl/gender

ONDERSTEUNING DOOR DE BELEIDSCEL DIVERSITEIT EN GENDER

✓ Menza – mentoring door ZAP

In het najaar 2012 gaat het derde Menzajaar van start. Mentoring wordt binnen Menza gedefinieerd als een interpersoonlijke activiteit, waarbij een meer ervaren persoon (de mentor) een minder ervaren persoon (de mentee) begeleidt in de uitbouw van een (universitaire) loopbaan door ervaringen uit te wisselen en feedback te geven. Een mentorrelatie is niet hiërarchisch, ze is gebaseerd op vertrouwen en steun. Het is een relatie tussen één mentor en één mentee. Het doel van Menza is de professionele vaardigheden van vrouwelijke wetenschappers die een academische loopbaan ambiëren, uit te breiden en te optimaliseren om zo hun loopbaan vooruit te helpen. Menza gaat ervan uit dat er institutionele en gedragsgebonden barrières kunnen

zijn die de vooruitgang in hun academische carrière belemmeren. Een mentor kan de mentee op collegiale wijze face-to-face bijstaan, bemoedigen, begeleiden, ondersteunen, risico's helpen analyseren... Belangrijk hierbij is dat de vakinhoudelijke ondersteuning, alsook de ondersteuning van wetenschappelijke en onderwijskundige competenties niet tot het takenpakket van de mentor behoren. Hiervoor kan de onderzoeker immers terecht bij de reguliere kanalen (promotor, collega's, vakgroep en Doctoral Schools).

Meer info

Sigfried Lievens
beleidscel Diversiteit en Gender
Sint-Pietersnieuwstraat 45, 9000 Gent
09 264 98 23
www.ugent.be/diversiteitengender/nl/gender/menza.htm

✓ Gendertoets – genderneutraal taalgebruik aan de UGent

Indien gewenst screent de beleidscel Diversiteit en Gender uw teksten, vacatures, reglementen, ... op hun genderneutraliteit.

BIBLIOGRAFIE

- Beleidscel Diversiteit en Gender. 1/ Screeningsinstrument teksten en beeldmateriaal: diversiteits- en genderneutraal taalgebruik (www.ugent.be/diversiteitengender/nl/publicaties/screeningsinstrument1.pdf). 2/ Screeninginstrument vacatures: aandachtspunten bij het opstellen van vacatures (<http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/publicaties/screeningsinstrument2.pdf>)
- BeWiSe – Belgian Women in Science (www.bewise.be): academisch vrouwennetwerk met een mentoringprogramma.
- Demoor, M., Lievens, S. & Pyck, H. (2011). Menza - Mentoring voor vrouwelijke wetenschappers aan de UGent Evaluatie van het Menzajaar 2009-'10. Intern rapport van de beleidscel Diversiteit en Gender (<http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/gender/menza.pdf>).
- Dienst Emancipatiezaken (2003). Vergaderen is een kunst. Aandacht voor kwaliteitsvol vergaderen. Deloitte & Touche, in opdracht van de dienst Emancipatiezaken van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2003.
- European Commission (2009). She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009.
- European Technology Assessment Network (2000). Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Network on Women and Science. Brussels: European Commission, Research Directorate-General.
- Leyman A., Vandeveldel, K., van Rossem R. & Groenvynck, H. (2011). Senior onderzoekers aan het woord: resultaten van de 'survey of senior researchers' aan de Vlaamse universiteiten. Gent, HR².
- Lievens, S., Pyck, H., Demuyne, K., Dequeecker, I., Van Nuland, M. en Liessens, L. (2007). Gezocht: vroedvrouw (M/V). Beschrijving van een gendermainstreamingsproces in een institutionele setting. Gender in het Competentie en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt (CO.BR.A). Focus: Gender. Rapporten van het Centrum voor Genderstudies – UGent, nr. 5.
- Lievens, S., Pyck, H. en Vandenbussche, L. (2009). Carrièreverloop: aanwerving – bevordering – ontslag. In: Gids voor Gelijke Kansen. HR Instrumenten voor Gelijke Kansen aan Universiteiten. VLIR-Werkgroep Gelijke Kansen 2009.
- Pyck, H. (2008). Het Rapport M/V van de Universiteit Gent. Verslag van het project UGender - Gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent.
- Pyck, H., Lievens, L., Vandenbussche, L. & Demoor, M. (2009). Should I stay or should I go? Wetenschappers aan het woord over de redenen van hun uitstroom. In: Van Rossem, R., Vandeveldel, K. De Grande, H. (2009). Kennis in Wording. Het Vlaamse onderzoeks- en innovatiepotentieel.
- Tannen, D. (1994). Woorden aan het werk. Hoe vrouwen en mannen op het werk met elkaar praten. Amsterdam: Prometheus, 1994:121.
- Van der Auweraert, A. (2009). Wetenschapscommunicatie. In: Gids voor Gelijke Kansen. HR Instrumenten voor Gelijke Kansen aan Universiteiten. VLIR-Werkgroep Gelijke Kansen 2009.
- van den Brink, M. (2010). Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands, Pallas Publications, Amsterdam (handelseditie proefschrift).
- van den Brink, M. (2011). Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v). Mythen, feiten en aanbevelingen. Radboud Universiteit Nijmegen.
- Verlinden, A., Billiet, J., Smedts, D. (K.U.Leuven), Pyck, H., Page, H., Van de Velde, M.C. (UGent) (2005). Doctoreren in Vlaanderen: verslag van de survey aan de Universiteit Gent en de Katholieke Universiteit Leuven.



Universiteit Gent

Beleidscel Diversiteit en Gender

Sint-Pietersnieuwstraat 45, 9000 Gent

www.UGent.be/diversiteitengender/nl/gender