



Eindrapport Genderactieplan 2014-2016 (ASP 2/PTOP115)

Fix the numbers of women, fix the institutions, fix the knowledge, ... and fix the mentality! *

Opgemaakt door:

Prof. dr. Gily Coene, voorzitter stuurgroep Genderactieplan

Lisa Wouters, beleidsmedewerker gender, diversiteit & duurzaamheid

* Vrij naar prof. dr. Londa Schiebinger en VUB-rector Caroline Pauwels

Status	FINAL
Versie	V.03
Datum	20/03/2017
Titel	Eindrapport GAP 2014-2016

Versie	Vorbereid door	Voorgelegd aan, besproken met:	Datum	Opmerkingen
V.01	Gily Coene, GAP-voorzitter Lisa Wouters, STBE	Overleg Stuurgroep GAP	07/02/2017	Opmerkingen geïntegreerd
V.02	Gily Coene, GAP-voorzitter Lisa Wouters, STBE	Stuurgroep GAP, per mail	14/03/2017	Opmerkingen geïntegreerd
V.03		Academische Raad	27/03/2017	
		Raad van Bestuur	25/04/2017	

Inhoudsopgave

1. Identificatie en opdracht Stuurgroep Genderactieplan (GAP) p. 3
2. Context en opzet Genderactieplan p. 5
3. Voorlopige conclusies per speerpunt p. 6
4. Aanzet tot aanbevelingen p. 13
5. Kwantitatieve monitoring p. 14
6. 5.1 Genderverhoudingen academisch personeel 2016 (bron: VLIR)
- 5.2 Genderverhoudingen per groep: evolutie over 10 jaar (Bron: VLIR)
- 5.3 Genderverhoudingen per graad VUB: evolutie over 10 jaar, uitgedrukt in % VTE (Bron: VLIR)
- 5.4 Benchmark met Vlaanderen (Bron: VLIR)
- 5.5 Instroom: benoemingen ZAP 2013 – 2016 (Bron: DP)
- 5.6 Doorstroom: bevorderingen ZAP 2013 – 2016 (Bron: DP)
- 5.7 Evolutie academisch personeel faculteiten 2013 – 2016 (Bron: DP)
- 5.8 Samenstelling interne organen en comités
7. Kwalitatieve monitoring actiepunten p. 26
8. VLIR Charter Gender p. 38

1. Identificatie en opdracht Stuurgroep Genderactieplan

Opdracht

- Uitwerken van een instellingseigen Genderactieplan in het kader van het VLIR Charter Gender.
- Bewerkstelligen van een draagvlak in alle geledingen van de instelling.
- De verankering van een duurzaam genderbeleid aan VUB.

Gezien de goedkeuring van het GAP door de Raad van Bestuur van 28/01/2014.

Gezien de integratie van het GAP in het ASP 2 en de jaarlijkse ASP-monitoring (optimaliseringsportfolio ASP/PTOP115 “Duurzaamheid en Gender”).

Gezien de aanwerving per 01/01/2015 van 1 VTE ATP bij de Dienst Strategie en Beleidsvoorbereiding, belast met de ontwikkeling en implementatie van de transversale beleidsthema’s gender en duurzame ontwikkeling.

Bijkomende taken Stuurgroep GAP

- Betreffende het operationele luik (implementatie genderbeleid): De Stuurgroep GAP verstrekt advies aan het Directiecomité, de Academische Raad en aan de leidinggevenden van de rectorale en centrale administratieve diensten over de thema’s en beleidsvoorstellen of uitvoeringsbeslissingen die binnen hun respectievelijke domein vallen.
- Betreffende het strategische luik (visie, monitoring, evaluatie en bijsturing genderbeleid): De Stuurgroep GAP levert input aan de Dienst Strategie en Beleidsvoorbereiding, via de GAP-medewerker die ingebed is in de werking van deze dienst.

Samenstelling GAP-Stuurgroep 2015

De oorspronkelijke samenstelling werd bekrachtigd door de Raad van Decanen van 29/04/2013.

Voorzitter: prof. dr. Machteld De Metsenaere, wijziging 2015: prof. dr. Gily Coene (LW)

Stafmedewerker: Lisa Wouters (STBE)

Vertegenwoordiging centrale diensten

Jan Veny, wijziging 2014: Raf Devos (Directie Personeelsdienst) - plvv. Maha Najjar (juriste personeelsdienst)

prof. dr. Yvette Michotte (Vicerector Onderwijs), wijziging 2016: prof. dr. Jan Danckaert (Vicerector Onderwijs- en Studentenbeleid) - plvv. Vanessa De Cock (Afdelingshoofd Onderwijs- en Studentenbeleid)

Mieke Gijsemans (Directeur Research & Data Management) - plvv. Julie Debrauwere, wijziging 2015: Hannelore De Grande (Coördinator DocBe)

Vertegenwoordiging Faculteiten

Faculteit ES: prof. dr. Karen Celis - plvv. prof. dr. Bram Spruyt

Faculteit LW: prof. dr. Gily Coene, wijziging 2015: prof. dr. Inge Arteel

Faculteit RC: prof. dr. Wilfried Rauws – plvv. prof. dr. Paul De Hert, wijziging 2013: Els Dumortier, wijziging 2014: prof. dr. Els Dumortier is effectief lid en plvv. prof. dr. Wilfried Rauws

Faculteit PE: prof. dr. Roland Pepermans – plvv. prof. dr. Joeri Hofmans, wijziging 2015: prof. dr. Joeri Hofmans effectief lid

Faculteit LK: prof. dr. Eric Kerckhofs

Faculteit GF: prof. dr. Karin Vanderkerken (Vice-rector Onderzoeksbeleid) - plvv. prof. dr. Ilse Smolders

Faculteit IR: prof. dr. Francis Berghmans - plvv. prof. dr. Ann Dooms, wijziging 2016: prof. dr. Marijke Huysmans is plvv.

Faculteit WE: prof. dr. Stefan Magez - plvv. prof. dr. Eva Colebunders, wijziging 2016: prof. dr. Dominique Maes en plvv. prof. dr. Ann Dooms

Aanvulling effectieve leden n.a.v. Raad van Decanen 04/11/2013

prof. dr. Georges Declercq (voormalig Decaan Faculteit LW)

prof. dr. Patrick Stouthuysen (Adviseur van de rector inzake Academisch Beleid)

Jan Den Haese (Directie Personeelsdienst, HR)

Aanvulling effectief lid goedgekeurd door de GAP-Stuurgroep 15/10/2015

Els Robbrecht (Afdelingshoofd Studentenbeleid), wijziging 2016: toevoeging plvv. Sofie De Smet (Stafmedewerker Studentenbeleid)

Leden met raadgevende stem

Frank Gladines (GOCO) en Jacqueline Couder (IRMO)

Vergaderingen GAP-Stuurgroep 2016

26 februari, 29 april en 14 december 2016. Verslagen op te vragen bij Lisa Wouters.

2. Context en opzet Genderactieplan (GAP)

Medio 2012 werden een aantal decreten uitgevaardigd waarin de wetgever de publiekrechtelijke universiteiten voorschriften oplegt betreffende de evenwichtige vertegenwoordiging van de geslachten in de samenstelling van Raad van Bestuur, andere bestuursorganen en selectiecommissies. Ten aanzien van de vrije instellingen werden geen verplichtingen opgelegd, maar is wel de aanbeveling geformuleerd om gelijkaardige inspanningen te leveren. In de Werkgroep Gelijke Kansen van de VLIR werd een voorstel voor een **Actieplan Gender Hoger Onderwijs** uitgewerkt. Vervolgens werd in de schoot van de VLIR een **High Level Task Force Gender** opgericht. Deze Task Force adviseerde een aantal actielijnen op te nemen in een **Charter Gender**, als teken van een interuniversitair gedragen engagement (VLIR Bureau 19/06/2013, VUB RvB 02/07/2013). In dit Charter Gender verklaarden de rectoren te werken aan een duurzaam genderbeleid en de inbedding ervan binnen alle lagen van de universiteit.

Conform het Charter Gender werkte elke Vlaamse universiteit een instellingseigen Genderactieplan uit, incl. autonoom bepaalde targets en met een **focus op academisch personeel**. Aan de VUB werd hiertoe de **Stuurgroep GAP** opgericht waarin zowel de faculteiten als een aantal centrale diensten vertegenwoordigd zijn (Raad van Decanen 29/04/2013). De voorbije jaren wijzigde de samenstelling van de stuurgroep meermaals. De opdracht van de Stuurgroep GAP bestond er de voorbije periode in om: 1) voorliggend instellingseigen Genderactieplan in het kader van het VLIR Charter Gender uit te werken, 2) een draagvlak in alle geledingen van de instelling te bewerkstelligen en 3) een duurzaam genderbeleid aan VUB te verankeren. Ter ondersteuning van de stuurgroep werd een stafmedewerker aangeworven. De afgewerkte genderactieplannen van de Vlaamse instellingen werden in het voorjaar van 2014 overgemaakt aan de voogdijministers Ingrid Lieten en Pascal Smet. De VLIR Task Force monitort op interuniversitair niveau de geboekte vooruitgang.

Het **Charter Gender** zette de krijtlijnen uit voor het GAP. Naast een structureel verankerde vorming genderdiversiteit voor leidinggevenden, worden in het charter een reeks maatregelen voorgesteld m.b.t. de instroom en doorstroom van het AP. Deze situeren zich veelal op het vlak van monitoring, carrièreplanning en een gedifferentieerd loopbaanbeleid. Daarbovenop is er het engagement om bij nieuwe aanwervingen postdoc en ZAP op werkmiddelen een genderbeleid volgens een hiertoe bepaald richtsnoer, te implementeren. Ook wordt de 1/3-2/3 regel vooropgesteld wat betreft het streven naar een meer evenwichtige vertegenwoordiging in bestuursorganen, raden en commissies.

Daarnaast was het Europese rapport *“Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation”* (2012) een inspiratiebron, samen met het advies van doctor honoris causa van de VUB, prof. dr. Londa Schiebinger: *“Fix the numbers of women, fix the institutions, fix the knowledge”*. Ook werden de genderverhoudingen van het academisch personeel in kaart gebracht en gepresenteerd op het strategisch seminarie van 2014.

De stuurgroep formuleerde tenslotte acht speerpunten:

1. De VUB voert een breed gedragen genderbeleid gericht op een duurzame cultuurverandering.
2. Elke faculteit streeft naar een evenwicht in vrouwelijk en mannelijk ZAP in alle graden.
3. Een evenwichtig aandeel mannen en vrouwen neemt bestuursfuncties op.
4. Institutionele praktijken zijn transparant, professioneel en genderneutraal.
5. Er vindt een cultuurverandering plaats.
6. De VUB zet in op het verbeteren van de work-life balance.
7. Gender maakt deel uit van excellent onderwijs en onderzoek.
8. Er heerst een positieve werksfeer waarin respect voor het individu centraal staat.

Deze speerpunten clusteren tal van strategische en operationele doelstellingen. Het resultaat is een transversaal actieplan met in totaal een 60-tal grote en kleinere actiepunten op korte en langere termijn. Het GAP bestaat uit een set van acties en maatregelen die een **duurzame cultuurwijziging** betrachten waarbij het welzijn en de ontplooiingskansen van alle werknemers centraal staan. Het is een **aanzet tot** de ontwikkeling van een **verankerd genderbeleid** aan VUB en wordt dan ook idealiter als een dynamisch werkdocument beschouwd waaraan actiepunten worden toegevoegd, bijgestuurd of afgevinkt.

3. Voorlopige conclusies per speerpunt

Per speerpunt werden de strategische doelstellingen opgesteld (in blauw). Zie de tabel “Kwalitatieve monitoring actiepunten” infra voor de bijhorende operationele doelstellingen en een gedetailleerde stand van zaken per actiepunt.

1. De VUB voert een breed gedragen genderbeleid gericht op een duurzame cultuurverandering.

- 1.1. Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit.
- 1.2. Het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit via een specifiek beleid in het kader van een strategisch plan.
- 1.3. De afzonderlijke instellingen worden ondersteund door initiatieven op het interuniversitaire niveau.
- 1.4. Het structureel verankeren van een genderbeleid.
- 1.5. Het voeren van een zichtbaar genderbeleid, zowel intern (VUB-gemeenschap/personeel) als extern (brede publiek).

Conclusies:

- Het GAP gaf een boost aan het genderbeleid en heel wat gendergerelateerde thema’s vonden hun weg in de instelling, bv. work-life balance en welzijn.
- Er zijn stappen voorwaarts gezet, maar een **duurzame cultuurverandering** vraagt tijd. Er is een blijvende volgehouden inspanning nodig met het oog op de verankering van gendergelijkheid in de geesten en in de organisatiecultuur.
- Het voeren van een zichtbaar genderbeleid blijft belangrijk. In 2017 staat de herwerking van de website op het programma.
- De oprichting van de GAP-stuurgroep droeg de facto slechts gedeeltelijk bij tot het creëren van **draagvlak in de faculteiten**. De integratie van gender in de facultaire beleidsplannen verliep met wisselend succes.
- Er is wel een aanzet tot de verankering van het centrale beleid gegeven door de integratie van het GAP in de **strategische beleidscyclus**, alsook de aanwerving van een halftijdse medewerker (Mevr. Lisa Wouters).
- De VLIR High Level Task Force gender blijft werkzaam en coördineert de interuniversitaire monitoring waaraan VUB participeert.

2. Elke faculteit streeft naar een evenwicht in vrouwelijk en mannelijk ZAP in alle graden.

- 2.1. De universiteiten engageren zich om bij nieuwe aanwervingen postdoc en ZAP op werkmiddelen nauwlettend het genderbeleid op instellingsniveau te implementeren waarbij een richtsnoer, te behalen binnen 5 jaar, zal voorgesteld worden in het instellingseigen beleidsplan.
- 2.2. De ontwikkeling van een personeelsbeleid en -planning met aandacht voor genderverhoudingen.
- 2.3. Carrièreplanning van academisch personeel op diverse sleutelmomenten van de carrière in het kader van een gedifferentieerd loopbaanbeleid.
- 2.4. De begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière. Het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen een academische carrière en een carrière op de reguliere arbeidsmarkt.

Conclusies:

- De algemene genderverhoudingen zijn relatief positief maar **1/3 vrouwen** in elke graad is slechts een **eerste stap is in de richting van pariteit**. Daarnaast blijven er grote **verschillen bestaan tussen faculteiten en vakgroepen**.
- Het is moeilijk te bepalen of er van vooruitgang kan gesproken worden tussen 2013 en 2016 is. De **leaky pipeline** is nog steeds een feit. Bij de masterstudenten aan de VUB is 56% vrouw in 2016 t.o.v. 13,7 % vrouwelijke Gewoon Hoogleraren. Opvallend is het **lage aantal VTE**, in het bijzonder in de hogere graden (17 VTE vrouwelijke Hoogleraren en 8,3 VTE vrouwelijke Gewoon Hoogleraren in totaal aan de VUB).
- Er zijn nog steeds faculteiten zonder vrouwelijke hoogleraren of gewoon hoogleraren. **Doorstroom** blijft een probleem, met alle gevolgen voor de vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursorganen.
- De voorsprong die VUB heeft t.o.v. de andere Vlaamse universiteiten met 28% vrouwelijk ZAP wordt elk jaar kleiner. **Andere instellingen maken een grotere inhaalbeweging**. Dit komt waarschijnlijk door het aanwerven van veel vrouwen in een BOF ZAP statuut en sterke streefdoelen zoals bv. dat van KU Leuven: minstens 50% vrouwelijke ZAP-benoemingen
- Een aantal VUB-faculteiten is alvast goed op weg om **het minstens 1/3 streefdoel** waartoe ze zich engageerden, te behalen:
 - **LW** heeft met 34,22% vrouwelijk ZAP in 2016 het streefdoel van 33% in 2023 behaald.
 - **GF** (31,58%) en **ES** (31,65%) zijn op weg naar het behalen van hun streefdoel, nl. 33% ZAP in 2019.
 - **WE** wil minstens 25% vrouwelijke docenten aanwerven gedurende de periode 2014 tot 2019. Voor de jaren 2014, 2015 en 2016 samen bedraagt het percentage nieuw aangestelde (benoemde) vrouwelijke docenten 57,73% (op basis van VTE).
 - **IR** wil in 2019 25% vrouwelijk ZAP-kader hebben (21,41% in 2016) en PE 50% (45,37% in 2016). Zal dit lukken?
 - Heeft **LK** in 2017 drie vrouwelijke hoofddocenten in haar rangen? Per 01/02/2016 waren er twee vrouwelijke hoofddocenten.
 - In **RC** werd, conform het vooropgestelde bevorderingsplan 2014-2017 (6 VTE – 3 mannen en 3 vrouwen) in 2014, 2015 en 2016 werden telkens 1 man en 1 vrouw bevorderd (2,2 en 3 VTE in totaal).
 - Daarnaast omvatten de streefdoelen van de faculteiten GF, ES, IR LW en PE bijzondere aandacht voor de doorstroom van vrouwelijk ZAP.
- **Op 10 jaar tijd** (2006-2016) is er een **lichte positieve vooruitgang** in de genderverhoudingen van het academisch personeel in zijn geheel. De vooruitgang situeert zich voornamelijk in het **AAP- en ZAP-kader en bij de docenten** in het bijzonder. Bij de **predocs en postdocs** is er echter weinig vooruitgang te bespeuren, ondanks inspanningen m.b.t. ondersteuning, en dit is **onrustwekkend** voor de toekomst.
- Er werden de voorbije jaren diverse initiatieven genomen m.b.t. het **in kaart brengen en het analyseren van de bewegingen in het AP**, met dank aan prof. dr. Marie-Anne Guerry en Evy Rombaut. De huidige personeelsdatabank is echter geen geschikte tool om dit te doen.
- Er werd gestart met het op touw zetten van een interfacultair pilootproject rond **mentoring van Tenure Tracks**. In elke faculteit werd een coördinator aangesteld en begin 2016 startten 15 duo's aan het traject dat tot de zomer van 2017 loopt. De signalen op de intervisiemomenten zijn erg positief, van zowel mentees als mentoren. In het najaar van 2017 ligt er een draaiboek klaar. Dit project droeg bij tot de opstart van het informele netwerk voor TT/startende docenten, met o.a. Lars De Laet en Thomas Crispeels als trekkers.

3. Een evenwichtig aandeel mannen en vrouwen neemt bestuursfuncties op.

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

Conclusies:

- Met de genderbepalingen in het nieuwe Organiek Statuut (O.S.), het nieuwe personeelsreglement voor ZAP, gastprofessoren en vervangers, en de GOCO-hervormingen, is er een **positieve tendens** merkbaar. De bewustwording over het belang van de representatie van vrouwen in bestuursorganen groeide. Over het algemeen is er een toename van het aandeel vrouwen in organen en commissies, zowel op **centraal als op facultair niveau**.
- In de meeste gevallen gaat het slechts over een minimaal **streven naar 1/3**, en een **aantal organen voldoen niet aan de zichzelf opgelegde genderbepalingen** (bv. Universiteitsraad, Academische Raad, Bestuurscollege UZ).
- De monitoring van de samenstelling van organen werd in 2016 uitgebreid naar ook **ATP-organen en studenten**, ondermeer op vraag van de vakorganisaties.
- Er zijn organen die in het oog springen vanwege de zeer lage participatiegraad van vrouwen (bv. tuchtcommissie studenten, bioveiligheidscomité campus Etterbeek).
- **Gendergevoelige verkiezingsmechanismen** voor de universiteitsraad (bv. kandidaat duo's man-vrouw) werden niet aangenomen. UGent deed dit wel voor haar Raad van Bestuur en werd hiervoor gelauwerd door het European Institute for Gender Equality als de een van de 10 best practices inzake academisch genderbeleid in Europa.
- Sommige **faculteiten** behalen de 1/3-regel in sommige facultaire organen en commissies niet. Dit werkt ontmoedigend voor andere faculteiten en kan leiden tot een domino-effect.

4. Institutionele praktijken zijn transparant, professioneel en genderneutraal.

4.1. Een aanstellingsprocedure met oog voor het genderthema en helderheid binnen het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria.

Conclusies:

- Met uitzondering van RC, bestaan de **EBC's** van de andere faculteiten uit minstens 1/3 vrouwen. Het aantrekken van **externe vrouwelijke leden** voor EBC's kan echter slechts een tijdelijke oplossing zijn. Een grotere doorstroom van vrouwelijk ZAP in de eigen faculteit en een betere representatie van vrouwen in EBC's gaan hand in hand.
- De samenstelling van de vaste **facultaire selectiecommissies** is problematisch. De 1/3-regel wordt zelden behaald, niettegenstaande hun belangrijke rol van 'gatekeeper' en de mogelijke (gender) bias tijdens selectieprocedures. Vaak bestaan deze commissies uit (mannelijke) leden ex officio en wordt er ad hoc een (vrouwelijke) expert 'toegevoegd'.
- **Professionalisering** van de werking van de EBC's en de selectiecommissies, incl. de **vorming en bewustmaking** van de leden, blijft een werkpunt.
- Vaak is er een probleem aan de **instroomzijde**, omdat **onvoldoende vrouwen kandideren/een dossier indienen**. Tot op heden is het niet gelukt om hierop zicht te krijgen (via de personeelsdienst of de selectiecommissies). Sommige faculteiten hebben wel inspanningen geleverd om dit na te gaan (IR, GF, RC).
- Het pilootproject van de academisch directeur in de ES stimuleerde andere faculteiten om na te denken over een **academisch personeelsbeleid** incl. transparante procedures.
- De ZAP-matrix en ondertussen de ZAP-competentietoets droegen bij tot een schuchtere **mentaliteitswijziging**.

5. Er vindt een cultuurverandering plaats.

5.1. Het inrichten van een structureel verankerd aanbod op het gebied van genderdiversiteit voor leidinggevend.

5.2. Vrouwen (vrouwelijke rolmodellen) zijn zichtbaar in de instelling.

Conclusies:

- Met het GAP werd een cultuurverandering op gang getrokken (top down). Het thema heeft lange tijd niet of weinig ‘geleefd’ op de werkvloer en in de faculteiten. Meer recent kwam daar verandering in, hetzij door het engagement en de interesse van een aantal voortrekkers (bottom-up), hetzij indirect via initiatieven rond welzijn of work-life balance (bv. het tijdsbestedingsonderzoek van TOR). Ook de verkiezing van een vrouwelijke rector speelt hierbij een rol.
- Het inrichten van een structureel verankerd aanbod van vorming op het gebied van **genderdiversiteit voor leidinggevend** was een van de doelstellingen in het VLIR Charter Gender. Het GAP organiseerde een aantal **vormingen en workshops voor zowel AP als ATP** met (internationale) **experten**:
 - Gender, wetenschap en beleid, i.s.m. RHEA (prof. dr. Londa Schiebinger),
 - Selectieprocedures en gender bias, in het bijzonder voor EBC-leden (prof. dr. Marieke van den Brink),
 - Internationalisering en gender, i.s.m. RHEA (prof. dr. Kathrin Zippel),
 - Workshop over transgender op de werkvloer door prof. dr. Joz Motmans (UGent/Transgender Infopunt), Wouter Janssens (Onderwijs & Vorming) en Myriam Halimi (IDLO/RHEA).
 - Vlerick workshop over de stereotypen waar je tegenaan loopt als vrouwelijke leidinggevende, i.s.m. Crosstalks (dr. Angie Van Steerthem en Nele Snoeck).
 - De opkomst voor deze vormingen was telkens zeer hoog, maar te weinig mannelijke collega’s en leden van de academische overheden en EBC’s werden bereikt.
- De personeelsdienst stelde de VTO-cursus over leidinggeven, waarbinnen het GAP kort wordt toegelicht, open voor academische personeel. Er is een vraag van zowel AP als ATP naar dergelijke cursussen, ook van collega’s buiten de strikte hiërarchische lijn.
- Tal van activiteiten vonden plaats met het oog op **netwerking en het zichtbaar maken van vrouwelijke rolmodellen**, bv. campustalks rond internationale vrouwendag, de gender week, de filmpremière van Hidden Figures in Kinopolis, etc. Er wordt hiervoor goed samengewerkt met verschillende partners zoals Crosstalks, UCOS, RHEA, deMens.nu, Marcom, WeCom etc. In 2015 werd er zo een mediatraining georganiseerd door WeCom voor een 50-tal vrouwelijke VUB-academici en werden prof. dr. Ann Dooms en Karen Sermons geselecteerd als straffe madammen voor de VRT.
- Er is de voorbije jaren veel aandacht geweest voor gender bij de toekenning van de **eredoctoraten**. Bij de **VUB-fellows** daarentegen is het nog geen enkel jaar gelukt dat elke faculteit minstens één vrouw als kandidaat voorstelde. In totaal zijn er nipt 1/3 vrouwelijke fellows. Nochtans is dit een makkelijk te behalen actiepunt.
- Diverse activiteiten brachten het GAP verder onder de aandacht, zoals de gender@vub flyers, voorstelling van de voorzitter op “We are VUB” en het PhD seminar in Taal-en Letterkunde.
- De Gender week, georganiseerd door verschillende interne en externe partners, kent een toenemend succes. De tweede editie bestond uit debatten, vormingen, workshops en netwerkevenementen betekende in totaal een 400-tal deelnemers. Er blijkt een sterke nood binnen de instelling aan verdere informatie, vorming en uitwisseling.

6. De VUB zet in op het verbeteren van de *work-life balance*.

- 6.1. Aandacht voor internationale ervaring, mobiliteit en internationale rekrutering.
- 6.2. Het verbeteren van de *work-life balance* van zowel vrouwen als mannen.
- 6.3. De werkbelasting van het academisch personeel aan VUB wordt in rekening gebracht bij het verbeteren van de *work-life balance*.

Conclusies:

- Work-life balance is en blijft een belangrijk actiepoint.
- Binnen de stuurgroep werd dit thema meermaals besproken in relatie tot **internationalisering**:
 - Voor onderzoekers met een gezin is internationale mobiliteit niet evident en soms is een langdurig verblijf in het buitenland niet relevant voor het onderzoek. Een sterke internationale inbedding kan evenzeer blijken uit co-auteurschap, de organisatie van internationale congressen, deelname aan internationale onderzoeksprojecten, meerdere kortere verblijven, etc. Daarom worden alternatieven voor een langdurig verblijf in het buitenland meegenomen het OZR-beleid.
 - Soms is internationale mobiliteit wel zinvol. Het ontbreekt de VUB vooralsnog aan ondersteuning van onderzoekers, hetzij op organisatorisch als op financieel vlak (voor een meereizend gezin of partner bijvoorbeeld). Zogenaamde dual career support kan ook voor het rekruteren van internationale toponderzoekers zeer belangrijk zijn.
 - Er is de indruk dat internationale rekrutering, zowel van personeel als studenten, vooral mannen aantrekt.
- Met het GAP werd een aanzet gegeven tot meer en betere communicatie over de **procedures rond moederschapsbescherming** op de werkvloer, borstvoedingspauzes e.d. i.s.m. PRMI, de arbeidsorganisaties en de arbeidsgeneesheer (i.c. een het opstellen van een infofiche die werd goedgekeurd door het CPBW).
- Er werd een fonds opgericht door de personeelsdienst voor de **vervanging van voltijds ZAP** tijdens de moederschapsrust. Dit is zowel wat de doelgroep betreft als de duur minimaal.
- In sommige universiteiten wordt reeds in bijkomende academische ondersteuning voorzien voor ZAP die na het ouderschapsverlof opnieuw in dienst treden. Het werk valt immers niet helemaal stil tijdens het verlof en het terug op gang trekken van onderzoek vergt extra tijd. Via bijkomende ondersteuning kan men zich meer concentreren op het onderzoek.
- Vooral voor AP blijven de reglementen m.b.t. thematische verloven, de rechten en plichten, een ondoorgrondelijk kluwen. De vele verschillende statuten, gecombineerde mandaten en werkgevers maken dat personeelsleden binnen eenzelfde entiteit **ongelijke rechten** hebben (bv. m.b.t. zorg- en ouderschapsverlof).
- Het actiepoint rond **gezinsvriendelijke vergaderuren** vindt stilaan in meer faculteiten en diensten ingang.
- Het initiatief van de personeelsdienst en het GAP om **kinderopvang** te organiseren tijdens minstens één van de jaarlijkse VUB-infodagen kreeg veel positieve weerklank.

7. Gender maakt deel uit van excellent onderwijs en onderzoek.

7.1. De vorming van doctorandi m.b.t. de integratie van gender in onderzoek.

7.2. De oprichting van een interuniversitaire master gender en diversiteit.

7.3. De gendermainstreaming van de curricula: studenten hebben notie van gender (in relatie tot hun vakgebied).

Conclusies:

- In 2014 kende RHEA een doorstart als **expertisecentrum gender, diversiteit en intersectionaliteit**. RHEA verricht fundamenteel en toegepast onderzoek en biedt een platform aan voor alle VUB-onderzoekers en docenten die gender, diversiteit en intersectionaliteit in hun onderzoek en onderwijs integreren. Diverse extern gefinancierde (bv. FWO, EU, VLIR, BRAIN) onderzoeksprojecten werden aangetrokken en veel jonge VUB-onderzoekers vinden hun weg naar RHEA. RHEA verleent ook waar mogelijk advies naar het interne en externe beleid.
- RHEA organiseert i.s.m. UGent en UA jaarlijks een tweedaagse gender **research seminar** voor doctoraatsstudenten en maandelijkse research seminars waarbij VUB-onderzoekers hun onderzoek kunnen voorstellen.
- Ook de centrale doctoraatsbegeleiding heeft aandacht voor gender (cf. het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de omkadering van jonge onderzoekers, 2013).
- De **interuniversitaire master gender en diversiteit** is een groot succes met 65 studenten in het startjaar 2014-2015 en telkens meer dan 100 studenten in de academiejaren 2015-2016 en 2016-2017. Gily Coene doceert het stamvak: “Overzicht van het feministisch denken”. Karen Celis doceert het opleidingsonderdeel “Gender, diversity, and politics” dat deel uitmaakt van de flexibele stam. Daarnaast zijn verschillende VUB- opleidingsonderdelen als keuzevak in de master opgenomen:
 - Jeugdcriminologie en gender (Jenneke Christiaens en Els Dumortier)
 - Filosofie en ethiek van de seksualiteit (Gily Coene)
 - Sociologie van sociale gelijkheid en ongelijkheid (Ignace Glorieux)
 - Postcolonial literature in English + Advanced history of literature in English: prose (Elisabeth Bekers)
- De opleiding werd door de visitatie positief geëvalueerd. Momenteel wordt aan UGent een schakelprogramma aangeboden dat eveneens zeer succesvol is en de VUB zou in de toekomst een gelijkaardig schakelprogramma kunnen inrichten.
- Sinds 2016 is er een **doctoraat** in gender en diversiteit, ingericht door de faculteit LW.
- Gily Coene doceert ook een **inleidend vak** “Inleiding tot de vrouwen- en genderstudies” dat hoewel het enkel als keuzevak wordt aangeboden in enkele VUB-studierichtingen, een stijgend aantal inschrijvingen heeft de voorbije jaren (70-tal inschrijvingen 2016-2017).
- In het universiteitsbrede vak **Redelijk Eigenzinnig** is diversiteit een vaste waarde, hetzij door het uitnodigen van zeer diverse sprekers, hetzij door de behandelde thema’s (bv. burgerschap, maakbaarheid, duurzaam omgaan met werk, etc.).
- Daarnaast werd in 2016 de **Fatima Mernissi Leerstoel** opgericht met prof. dr. Iman Lechkar als leerstoelhoudster. Binnen de academische pijler van de leerstoel wordt wetenschappelijk onderzoek opgezet rond o.a. identiteit, macht, gender en islam in Brussel en Europa. De samenlevingsgeoriënteerde pijler wil hierover een dialoog op gang brengen tussen wetenschap en samenleving.

8. Er heerst een positieve werksfeer waarin respect voor het individu centraal staat.

8.1. Op seksueel grensoverschrijdend gedrag/geweld wordt gepast gereageerd.

8.2. De visie van VUB omtrent gelijke kansen en rechten is gekend.

Conclusies:

- Het GAP nam het initiatief tot de oprichting van een **centraal meld- en informatiepunt ongewenst grensoverschrijdend gedrag op de campussen**, voor zowel studenten, personeel als bezoekers. Actoren van verschillende VUB-diensten, hulpverleners, beleidsmakers en academici brachten eerst de huidige manier van werken in kaart en ontwikkelden een gezamenlijke visie over het systeem van procedures. De operationalisering vervolgens werd toevertrouwd aan de Algemeen Beheerder en de Directeur Personeel. In maart 2016 ging er voor een jaar een pilootfase van start. Ook werden er vertrouwenspersonen voor studenten aangesteld. De **structurele verankering** van het meldpunt als een schakel in het preventie- en welzijnsbeleid van de VUB is doelmatig. Een werkpunt is het versterken van de laagdrempeligheid en toegankelijkheid van het meldpunt.
- De stuurgroep dringt aan op de verdere ontwikkeling van een **geïntegreerd preventie- en welzijnsbeleid** incl. transparante procedures en een genderspect in de volgende **welzijnsbevraging**.
- Met het inplannen van een vorming over grensoverschrijdend gedrag voor de hiërarchische lijn in het VTO-aanbod werd een eerste stap gezet.

4. Aanzet tot aanbevelingen

Deze voorlopige aanbevelingen berusten op overleg in de GAP Stuurgroep, onderzoek, beleid in andere universiteiten en de Food for Thought van 10 maart 2017. Verder overleg en reflectie over concrete aanbevelingen is echter aangewezen.

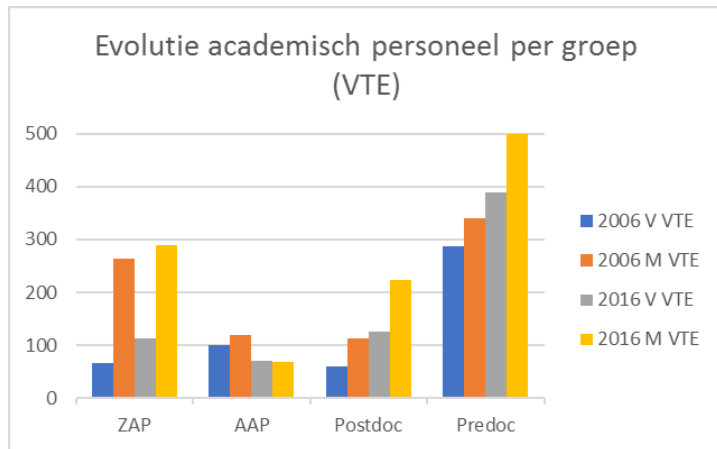
- De voortzetting van een aantal actiepunten lijkt evident (bv. de periodieke monitoring van de genderverhoudingen in het AP alsook de samenstelling van centrale en facultaire bestuursorganen, raden en commissies).
- Mogelijke nieuwe elementen van een toekomstig genderbeleid zijn:
 - Brede aandacht voor gender en andere vormen van diversiteit. Hiervoor zijn al aanzetten gegeven, bv. de focus van RHEA is intersectionaliteit, het beleidsvoorbereidend onderzoek over kansengroepen studenten, en de ontwikkeling van een transgenderbeleid.
 - Het opentrekken van de focus van het GAP op AP (conform het VLIR Charter) naar alle personeelsleden (ook ATP) en studenten. Hiervoor zijn ook al aanzetten gegeven, bv. de werkgroep rond moederschap met de vakorganisaties, het meldpunt voor grensoverschrijdend gedrag en het debat over seksisme in de studentenkringen.
 - Een sterk centraal alsook horizontaal beleid, i.c. ondersteuning en omkadering van faculteiten m.b.t. hun genderbeleid. Hiervoor is versterking op personeelsvlak nodig.
 - Een duidelijke beleidsstructuur, rol van de GAP-stuurgroep en de cel gender in het organogram. Met het oog op het verbreden naar diversiteit dient ook in functie daarvan gedacht te worden aan een versterking van de cel gender en de uitbreiding van de leden van de stuurgroep.
- Er is nood aan meer zicht op de reële beleving van een aantal problemen wat betreft gender/work-life balance op de werkvloer.
- Kwalitatief onderzoek naar de oorzaken van de leaky pipeline dringt zich op. Wat zijn bijvoorbeeld de loopbaanverwachtingen van junior researchers en waarom haken ze af? Hierbij wordt gestreefd naar een wederzijdse kruisbestuiving tussen de aanwezige onderzoeksexpertise aan de VUB rond gender en de ontwikkeling van het genderbeleid.
- De professionalisering van de werking van de EBC's en de selectiecommissies, incl. de vorming en bewustmaking van leidinggevend, blijft een werkpunt. De nood aan kennis over gendermechanismen binnen de VUB is hoog.
- In de literatuur en in andere Vlaamse instellingen is men ervan overtuigd dat er weinig bias is tijdens selectie- en bevorderingsprocedures, maar dat er onvoldoende vrouwen een dossier indienen. Tot op heden is het niet gelukt om hierop zicht te krijgen voor VUB (via de personeelsdienst of de selectiecommissies). De diversiteit van kandidaten en een correcte monitoring van de instroom-doorstroom en uitstroom is een aandachtspunt.
- Het aanstellen van een academisch directeur in elke faculteit om een gendergevoelig personeelsbeleid mee vorm te geven, sluit aan bij verschillende GAP-actiepunten rond de ontwikkeling van een gedifferentieerd loopbaanbeleid, coaching en personeelsplanning.
- Er dient nagedacht te worden over flexibele en pragmatische oplossingen voor de work life balance van personeel. Maar ondersteunende maatregelen zijn slechts één kant van het verhaal. Het is ook nodig om de werkdruk en de werkcultuur aan te pakken. Het recente onderzoek van prof. dr. Ignace Glorieux en dra. Julie Verbeylen naar de taakbesteding en taakbelasting van ZAP kan hierbij een inspiratiebron zijn, p. 100: *“... het binnendringen van het werk in de privésfeer gevolgen heeft voor het welbevinden van het ZAP. Indien het werk te zwaar gaat doorwegen op de privésfeer neemt de jobtevredenheid zowel bij mannen als vrouwen af. Bij vrouwen gaat dit ook gepaard met een hogere vertrekintentie. Het creëren van een klimaat waarin familiale en werkgerelateerde verplichtingen combineerbaar zijn, vormt een belangrijke uitdaging voor de universiteit.”* Onderzoek naar de verschillende taakbelasting van ZAP-leden kan hierbij een volgende stap zijn.
- Communicatie over de VUB-waarden en humanistische visie blijft belangrijk, bv. tijdens de onthaaldag voor nieuwe collega's.

5. Kwantitatieve monitoring

5.1. Genderverhoudingen academisch personeel 2016 (bron: VLIR)

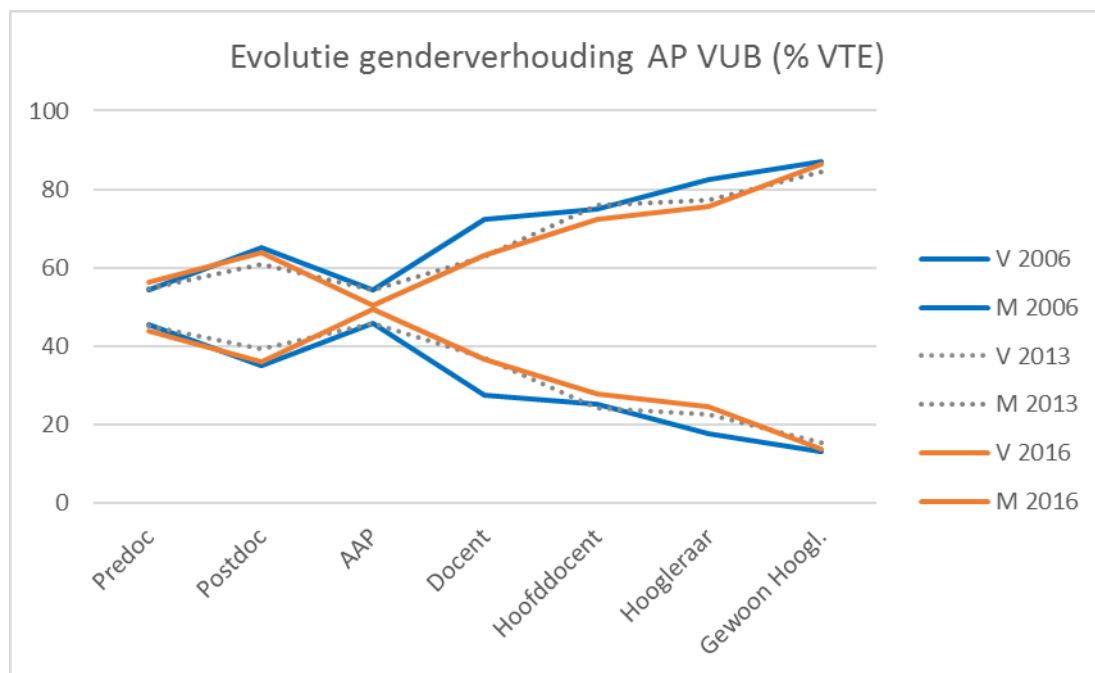
Statuut	N man	voltijds	N vrouw	voltijds	N totaal	% N vrouw	VTE man	VTE vrouw	VTE totaal	% VTE vrouw
Gewoon Hoogleraar	65	47	10	8	75	13,33	52,3	8,3	60,6	13,7
Hoogleraar	68	47	18	16	86	20,93	52,35	17	69,35	24,51
Hoofddocent	102	56	34	18	136	25	69,3	25,7	95	27,05
Docent	221	34	128	16	349	36,68	74,2	39	113,2	34,45
Tenure Track	32	27	19	17	51	37,25	30,4	18,4	48,8	37,7
Gastprofessor	85	0	31	0	116	26,72	8,65	3,82	12,47	30,63
Gepensioneerd (104bis)	15	0	3	0	18	16,66	1,5	0,3	1,8	16,66
Totaal ZAP	588	211	243	75	831	29,24	288,7	112,52	401,22	28,04
Hoofddocent	0	0	1	1	1	100	0	1	1	100
Docent	1	0	7	2	8	87,5	0,5	3,65	4,15	87,95
Totaal integratiekader OP3	1	0	8	3	9	88,88	0,5	4,65	5,15	90,29
Assistent	41	30	58	39	99	58,58	33,6	43,75	77,35	56,56
Praktijkassistent	101	3	68	4	169	40,24	21,3	17,2	38,5	44,67
Doctor-assistent	11	5	8	1	19	42,1	7,35	3,7	11,05	33,48
Tijdelijk ped. & wet. medewerker	14	4	10	2	24	41,66	7,25	5,1	12,35	41,29
Totaal AAP	167	42	144	46	311	46,3	69,5	69,75	139,25	50,09
Assistent	10	2	3	1	13	23,08	4,3	1,75	6,05	28,92
Werkleider	5	1	3	3	8	37,5	2,4	3	5,4	55,55
Totaal integratiekader OP1 & OP2	15	3	6	4	21	28,57	6,7	4,75	11,45	41,48
Totaal onbepaalde duur	108	50	77	26	185	41,62	83,25	54,65	137,9	39,63
Totaal bepaalde duur	125	95	65	50	190	34,21	106,8	57,95	164,75	35,17
Totaal bursalen	33	33	13	13	46	28,26	33	13	46	28,26
Totaal Postdoc	266	178	155	89	421	36,82	223,05	125,6	348,65	36,02
Totaal onbepaalde duur	63	44	35	28	98	35,71	52,95	32,15	85,1	37,78
Totaal bepaalde duur	93	77	53	38	146	36,3	83,4	44,2	127,6	34,64
Totaal bursalen	363	362	313	310	676	46,3	362	311,6	673,6	46,26
Totaal Predoc	519	483	401	376	920	43,59	498,35	387,95	886,3	43,77

5.2. Genderverhoudingen per groep: evolutie over 10 jaar (Bron: VLIR)



	N man	voltijds	N vrouw	voltijds	Totaal	% vrouw	VTE man	VTE vrouw	Totaal	% vrouw
ZAP op werkmiddelen excl. integratiekader										
2006	479	209	118	50	597	19,76	263,95	66,85	330,8	20,21
2013	519	189	217	64	736	29,48	256,95	96,3	353,25	27,26
2016	588	211	243	75	831	29,24	288,7	112,52	401,22	28,04
AAP op werkmiddelen excl. integratiekader										
2006	240	83	170	73	410	41,46	119,29	100,9	220,19	45,82
2013	197	60	138	51	335	41,19	87,7	73,85	161,55	45,71
2016	167	42	144	46	311	46,3	69,5	69,75	139,25	50,09
Postdoc buiten werkmiddelen										
2006	128	100	69	51	197	35,02	113,8	61	174,8	34,9
2013	231	154	151	101	382	39,53	198,69	128,15	326,84	39,21
2016	266	178	155	89	421	36,82	223,05	125,6	348,65	36,02
Predoc buiten werkmiddelen										
2006	364	323	310	266	674	45,99	341,05	286,6	627,65	45,66
2013	471	433	398	356	869	45,8	450,8	372,9	823,7	45,27
2016	519	483	401	376	920	43,59	498,35	387,95	886,3	43,77
Totaal ZAP en AAP incl. integratiekader op werkmiddelen, Postdoc en Predoc buiten werkmiddelen										
2006	1211	715	667	440	1878	35,52	838,09	515,35	1353,44	38,08
2013	1418	1364	1506	942	3880	38,81	1590,9	1086,1	2677	40,57
2016	2580	1478	1604	1008	4184	38,34	1727,5	1159,24	2886,74	40,16

5.3. Genderverhoudingen per graad: evolutie over 10 jaar, uitgedrukt in % VTE (Bron: VLIR)

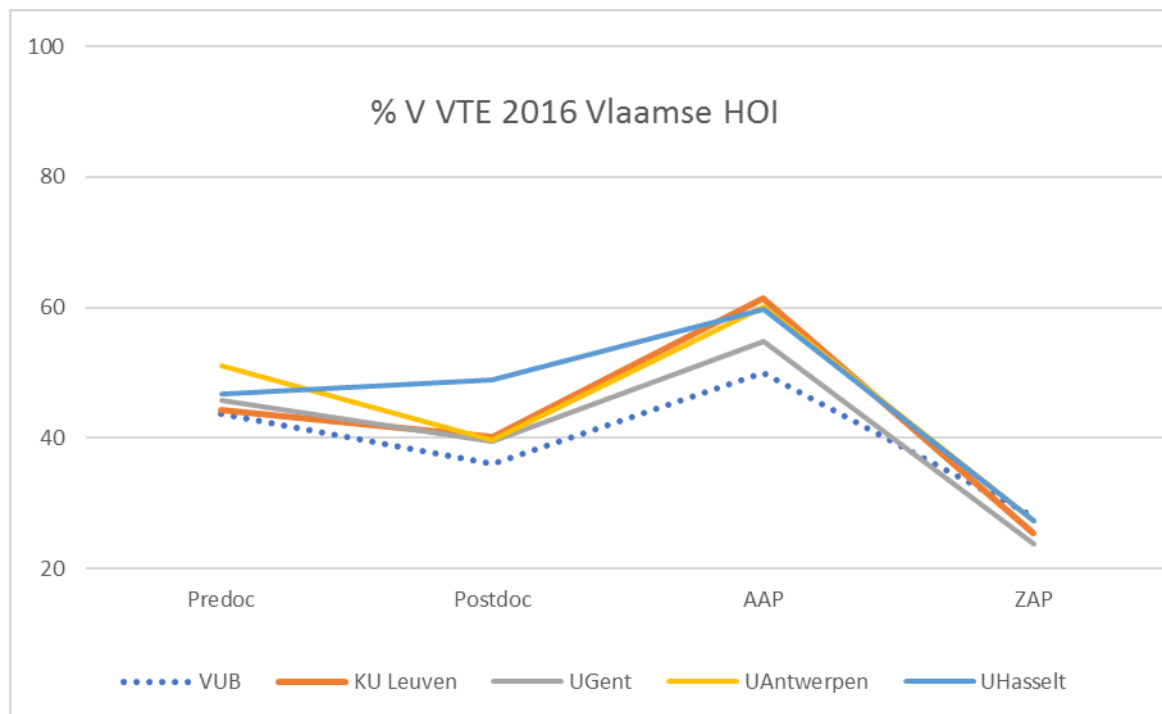


Statuut*	2006				2013				2016			
	VTE vrouw	Totaal	% VTE vrouw	% VTE man	VTE vrouw	Totaal	% VTE vrouw	% VTE man	VTE vrouw	Totaal	% VTE vrouw	% VTE man
Predoc	286,6	627,65	45,66	54,34	372,9	823,7	45,3	54,7	388	886,3	43,77	56,23
Postdoc	61	174,8	34,9	65,1	128,2	326,8	39,2	60,8	125,6	348,7	36,02	63,98
AAP	100,9	220,2	45,82	54,18	73,85	161,6	45,71	54,29	74,5	150,7	49,43	50,57
Docent	21,35	77,45	27,57	72,43	50,45	135,8	37,15	62,85	61,05	166,2	36,74	63,26
Hoofddocent	19,4	77,25	25,11	74,89	18,5	76,85	24,07	75,93	26,7	96	27,81	72,19
Hoogleraar	10,85	61,4	17,67	82,33	13,15	58,15	22,61	77,39	17	69,35	24,51	75,49
Gewoon Hoogleraar	13	99,85	13,02	86,98	11	70,5	15,49	84,51	8,3	60,6	13,7	86,3

* Predoc en Postdoc buiten werkingsmiddelen, AAP op werkingsmiddelen incl. OP 1 en OP 2 integratiekader (2016), Docent op werkingsmiddelen incl. OP 3 integratiekader (2016) en Tenure Tracks (2016), Hoofddocent op werkingsmiddelen incl. OP 3 integratiekader (2016), Hoogleraar op werkingsmiddelen, Gewoon Hoogleraar op werkingsmiddelen incl. Buitengewoon Hoogleraar (2006 en 2013), excl. Gastprofessoren, Gepensioneerde volgens Art. 104bis, ander AP op werkingsmiddelen (bv. hoofdbibliothecaris, vastbenoemd assistent).

5.4. Benchmark met Vlaanderen (Bron: VLIR)

ZAP (werking)	1992			2013			2016 (excl. OP 3)		
	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw
VUB	61,19	359,38	17,02	96,3	353,25	27,26	112,52	401,22	28,04
Vlaanderen	261,52	2452,41	10,66	632,51	2762,14	22,9	846,87	3303,07	25,64



% V VTE	Predoc	Postdoc	AAP	ZAP
VUB	43,77	36,02	50,09	28,04
KU Leuven	44,28	40,16	61,45	25,47
UGent	45,81	39,41	54,87	23,74
UAntwerpen	51,08	39,65	60,05	27,24
UHasselt	46,86	48,95	59,82	27,26

5.5. Instroom: benoemingen ZAP 2013 – 2016 (Bron: DP)

In de kalenderjaren 2013, 2014, 2015 en 2016 werd in totaal 65,95 VTE (214 hoofden) aangesteld in diverse ZAP-statuten ZAP (gastprofessor, tijdelijk ZAP, Openbaar ambt ZAP) waarvan 55,8 VTE (214 hoofden) i.e. 92,95% in de graad van docent (andere graden: hoofddocent, hoogleraar, buitengewoon hoogleraar). In totaal werd 21,35 VTE vrouw (**32,37%**) of 75 vrouwen aangesteld (**35,05%**).

In de kalenderjaren 2013, 2014, 2015 en 2016 werd in totaal 35,1 VTE (41 hoofden) aangesteld in het statuut van Openbaar ambt ZAP waarvan 26,8 VTE (32 hoofden) i.e. 78,05% in de graad van docent (andere graden: hoofddocent en hoogleraar). In totaal werd 10,8 VTE vrouw (**30,77%**) of 14 vrouwen aangesteld (**34,15%**). Van de 41 aanstellingen werden 9 vrouwen en 20 mannen met een voltijdse opdracht aangesteld (31,03 % vrouwen van alle voltijdse aanstellingen en 21,95% vrouwen van alle aanstellingen).

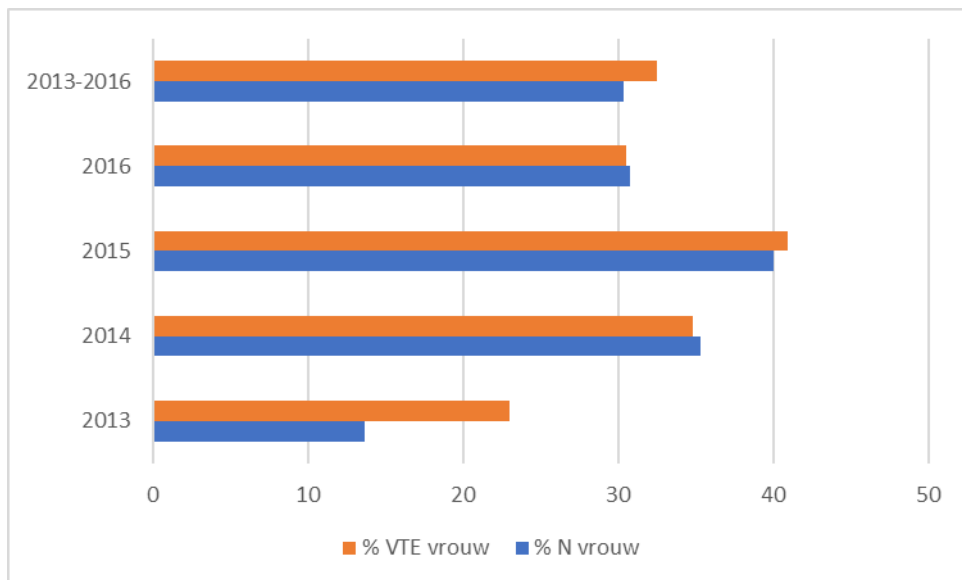
Openbaar ambt ZAP	N vrouw	N totaal	% N vrouw
2013	3	10	30
2014	8	18	44,44
2015	1	5	20
2016	2	8	25

Faculteit	% N vrouw Diverse Statuten ZAP	N vrouw	N totaal	% N vrouw Openbaar ambt ZAP	N vrouw	N totaal
ES	35,00	7	20	36,36	4	11
GF	35,94	23	64	0	0	2
IE	16,67	1	6			
IR	25,00	6	24	0	0	5
LK	28,57	2	7			
LW	50,00	13	26	50	4	8
OW	42,86	3	7			
PE	25,00	2	8	0	0	1
RC	42,86	6	14	50	1	2
WE	31,58	12	38	41,57	5	12
Totaal	35,05	75	214	34,15	14	41

5.6. Doorstroom: bevorderingen ZAP 2013 – 2016 (Bron: DP)

Jaar*	N man	N vrouw	Totaal	% N vrouw	VTE man	VTE vrouw	Totaal VTE	% VTE vrouw
2013	19	3	22	13,63	13,4	4	17,4	22,98
2014	22	12	34	35,29	15,7	8,4	24,1	34,85
2015	12	8	20	40	10,3	7,15	17,45	40,97
2016	18	8	26	30,76	14,8	6,5	21,3	30,51
Totaal	71	31	102	30,39	54,2	26,1	80,25	32,52

* Jaar waarin bevorderingen goedgekeurd werden (ingang vanaf het daaropvolgende kalenderjaar), incl. OZR, voor 2014 incl. IES (0,2 VTE).



Faculteit*	2013-2016		
	N vrouw	Totaal N	% vrouw
ES	4	7	57,14
GF	9	27	33,33
IR	4	12	33,33
LK	3	6	50
LW	4	15	26,66
PE	3	8	37,5
RC	4	7	57,14
WE	1	15	6,66
OZR	3	10	30

* Eenzelfde vrouw kan door verschillende faculteiten bevorderd worden en werd in dat geval voor beide faculteiten meegeteld, ongeacht het aantal VTE.

2013-2016				
Graad	N man	N vrouw	% vrouw	
Hoofddocent	34	24	58	41,38
Hoogleraar	37	6	43	16,22

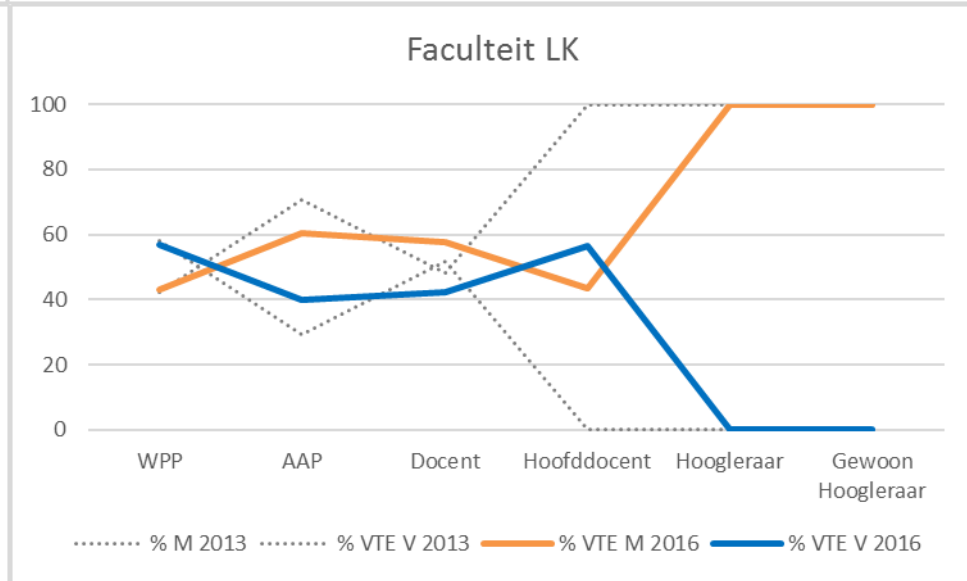
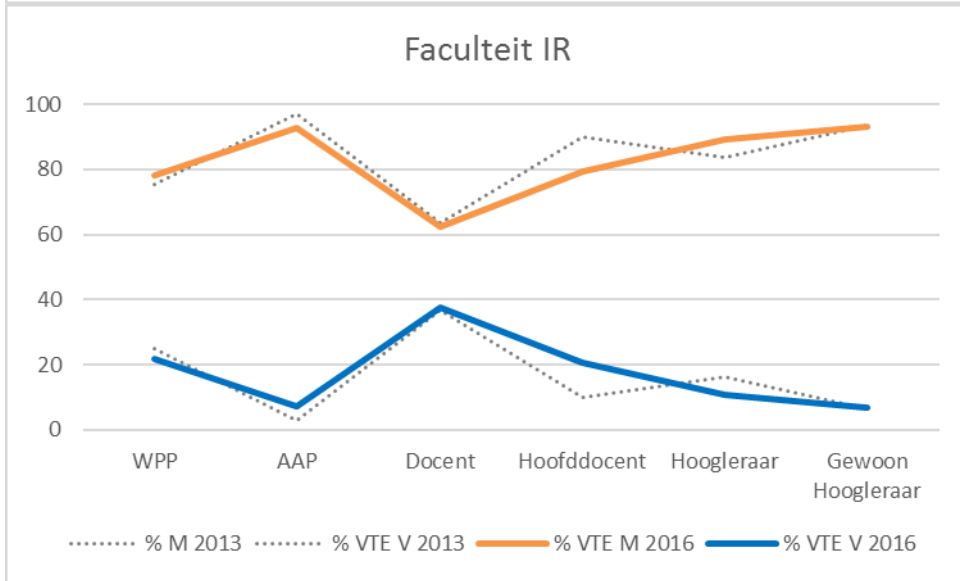
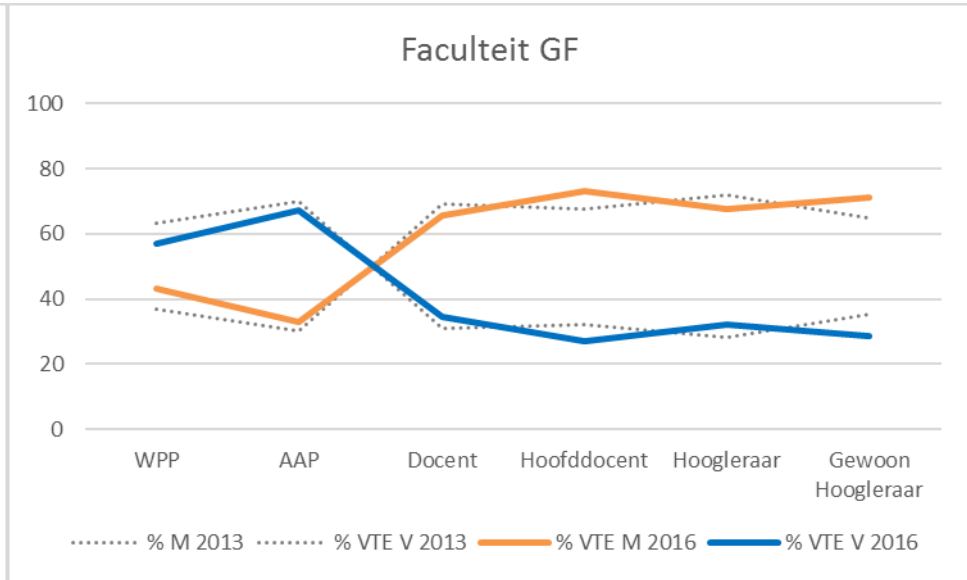
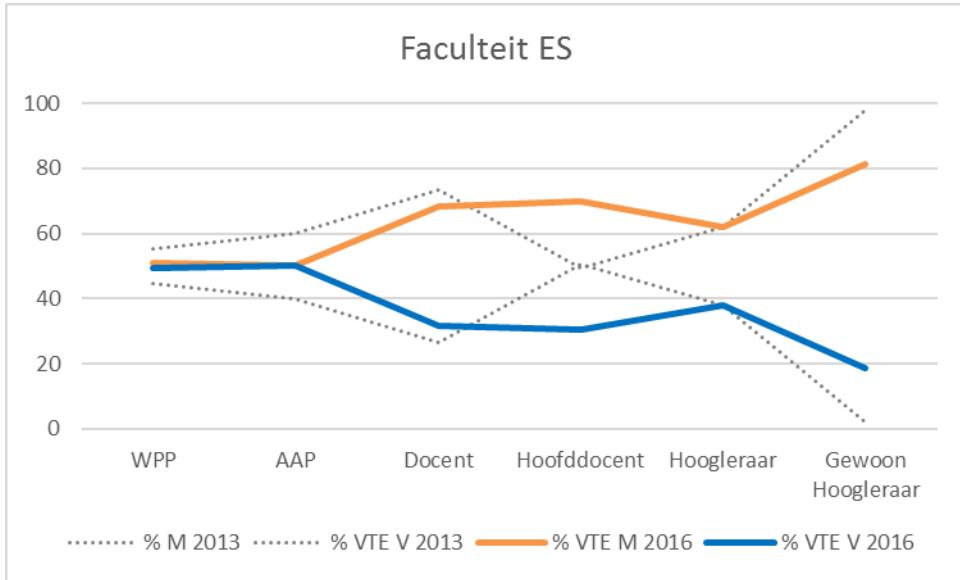
5.7 Evolutie academisch personeel faculteiten 2013 – 2016 (Bron: DP)

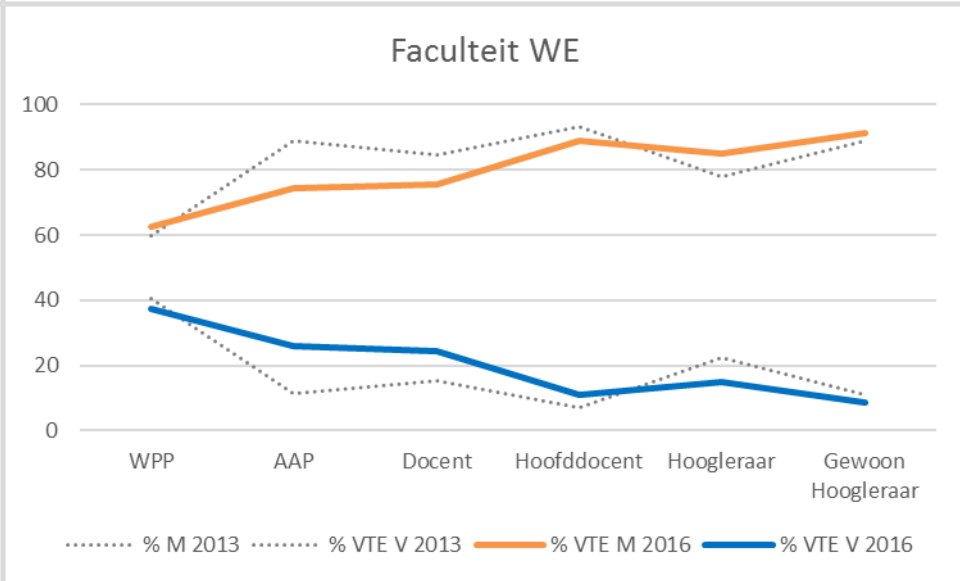
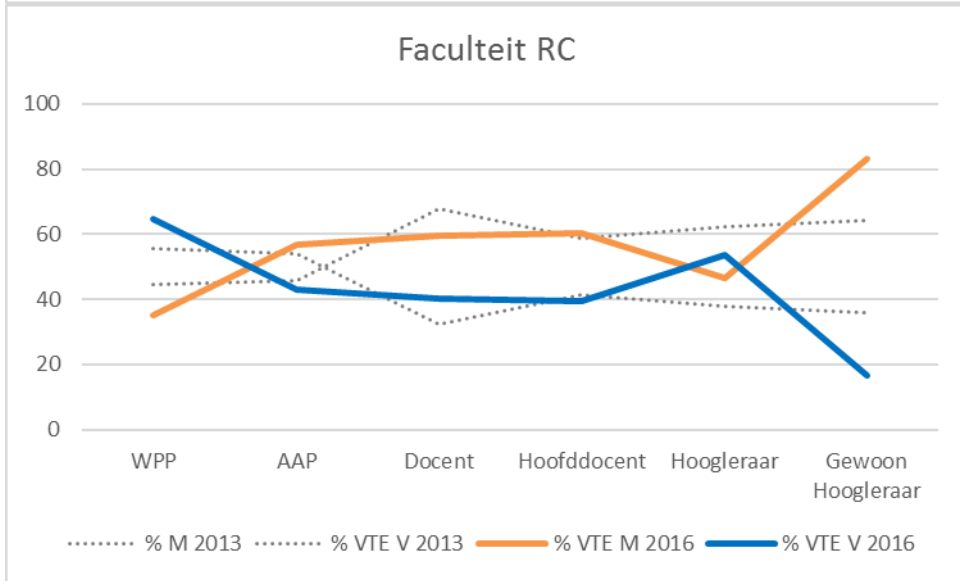
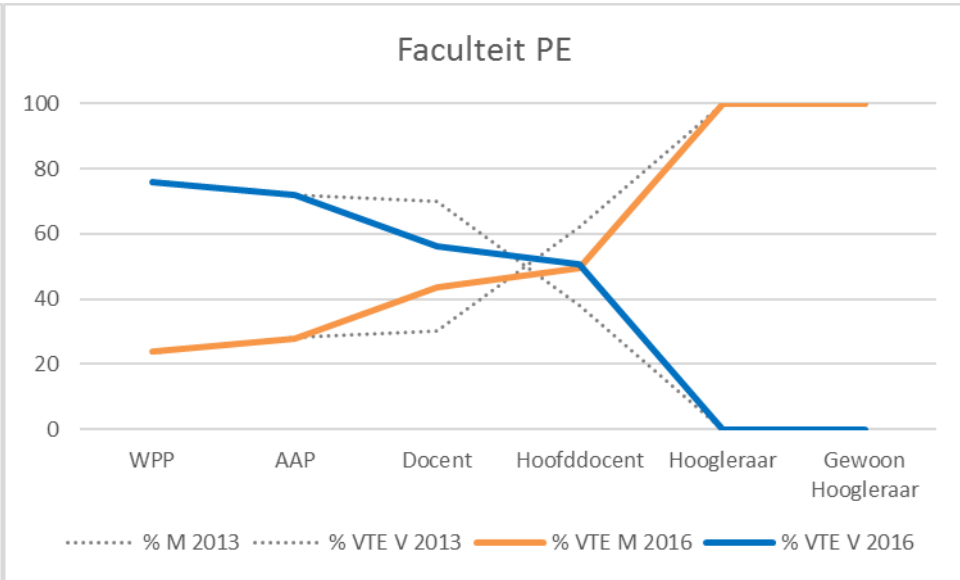
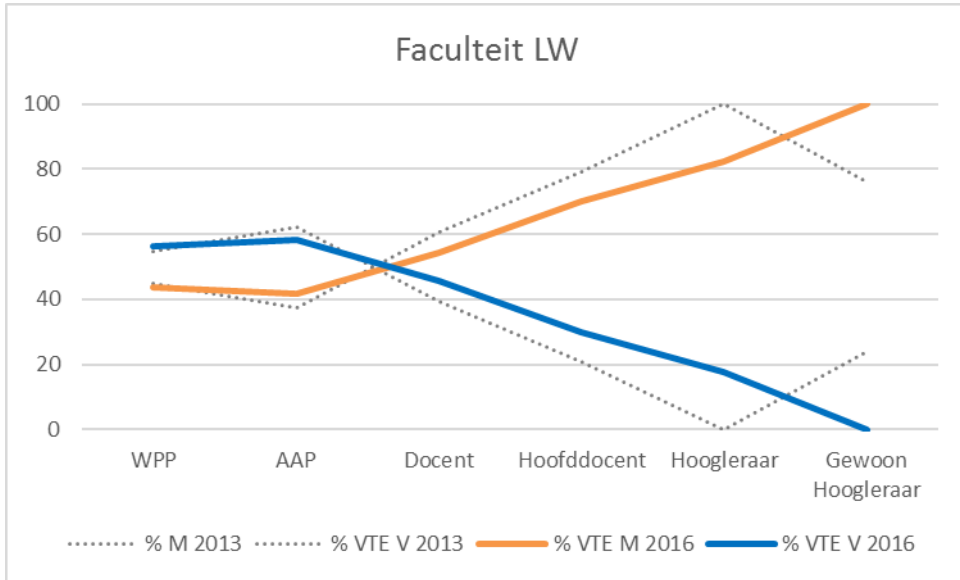
ES	2013						2016						
	VTE V	Totaal	% VTE vrouw	VTE vrouw	Totaal	% VTE vrouw	LW	VTE vrouw	Totaal	% VTE vrouw	VTE vrouw	Totaal	% VTE V
WPP	33,65	75,25	44,72	69,5	141,3	49,19		WPP	58,6	106,7	54,92	44,5	78,8
AAP	11,85	29,55	40,1	15,15	30,3	50	AAP	13,45	21,55	62,41	11,85	20,4	58,09
Docent	3,05	11,55	26,41	7,5	23,6	31,78	Docent	11,2	28,35	39,51	11,98	26,29	45,56
Hoofddocent	3,45	6,8	50,74	3,55	11,7	30,34	Hoofddocent	2,5	12	20,83	3,95	13,2	29,92
Hoogleraar	4	10,5	38,1	4	10,5	28,1	Hoogleraar	0	8,35	0	2	11,3	17,7
Gewoon Hoogleraar	0,2	9,45	2,12	1,2	6,45	18,6	Gewoon Hoogleraar	1	4,2	23,81	0	1,6	0
GF							PE						
WPP	112,1	177	63,33	101,6	178,25	57	WPP	32,7	42,8	76,4	41,85	55,05	76,02
AAP	20,75	29,7	69,87	20,3	30,2	67,22	AAP	9,4	13,1	71,76	6,7	9,3	72,04
Docent	8,75	28,45	30,76	10,6	30,8	34,42	Docent	8,15	11,65	69,96	5,15	9,15	56,28
Hoofddocent	3,2	9,9	32,32	3,4	12,6	26,98	Hoofddocent	3,25	8,55	38,01	6,15	12,15	50,62
Hoogleraar	4,35	15,45	28,16	4,2	13	32,31	Hoogleraar	0	0,25	0	0	0,45	0
Gewoon Hoogleraar	4	11,4	35,09	4	13,9	28,78	Gewoon Hoogleraar	0	3	0	0	3,1	0
IR							RC						
WPP	72,9	294,3	24,77	74,3	339,35	21,89	WPP	28,9	52	55,58	30,8	47,6	64,71
AAP	0,5	17,9	2,79	0,5	6,85	7,3	AAP	10,35	19,15	54,05	8,35	19,4	43,04
Docent	5,25	14,35	36,59	7,55	20	37,75	Docent	3,75	11,65	32,19	5,5	13,6	40,44
Hoofddocent	1,45	14,55	9,97	4	19,25	20,78	Hoofddocent	2,75	6,65	41,35	2,75	6,95	39,57
Hoogleraar	1	6,1	16,39	1	9,2	10,87	Hoogleraar	2	5,3	37,74	3,8	7,1	53,52
Gewoon Hoogleraar	1	15,8	6,33	1	14,95	6,69	Gewoon Hoogleraar	2,8	7,8	35,9	1	6	16,67
LK							WE						
WPP	18,7	32,3	57,89	19,2	33,8	56,8	WPP	124,7	309,05	40,35	121,4	323,55	37,51
AAP	3,3	11,3	29,2	5,05	12,7	39,76	AAP	1,7	15,2	11,18	5,3	20,6	25,73
Docent	3,5	6,75	51,85	3,2	7,57	42,27	Docent	3,4	22,3	15,25	7,5	30,75	24,39
Hoofddocent	0	3,25	0	1,3	2,3	56,52	Hoofddocent	1,1	16	6,87	2,1	18,85	11,14
Hoogleraar	0	3,5	0	0	4,5	0	Hoogleraar	2	9	22,22	2	13,4	14,93
Gewoon Hoogleraar	0	1,6	0	0	2	0	Gewoon Hoogleraar	2	18,2	10,99	1,1	12,65	8,7

WPP: alle BAP-statuten, Vervangend AP, Reallocatie_2016, postdoc studiebeurs aan geleerde

AAP: Mandaat-, Praktijk- en Onderwijsassistent, Dr. Assistent, AAP-interimaris, BAP artikel 158, OP_2 AAP Hogescholen Groep2

ZAP: incl. OP integratiekader en Gastprofessoren, Gewoon Hoogleraar is incl. Buitengewoon Hoogleraar





5.8 Samenstelling interne organen en comités

Per 31/12/2016, effectieve leden	M	V	Totaal	% N V 2016	Genderbepalingen en opmerkingen
Rector		1	1	100	
Vicerectoren	2	2	4	50	
Decanen	7	1	8	12,5	25% 2015
Universiteitsraad	31	15	46	32,6	35% 2015, O.S. streven naar 1/3 (art. 9)
Raad van Bestuur	6	4	10	40	40% 2015, O.S. streven naar 1/2, minimaal 1/3 (art. 21)
Auditcomité	3	1	4	25	
Governance comité	8	5	13	38,46	
Ethisch comité	4	3	7	42,85	
Remuneratie- en Nominatiecomité	2	2	4	50	
Gunningscomité	6	1	7	14,28	
Financieel Management Comité	5	1	6	16,66	
Academische Raad	13	6	19	31,57	30 % 2015, O.S. streven naar 1/3 (art. 34)
Onderwijsraad	16	10	26	38,46	40% 2015, O.S. streven naar 1/2, minimaal 1/3 (art. 39)
Onderzoeksraad	10	7	17	41,17	37% 2015, O.S. streven naar 1/2, minimaal 1/3 (art. 39)
Innovatie- en Valorisatieraad	9	4	13	30,76	38% 2015, O.S. streven naar 1/2, minimaal 1/3 (art. 39)
Raad Internationaal Beleid	10	8	18	44,44	45% 2015, O.S. streven naar 1/2, minimaal 1/3 (art. 39)
Permanent adviesorgaan geschillen verderzetting doctoraatsproefschriften					Ad hoc samengesteld
Com. Wetenschappelijke Integriteit	1	1	2	50	
Directiecomité	5	7	12	58,33	50% 2015, Geen bepalingen
Beheerscomité Bibliotheek	13	6	19	31,57	
Studentenraad	12	7	19	36,84	27,27% 2015
Stuvoraad	12	7	19	36,84	35% 2015, Genderquotum 1/3 Stuvodecreet
Bestuurscollege UZ Brussel	13	2	15	13,33	O.S. streven naar 1/3 (art. 84)
Directiecomité UZ Brussel					
IES Board	7	3	10	30	
IES Academic Board	9	5	14	35,71	
Werkgeversafvaardiging Ondernemingsraad	4	1	5	20	
Werknemersafvaardiging Ondernemingsraad	19	15	34	44,11	
Werkgeversafdeling Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	5	0	5	0	
Werknemersafvaardiging Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	14	12	26	46,15	
Patronale Delegatie Syndicale Onderhandelingen	6	2	8	25	
Bioveiligheidscomité campus Etterbeek	13	1	14	7,14	
Bioveiligheidscomité campus Jette	13	7	20	35	
Raad Industrieel Onderzoeksfonds					IVR

VUB-commissie voor Ethisch Proefdierengebruik	8	12	20	60	
Bureau Dierenwelzijnscl	2	4	6	66,66	
Medisch Ethisch Comité UZ Brussel	11	7	19	36,84	
Ethische Commissie Humane Wetenschappen	6	4 (incl. secr.)	10	40	
Beroepscommissie Zelfstandig Academisch Personeel	2	2	4	50	
Beroepscommissie Assisterend Academisch Personeel	4	3	7	42,85	
Functie- en Evaluatiecommissie ATP	3	2	5	40	
Tuchtcommissie ZAP	2	2	4	50	
Tuchtcommissie AAP	2	3	5	60	
Raad van Beroep Inzake Tuchtregeling ATP	3	3	6	50	
Tuchtcommissie Studenten	6	1	7	14,28	
EBC Onderzoeksraad					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC ES					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC GF					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC IR	10	5	15	33,33	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC LK	5	3	8	37,5	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC LW	3	2	5	40	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC PE	5	3	8	37,5	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC RC	5	2	7	28,57	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
EBC WE	6	3	10	33	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie CA					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie Onderzoeksraad					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie ES					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie GF					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie IR	3	2	5	40	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3), decaan (M), vicedecaan (V), voorzitter facultaire onderwijscommissie (M), voorzitter facultaire doctoraatscommissie (M) en een bijkomend ZAP-lid (V)
Selectiecommissie LK					ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie LW	3	2	5	40	ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie PE	Afhankelijk van vacature, 3 vakgroepvz. + ad hoc leden				ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie RC	3	1	+ 2 experten min. 1 vrouw		ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Selectiecommissie WE	2	0	+ experten min. 1 vrouw		ZAP-regl. streven naar 1/2, minstens 1/3 (art. 3)
Faculteitsbestuur ES					
GF					
IR	17	5	22	22,72	
LK					
LW	16	10	26	38,46	

PE	6	10	16	62,5	
RC	9	3	12	25	
WE	9	3	12	25	Slechts 1 vrouwelijk ZAP-lid
Faculteitsbureau ES					Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
GF					Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
IR	4	1 (vicedecaan)	5	20	Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
LK					Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
LW	1	2 (decaan + ac. secr.)	3	66,66	Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
PE	3	2 (Vz. IDLO + ac. secr.)	5	40	Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
RC	4	2 (Vz. OLR + ac. secr.)	6	33,33	Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
WE	9	1	10	10	Centr. regl. fac., 1/3 bij kand. decaan, vicedecaan, ac. secr. (art. 18)
Faculteitsraad ES					Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
GF					Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
IR				ca. 1/3	Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
LK					Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
LW	34	32	66	48,48	Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
PE	23	33	56	59	Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
RC	16	14	30	46,66	Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
WE	31	12	43	27,9	Centr. regl. fac., minstens 1/3 (art. 5)
Kunstadviescommissie	14	4	18	22,22	

6. Kwalitatieve monitoring actiepunten

1. De VUB voert een breed gedragen genderbeleid gericht op een duurzame cultuurverandering.			Verantwoordelijke actor
1.1	Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit.		
	De ondertekening van het Charter Gender door de rectoren van alle Vlaamse instellingen.	Het Charter Gender is ondertekend door VUB, na de goedkeuring van het GAP door de RvB 28/01/2014 en het indienen van het GAP bij de voorgedijministers Lieten en Smet.	Het VLIR Charter Gender werd op voorstel van Rector De Knop goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 02/07/2013. De genderactieplannen werden overgemaakt aan de ministers Lieten en Smet.
1.2	Het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit via een specifiek beleid in het kader van een strategisch plan.		
	De oprichting van de Stuurgroep GAP. Hierin zijn alle faculteiten vertegenwoordigd alsook een aantal centrale diensten.	Er is duidelijkheid over het statuut, de opdracht en samenstelling van de Stuurgroep GAP.	De GAP-stuurgroep is een ad hoc adviesorgaan. Voor de identificatie en opdracht, zie supra.
	De integratie van een genderbeleid (GAP) in ASP 2, 2012-2016.	De integratie van een aantal actiepunten van het GAP in de facultaire deelbeleidsplannen ASPII. De integratie van het definitieve GAP in het algemene ASPII bij een eerste jaarlijkse monitoring. De ontwikkeling van een instellingseigen "GAP-indicator" die gebruikt worden bij de jaarlijkse monitoring.	Het GAP werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 28/01/2014 (RVB.635/Q4/01) en geïntegreerd in ASP 2, als optimaliseringsportfolio ASP/PTOP115 "Duurzaamheid en Gender" (Dagelijks Bestuur van 19/01/2015). Jaarlijks vindt er monitoring plaats die aansluit bij de ASP-rapportering met als KPI "Jaarlijks worden minimaal twee derde van de geplande actiepunten gerealiseerd". De faculteiten integreerden in meer of mindere mate genderspecten in hun facultair beleidsplan. De Stuurgroep GAP adviseerde hierover via een uitgebreid document dat werd toegelicht op de Raad van Decanen van 04/11/2013.
	EXTRA actiepunt m.b.t. verankering.		Faculteit WE: Er is een facultaire Gender werkgroep opgericht (2014) met als voorzitter prof. dr. Stefan Magez. Deze werkgroep komt 1 à 2 keer per jaar samen om de kernpunten van het GAP op te volgen en hierover te communiceren. De laatste keer was dat na de GAP Stuurgroep van oktober 2015, in de aanwezigheid van de decaan, en werd het GAP-verslag grondig besproken. Als gevolg van de input van deze werkgroep werden nu alle facultaire vergaderingen verplaatst naar gezinsvriendelijke uren, en werd er door de decaan nu persoonlijk op toegezien dat ook de vakgroepen deze transitie doorvoeren.
1.3	De afzonderlijke instellingen worden ondersteund door initiatieven op het interuniversitaire niveau.		
	De VLIR High Level Task Force Gender coördineert de interuniversitaire monitoring, de tweejaarlijkse publieke rapportering en biedt inhoudelijke ondersteuning (uitwisseling van best practices enz.).	Er vindt tweejaarlijks een interuniversitaire monitoring plaats. Er is duidelijkheid over het statuut, de opdracht en samenstelling van de VLIR Task Force Gender.	De Task Force coördineert de (minimale) interuniversitaire monitoring. Vicerector prof. dr. Yvette Michotte en vervolgens vicerector prof. dr. Karin Vanderkerken (2016-2017) vertegenwoordigt VUB in deze werkgroep. De GAP-stafmedewerker ondersteunt. In 2016 vond een interuniversitaire nulmeting plaats. In 2017 vindt een volgende monitoring plaats en wordt bekeken of externe rapportering over de resultaten opportuun is.
1.4	Het structureel verankeren van een genderbeleid.		

	De continuering van een centrale beleidscel gender en diversiteit.	De taak van dergelijke cel wat het GAP betreft: de implementatie van de actiepunten en monitoring; ontwikkeling van visie en beleid inzake gender en diversiteit; ondersteuning van de Stuurgroep GAP, de faculteiten en de centrale diensten m.b.t. gender.	De aanwerving per 01/05/2013 van een projectmedewerker (BAP 1 VTE, "Duurzaamheid en gender") en vervolgens per 01/01/2015 van een stafmedewerker binnen STBE (ATP 1 VTE) met in het takenpakket o.a. de implementatie van het GAP (BEC.883/P2/18).	
1.5	Het voeren van een zichtbaar genderbeleid, zowel intern (VUB-gemeenschap/personeel) als extern (brede publiek).			
	Een webpagina informeert, sensibiliseert en brengt de initiatieven in het kader van het genderbeleid onder de aandacht.	Een webpagina gericht op externe communicatie over het gevoerde genderbeleid en de vooruitgang is ontwikkeld.	http://www.vub.ac.be/over/genderactieplan	GAP, Marcom.
		Een webpagina gericht op interne informatieverstrekking is (op termijn) geïntegreerd in het intranet. In afwachting van een vernieuwd digitaal personeelonthaal wordt er via de digitale nieuwsbrief gecommuniceerd.	Events en nieuwsitems worden in de VUB-nieuwsbrief gepubliceerd. In 2015 werden videoboodschappen opgenomen met prof. dr. Machteld De Metsenaere, Joël Branson, Annick Hubin, Els Consuegra en Karen Celis. In 2015 werd ook promotiemateriaal ontworpen over gender aan de VUB i.s.m. RHEA, expertisecentrum Gender, Diversiteit en Intersectionaliteit.	GAP, Marcom. 2017: remake van de publieke website conform nieuwe huisstijl en met het oog op informatieverstrekking.
		De integratie van een genderbeleid (GAP) in het jaarverslag en in de jaarverslagbrochure.	De Stuurgroep GAP is niet in het Organiek Statuut opgenomen en wordt dus niet vermeld in het officiële jaarverslag, maar wel in de populaire jaarverslagbrochure. Dit gebeurde voor de academiejaren 2013-2014 en 2014-2015.	GAP, Marcom. Gebeurde niet voor het meest recente jaarverslag (2015-2016).
2. Elke faculteit streeft naar een evenwicht in vrouwelijk en mannelijk ZAP in alle graden.				Verantwoordelijke actor
2.1 De universiteiten engageren zich om bij nieuwe aanwervingen postdoc en ZAP op werkingsmiddelen nauwlettend het genderbeleid op instellingsniveau te implementeren waarbij een richtsnoer, te behalen binnen de 5 jaar, zal voorgesteld worden in het instellingseigen beleidsplan.				
	De ontwikkeling van een gedifferentieerd streefdoel dat haalbaar is en gedragen wordt door de faculteit in kwestie.	GF: Tenminste een 1/3 aandeel vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar. De doorstroom van postdoc naar docent wordt onderzocht en zo nodig geremedieerd.	35,23% N vrouwen of 31,58% VTE vrouwen in 2016.	Faculteit, 2019.
		ES: De consolidatie van tenminste een 1/3 aandeel vrouwen in het totale ZAP-kader gedurende de volgende 5 jaar. Indien de faculteit beslist te benoemen in de hoogste graad van het ZAP, schenkt zij daar bijzondere aandacht aan het wegwerken van de achterstand van vrouwen.	33,75% N vrouwen of 31,65 % VTE vrouwen in 2016.	Faculteit, 2019.
		IR: 25% vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar, met een bijzondere focus op de doorstroom van docent naar hoofddocent.	19,83 % N vrouwen of 21,41 % VTE vrouwen in 2016.	Faculteit, 2019.
		LK: Het uitvoeren van het bevorderingsplan 2014-2017: minstens 3 vrouwelijke hoofddocenten tegen 2017.	2 vrouwelijke hoofddocenten per 1 februari 2016.	Faculteit, 2017. Ondertussen 3de vrouwelijke hoofddocent?

		LW: 28% vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar en tenminste een aandeel van 1/3 vrouwen tegen 2023. De faculteit schenkt bijzondere aandacht aan de doorstroom van vrouwelijke predocs naar postdocniveau en aan het verhelpen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere graden van het ZAP.	32,11 % N vrouwen of 34,22% VTE vrouwen in 2016.	Faculteit, 2019 en 2023.
		PE: 50% vrouwen in het totale ZAP-kader binnen 5 jaar. Bij de bevorderingen in de graad van hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar schenkt de faculteit bijzondere aandacht aan het wegwerken van de achterstand van vrouwen.	47,62% N vrouwen of 45,47 % VTE vrouwen in 2016.	Faculteit, 2019.
		RC: Het uitvoeren van het bevorderingsplan 2014-2017: vrouwen en mannen hebben een gelijk aandeel in de bevorderingen en elk geslacht tenminste 2,5 VTE.	In 2014, 2015 en 2016 werden telkens 1 man en 1 vrouw bevorderd, respectievelijk voor 2,2 en 3 VTE in totaal.	Faculteit, 2017.
		WE: 25% vrouwen bij nieuwe aanstellingen tot docent gedurende de volgende 5 jaar.	In 2014, 2015 en 2016 werden 5,6 VTE vrouwelijke docenten aangesteld (in verschillende statuten) op een totaal van 9,7 VTE oftewel 57,73%. Als we enkel het Openbaar Ambt ZAP bekijken bedraagt dat cijfers 69,23% (4,5 VTE vrouwen t.o.v. 2 VTE mannen).	Faculteit, 2019.
	Er wordt gestreefd naar een evenwichtige instroom van studenten M/V in opleidingen.	Bij de rekrutering van studenten en de promotie van opleidingen heeft men aandacht voor gender, in het bijzonder in die faculteiten waar er een scheef trekking M/V is.	Aandacht voor de representatie van (diverse) vrouwen in infobrochures, Wiskunnend Wiske, Gender in de photonics, ondertekening van STEM charter, etc. IR zet specifiek in op het rekruteren van meer vrouwelijke studenten in de ingenieurswetenschappen. In de faculteit PE is het overgrote deel van de studenten vrouw en stelt zich een omgekeerde problematiek. Verschillende faculteiten verwijzen naar de maatschappelijke context als oorzaak voor stereotype studiekeuzes. De faculteit LW stelt samen met Marcom opleidingsbrochures op met een aangepaste beeldvorming met het oog op internationale rekrutering.	Faculteiten, GAP, Marcom. Actiepunt is onvoldoende SMART gedefinieerd.
2.2 De ontwikkeling van een personeelsbeleid en -planning met aandacht voor genderverhoudingen.				
	Er is sprake van een bewuste planning m.b.t. de aanwerving, inzet en de bevordering van ZAP die rekening houdt met de specifieke behoeften van elke faculteit.	Faculteiten ontwikkelen een ZAP-meerjarenplan met aandacht voor gender (cf. de meerjarenbegroting).	De meeste faculteiten geven aan dat gender een aandachtspunt is in het ZAP-meerjarenplan, waar mogelijk en indien niet in strijd met de 'kwaliteit' van de kandidaat, aldus een aantal faculteiten.	Faculteiten.
	Bij nieuwe aanwervingen postdoc en ZAP is het principe van <i>explicit search</i> van toepassing opdat het aantal kandidaturen M/V meer evenwichtig zou zijn.	Het faculteitsbestuur spoort de ZAP-leden aan om in hun professionele netwerk vrouwen aan te spreken en te motiveren voor een kandidaatstelling (en indien nodig, vice versa: mannen).	Informeel gebeurt dit in verschillende faculteiten. Faculteiten zijn voorstander van een centraal uitgewerkt systeem om het aantal sollicitanten voor een nieuwe vacature of het aantal aanvragers voor een bevordering (ZAP) te monitoren, eventueel via de selectiecommissies en EBC's. Naast monitoring is bewustmaking rond deze problematiek noodzakelijk alsook acties tot het verhogen van de diversiteit van de instroom, incl. een gepaste vacaturetekst. WE merkt	Faculteiten. De personeelsdienst engageerde zich om dit actiepunt op te nemen (20/01/2015), werkpunt voor GAP, EBC's en selectiecommissies

			dat er minder vrouwelijke kandidaten zijn. RC lijstte alvast de kandidaturen M/V voor 2016 op (OAP/ZAP, lage aantallen).	
	Een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het instroomtraject en het doorstroomtraject.	Een nulmeting vindt plaats m.b.t. de verhoudingen m/v in het AP. Per faculteit zijn de knelpunten gedetecteerd a.d.h.v. schaardiagrammen en een Gender Equality Index.	Presentatie van de resultaten op het strategisch seminarie van 2014.	GAP
		Er vindt een diepgaande analyse plaats. De bewegingen in het AP (instroom-doorstroom-uitstroom) zijn in kaart gebracht per faculteit.	Binnen het vak "Kwalitatieve methoden voor personeelsbeleid" analyseerden studenten de personeelsbewegingen aan de VUB (2013-2014 en 2015-2016). Daarnaast werd in 2015 het onderzoek "Genderverschillen in overgangskansen binnen het AP aan de VUB" afgerond door Alan Verheyen, master handelsingenieur en jobstudent (promotoren: Dra. Evy Rombaut en prof. dr. M.-A. Guerry). De resultaten werden op de GAP-stuurgroep van 15/10/2015 voorgesteld en besproken. Verschillende hypothesen werden geformuleerd met het oog op verder onderzoek.	GAP, prof. dr. M.-A. Guerry. Diepgaand onderzoek op basis van de beschikbare data van de personeelsdienst is problematisch.
		Onderzoeksproject: kortlopend kwalitatief onderzoek exitgesprekken. Uitwerken en schrijven van de aanvraag voor een pilootproject in een faculteit waar de uitstroom van vrouwelijk AP zich het meest expliciet stelt.	Onderzoek exitgesprekken (AP en ATP) voorbereid door PhD Evy Rombaut (BUTO) en Lisa Wouters kon niet plaatsvinden vanwege privacy protocol van de personeelsdienst.	GAP, RHEA Quid relevantie aangezien zeer beperkt aantal vrijwillig ontslagen.
2.3 Carrièreplanning van academisch personeel op diverse sleutelmomenten van de carrière in het kader van een gedifferentieerd loopbaanbeleid.				
	Coaching van academisch personeel m.b.t. loopbaanontwikkeling.	Faculteiten organiseren een intakegesprek met nieuw AP en vervolgens loopbaangesprekken en (tussentijdse) evaluatiegesprekken tijdens de carrière (decaan/academisch directeur/lid EBC...). Er worden afspraken gemaakt over het individuele takenpakket op basis waarvan de volgende evaluatie zal plaatsvinden. De ZAP-matrix is hierbij de leidraad. Er wordt rekening gehouden met persoonlijke professionele doelstellingen en met de <i>work-life balance</i> . Faculteiten wisselen <i>good practices</i> uit m.b.t. loopbaanontwikkeling.	Quid een academisch directeur in elke faculteit? Proces van ontwikkeling en professionalisering academisch geïndividualiseerd loopbaanbeleid is lopende.	Faculteiten
		Professionele coaching van ZAP (op vrijwillige basis voor M/V, vrouwen worden in het bijzonder aangemoedigd om deel te nemen).	De stuurgroep van 26/02/2016 besloot om dit actiepunt op te schorten en voorrang te geven aan reeds lopende projecten met gelijkaardige doelen zoals het mentoringproject en de loopbaanbegeleiding van jonge onderzoekers.	GAP, Personeelsdienst, R&D

2.4 De begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière. Het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen een academische carrière en een carrière op de reguliere arbeidsmarkt.				
	Het opzetten van een mentoring project voor PhD/postdocs en het versterken van de bestaande initiatieven voor doctoraatsstudenten.	Ontwerp van een mentoringproject: analyse best practices andere instellingen, uitwerken van een pilootproject (inhoudelijk en organisatorisch).	Het interfacultair pilootproject mentoring van AP in een Tenure Track mandaat werd op de Raad van Decanen voorgesteld (01/12/2014). In elke faculteit werd een coördinator aangesteld. Begin 2016 startten 15 duo's aan het traject dat tot de zomer van 2017 loopt. Daarna volgt een evaluatie.	GAP, Personeelsdienst. Mede door het mentoringproject onstond in 2016 het informele netwerk voor en door jonge docenten/TT.
		Individuele en groepscoaching van doctoraatsstudenten (OJO-decreet).	DocBe nam dit over van het Career Center. Tal van maatregelen en acties worden ondernomen m.b.t. loopbaanontwikkeling, hetzij voornamelijk gericht op de aansluiting met de arbeidsmarkt en het ontwikkelen van transferable skills, naast academische vaardigheden.	VUB Career Center, DocBe
		De organisatie van een jobbeurs voor PhD en postdocs vanuit genderperspectief, gekoppeld aan een netwerking event.	Het Career Center besloot dit event niet te organiseren.	VUB Career Center
3. Een evenwichtig aandeel mannen en vrouwen neemt bestuursfuncties op.				Verantwoordelijke actor
3.1 Het uitwerken van een beleid waarbij gestreefd wordt naar minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in nader te specificeren bestuursorganen en andere raden en commissies.				
	Bepalen (centraal en per faculteit) in welke organen met advies- en beslissingsmacht de 1/3-2/3 regel zal worden toegepast.	GOCOI: er wordt zoveel mogelijk betracht dat tenminste één derde van de stemgerechtigde leden tot het andere geslacht behoort in de Universiteitsraad, de Raad van Bestuur, de Academische Raad en de ondersteunende organen inzake academisch beleid (Onderzoeksraad, Onderwijsraad, Innovatie- en Valorisatieraad en de Raad Internationaal Beleid). GOCOI: er wordt afgetoetst wat haalbaar is op facultair niveau.	Organiek statuut (RvB 16/06/2014) en het Centraal reglement betreffende de bestuurlijke inrichting en de werking van de faculteiten (RvB 02/06/2015), het reglement voor het ZAP, Gastprofessoren en vervangers (RvB 29/09/2015).	GOCO, GAP
		Er wordt ondersteuning voorzien voor de leden van centrale organen (bv. een vorming voor de opname van bestuurstaken).	Vorming voor VUB-bestuurders in 2015 en 2016 (UR, RvB).	
	Uitwerken van electorale mechanismen m.b.t. verkiesbare functies in gremia, met aandacht voor gender.	Transparante procedures m.b.t. de samenstelling van (centrale en facultaire) bestuursorganen.	De voorgestelde gendergevoelige verkiezingsmechanismen (uitgewerkt door GAP-stuurgroepleden en experten) voor de Universiteitsraad werden niet weerhouden.	GOCO, GAP
	De faculteit waakt over de balans tussen de overbevraging van vrouwen enerzijds en het stimuleren van vrouwen om een bestuursfunctie op te nemen anderzijds.	Bestuurstaken worden gevaloriseerd bij evaluatie en/of gecompenseerd (bv. door een vermindering van de onderwijs- opdracht).	In de meeste faculteiten gebeurt dit (binnen de pijler 'dienstverlening', al dan niet als een expliciet criterium bij het bevorderingsbeleid). Het risico op overbevraging is reëel (bv. IR). Bij het al dan niet toestaan van cumul houdt de faculteit RC rekening met dergelijke inzet.	Faculteiten

	EXTRA actiepunt OZR		Bij de samenstelling van de panels die instaan voor de selectie van mandaten en projecten (OZR) wordt gestreefd naar een genderevenwicht. Bij het organiseren van peerevaluaties kan eventueel bij het opvragen van mogelijke (buitenlandse) referees, toegevoegd worden dat hierbij aandacht moet gaan naar een genderevenwicht in de voorstellen. Hierdoor zal de feitelijke samenstelling van de panels die instaan voor de selectie van mandaten en projecten makkelijker in genderevenwicht zijn. Er werd hiertoe een formulering in het sjabloon geïntegreerd.	
	EXTRA actiepunt OZR		Systematische monitoring van het genderevenwicht in de door de OZR beheerde mandaten en projecten. R&D maakt vanaf 2015 overzichtslijsten die jaarlijks geëvalueerd worden door de OZR in de context van (de bespreking van) haar genderbeleid. De bespreking van het genderevenwicht in de OZR-projecten en -mandaten is geagendeerd op het Bureau en de OZR van maart 2016.	
	EXTRA actiepunt Studentenbeleid		Meer vrouwelijke studenten stellen zich kandidaat voor de verkiezing van de Studentenraad. Voor de Stuvoraad zijn de genderevenwichten decretaal bepaald. De GAP-stuurgroep adviseerde om ook de Studentenraad gendergebalanceerd samen te stellen (17/10/2014). De Studentenraad opteerde om geen quota te voorzien in het Algemeen Reglement 2015-2016 wegens een tekort aan vrouwelijke kandidaten (RvB 09/12/2014). In 2016 en 2017 liep een bekendmakingscampagne voor de verkiezingen van de Studentenraad met aandacht voor gender.	
4. Institutionele praktijken zijn transparant, professioneel en genderneutraal.				Verantwoordelijke actor
4.1 Een aanstellingsprocedure met oog voor het genderthema en helderheid binnen het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria.				
	Minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in EBC's (Evaluatie- en Bevorderingsscommissie).	De 1/3-2/3 regel is van toepassing in de EBC's (de samenstelling wordt goedgekeurd door RvB). Het EBC kan aangevuld worden met externen indien niet aan deze regel wordt voldaan.	Cf. het reglement voor het ZAP, Gastprofessoren en vervangers (RvB 29/09/2015).	Faculteiten. Niet in alle faculteiten wordt aan de 1/3 regel voldaan.
	Minimaal 1/3 vertegenwoordiging van elk geslacht in de ad hoc gelegenheidscommissies en in de selectiecommissies in het bijzonder.	De 1/3-2/3 regel is van toepassing in de ad hoc gelegenheidscommissies. De ad hoc gelegenheidscommissie kan aangevuld worden met externen indien niet aan deze regel wordt voldaan.	Er werden per faculteit vaste selectiecommissies gevormd, cf. het reglement voor het ZAP, Gastprofessoren en vervangers (RvB 29/09/2015).	Faculteiten. Niet in alle faculteiten wordt aan de 1/3 regel voldaan.
	Sensibilisering van de betrokkenen betreffende gendermechanismen (<i>implicit genderbias</i>) in aanstellings- en bevorderingsprocedures.	De ontwikkeling en verspreiding van een instellingseigen brochure gericht aan leden van EBC's en ad hoc gelegenheidscommissies. De vorming van leden van EBC's en ad hoc gelegenheidscommissies.	Alle faculteitsbesturen en leden van EBC's werden door de GAP-stuurgroep uitgenodigd voor een vorming met prof. dr. Marieke van den Brink op 09/02/2015 over gender in selectie- en benoemingsprocedures (40-tal aanwezigen). http://www.ru.nl/nieuws-agenda/nieuws/vm/2016/maart/marieke-den-brink-nieuwe-hoogleraar-gender/ De brochure werd on hold gezet.	GAP, Marcom.

	Er is duidelijkheid over het bevorderingsbeleid en de procedures hieromtrent (zie ook punt 2.2.1).	De decaan/academisch directeur/leden van het EBC ... communiceren op transparante wijze over de bevorderingsprocedure en verschaffen feedback bij zowel een negatieve als positieve uitkomst.	De meeste faculteiten geven aan dat dit gebeurt (bv. PE, IR) of nieuwe procedures werden ingesteld (bv. LW). RC: verslagen van EBC's worden meegedeeld aan betrokkenen.	Faculteiten
		De ZAP-matrix is een operationeel, dynamisch instrument met heldere informatie over functieprofielen en evaluatiecriteria. Er worden afspraken gemaakt over het individuele takenpakket op basis waarvan de volgende evaluatie zal plaatsvinden. De ZAP-matrix is hierbij de leidraad. Er wordt rekening gehouden met persoonlijke professionele doelstellingen en met de <i>work-life balance</i>	In 2017 is de competentietoets onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening operationeel.	Onderwijs- en Studentenbeleid, Personeelsdienst, R&D. Is deze competentiematrix ondertussen geïmplementeerd in alle faculteiten?
5. Er vindt een cultuurverandering plaats.				Verantwoordelijke actor
5.1 Het inrichten van een structureel verankerd aanbod van vorming op het gebied van genderdiversiteit voor leidinggevend.				
	Het volgen van een vorming gender/diversiteit is een conditio sine qua non voor decanen, leden van het faculteitsbestuur (en bij uitbreiding vakgroepvoorzitters, de directie van onderzoeksgroepen, voorzitters van opleidingsraden) en de diensthoofden van centrale diensten.	Een vorming gender/diversiteit voor leidinggevend is ontwikkeld. In de basistraining 'leiderschap' voor ATP is een genderaspect ingebouwd.	De personeelsdienst organiseert leiderschapstraining voor leidinggevend ATP (en AP). Crosstalks, GAP en de personeelsdienst organiseerden i.h.k.v. de gender week (7 maart 2017) een vorming over leiderschap (Vlerick Business School), in het bijzonder voor vrouwen. De 15 beschikbare plaatsen waren na 1 dag promotie benomen, http://www.vub.ac.be/over/genderweek . Op 01/12/2015 en 18/01/2016 organiseerden GAP en Myriam Halimi (IDLO), op vraag van het OWSA, een workshop over transgender aan de universiteit met prof. dr. Joz Motmans (UGent/transgender infopunt) en Wouter Janssens (Dept. Onderwijs en Vorming). Er waren een 20-tal ATP-personeelsleden aanwezig.	GAP, Personeelsdienst. De vraag naar vorming rond leiderschap is groot bij diverse doelgroepen (ook buiten de hiërarchische lijn).
5.2 Vrouwen (vrouwelijke rolmodellen) zijn zichtbaar in de instelling.				
	De gender proofing van events en screening van interne en externe communicatie.	De gender proofing van publieke academische events, communicatie en documenten vindt systematisch plaats.	Aandacht voor gender bij academische opening etc. Mediatraining in 2015 voor een 50-tal vrouwelijke professoren (Marcom en WeCom), http://www.vubtoday.be/nl/content/onderzoeksters-vub-treden-voor-de-camera	GAP, Marcom
	EXTRA actiepoint m.b.t. persoonsnamen in documenten		Faculteit LW gebruikt hij/zij, hem/haar in facultaire reglementen.	
	De intensifiëring van netwerkmomenten en eventueel een terugkerend publiek event gericht op 1) het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwelijke onderzoekers en 2) de sensibilisering van de VUB gemeenschap omtrent gender.	Jaarlijks wordt een event/netwerkingsmoment georganiseerd.	04/03/2014 - Campustalks #20: International Women's Day with the VUB Doctoral Schools: Young Women in Science & 10/03/2015 - Campustalks #23: International Women's Day 5 t/m 11 maart 2016: http://www.vub.ac.be/over/genderweek 6 t/m 10 maart 2016: http://www.vub.ac.be/over/genderweek Ook initiatieven zoals Hidden Figures: http://www.vub.ac.be/events/2017/hidden-figures-avant-premiere	Organisatie: VUB, Crosstalks, R&D, RHEA, GAP, UCOS, DeMens.nu, Ritcs, ...

	Het VUB Fellowship project is een uitstekende kans om vrouwelijke rolmodellen in diverse domeinen bekend te maken bij een breed publiek.	Elke faculteit draagt minstens 1 vrouwelijke fellow voor.	In het VUB fellowship Reglement (RvB 09/12/2014) werd artikel 11 'genderevenwicht' opgenomen: "Bij het voordragen van fellow kandidaten wordt er door de vakgroepen en de betrokken faculteitsraden op toegezien dat de algemene universitaire richtlijnen en criteria met betrekking tot het genderevenwicht worden opgevolgd en nageleefd". Er zijn in totaal nipt 1/3 vrouwelijke fellows, met onevenwichten tussen faculteiten (2017). De meeste faculteiten proberen te voldoen en telkens ook minstens 1 vrouwelijke kandidaat voor te stellen.	Faculteiten, elk jaar is er wel 1 faculteit die (om diverse redenen) geen vrouwelijke kandidaat voorstelt. Is het meer opportuun om te streven naar minimaal 1/3 vrouwelijke fellows in totaal per faculteit?
	EXTRA actiepunt. Er is aandacht voor gender bij het toekennen van de eredoctoraten.		In 2013 ontvingen 5 vrouwen een eredoctoraat bij wijze van statement en ter lancering van het GAP. In 2015 kregen 3 vrouwen en 3 mannen een eredoctoraat. Ook Lucie Van Crombrugge/de Unie van Nederlandstalige Abortuscentra LUNA ontvingen een eredoctoraat in 2015 (n.a.v. herdenking Willy Peers).	Faculteiten, CA
6. De VUB zet in op het verbeteren van de work-life balance.				Verantwoordelijke actor
6.1 Aandacht voor internationale ervaring, mobiliteit en internationale rekrutering.				
	De faculteiten zijn zich ervan bewust dat het aantrekken van internationaal toptalent (a.d.h.v. bursalen) op termijn een impact heeft op de genderverhoudingen in het ZAP-kader.	In het ZAP-meerjarenplan wordt rekening gehouden met de impact van internationaal gerekruteerd WP op de genderverhoudingen in de faculteit	Is geen prioriteit (eerste vereiste is 'kwaliteit'), wordt niet expliciet opgevolgd of is niet relevant vanwege de beperkte internationale rekrutering (Nederlandstalige opleidingen). LW geeft aan dit op te volgen.	Faculteiten
	Het ontwikkelen van eenduidige richtlijnen omtrent mobiliteit en internationalisering.	Alternatieven voor een langdurig verblijf in het buitenland worden meegenomen het OZR-beleid. Er wordt hierover duidelijk gecommuniceerd.	Cf. uittreksel OZR-verslag 2012 (TT & buitenlandverblijven) en de "Competentietoets onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening". Binnen de facetten onderzoek en maatschappelijke dienstverlening wordt er verschillende keren naar internationalisering/ingående en uitgaande onderzoeksmobiliteit verwezen (bij voorkeur minstens 3 maanden). Voor Tenure Track worden bijkomende criteria bepaald (art. 40 ZAP-rgelement): een internationaal netwerk en significante internationale ervaring, hetzij voor de aanvang van het tenure track mandaat, hetzij tijdens dat mandaat. Op 22/06/2015 organiseerde de GAP-stuurgroep een workshop over internationale mobiliteit en work-life balance met prof. dr. Katrin Zippel (VS) met ca. 25 aanwezigen. https://www.northeastern.edu/cssh/faculty/kathrin-zippel	R&D
6.2 Het verbeteren van de work-life balance van zowel vrouwen als mannen.				
	Het faciliteren van thematische verlopen.	Een budget voorziet in de vervanging van vastbenoemd ZAP tijdens het zwangerschapsverlof.	Deze regel is van kracht, wat een eerste minimale stap is.	Personeelsdienst. Er is nood aan de bekendmaking van de procedures m.b.t. deze regel. Er stelt zich een probleem bij personeelsleden in een gecombineerd statuut.

		De arbeidsgeneesheer reikt correcte informatie en praktische oplossingen aan voor zwangere vrouwen die in een risicovolle werkomgeving werken (labo) met het oog op zo min mogelijk impact op het verdere verloop van hun academische carrière.	Een werkgroep m.b.t. deze problematiek werd opgericht, met een adviserende rol t.a.v. het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (Anneleen Verhaeghe, Maha Najjar, Geert Seynaeve, Tim Vandenberghe/Jo Coulier, Nikie Stevens, Gily Coene en Lisa Wouters). De werkgroep kwam in 2015 samen op 03/04, 03/06, 06/10, 21/10 en 19/11/2015 met als resultaat een informatiefiche over moederschapsbescherming, een overzicht van reglementen m.b.t. zwangerschap voor diverse statuten, een groeiend besef over de noodzaak van goede communicatie over rechten en plichten bij zwangerschap, http://aivpc41.vub.ac.be/preventie/Richtlijnen/20160329_informatiefiche%20moederschapsbescherming_def_versie.pdf	
		Faculteiten voeren een proactief beleid inzake vervangingen, tenminste wat de onderwijsopdracht betreft.	In samenspraak met betrokkene wordt naar een adequate oplossing gezocht. Meeste faculteiten geven aan dit te doen: AAP en ZAP-leden worden vervangen voor hun onderwijsopdracht tijdens het zwangerschapsverlof.	Faculteiten
		Thematische verlopen worden in rekening gebracht in de evaluatie van het academisch dossier.	De meeste faculteiten geven aan dit effectief te doen.	Faculteiten, actiepoint onvoldoende smart gedefinieerd.
	Het bewerkstelligen van een gezinsvriendelijke werkomgeving.	Gezinsvriendelijke vergaderingen worden gerespecteerd.	Binnen PE, LW, RC, IR en WE is dit zo voor een (beperkt) aantal organen en vakgroepen (vaak verschuiving naar middaguren).	Faculteiten, centrale diensten
6.3 De werkbelasting van academisch personeel aan VUB wordt in rekening gebracht bij het verbeteren van de <i>work-life balance</i>.				
	De werkbelasting van academisch personeel aan VUB wordt in kaart gebracht.	Doctoraatsonderzoek naar de taakbelasting en taakinfilling van het academisch personeel aan de Vrije Universiteit Brussel. Project: onderzoek naar de werklast van de onderwijsopdracht (incl. avondonderwijs).	Het onderzoek naar de "Taakbelasting en taakinfilling van ZAP aan de VUB" werd in 2016 afgerond (TOR, prof. dr. Ignace Glorieux en Dra. Julie Verbeylen).	TOR, Onderwijs- en Studentenbeleid, faculteiten
	EXTRA actiepoint m.b.t. kennisopbouw		De tussentijdse resultaten van het TOR-onderzoek werden voorgesteld en besproken op een GAP-stuurgroep van 26/02/2016.	
7. Gender maakt deel uit van excellent onderwijs en onderzoek.				Verantwoordelijke actor
7.1 De vorming van doctorandi m.b.t. de integratie van gender in onderzoek.				
	Bestaande initiatieven m.b.t. gender(methodologie) versterken en meer zichtbaar maken (eventueel via interuniversitaire samenwerking).	De centrale doctoraatsbegeleiding DocBe en de 3 doctoral schools slaan de handen in elkaar voor de organisatie van seminars en workshops betreffende gender. Minstens 1 generiek seminar + 1 domeinspecifiek per doctoral school vinden elk academiejaar plaats.	Er is een aanbod gendermethodologie vanuit DocBe maar vooral vanuit RHEA dat als interdisciplinair platform voor onderzoekers lunchseminars organiseert. RHEA is ook steeds betrokken in de organisatie van het jaarlijkse interuniversitaire Gender Research Seminar.	GAP, DocBe, Doctoral Schools, RHEA
7.2 De oprichting van een interuniversitaire master gender en diversiteit.				
	VUB ondersteunt genderstudies op een structurele manier.	De instelling ondersteunt de interuniversitaire master gender en diversiteit en het introductievak "Inleiding tot vrouwen- en	De masteropleiding is een groot succes (65 inschrijvingen in 2014-2015 en 107 in 2015-2016). De visitatie in 2016 verliep positief. Verschillende studenten van de master lopen stage	

		genderstudies" met complementair ZAP-kader (0.2 VTE).	aan de VUB (1 in 2016 bij RHEA en 4 in 2017 bij RHEA, GAP & IDLO).	
	EXTRA actiepunt doctoraat gender en diversiteit		LW richt sinds 2016 een doctoraat in gender en diversiteit in.	
7.3 De gendermainstreaming van de curricula: studenten hebben notie van gender (in relatie tot hun vakgebied).				
	Er wordt studenten tenminste 1 opleidingsonderdeel genderstudies aangeboden tijdens de studieperiode (als keuzevak).	Het introductievak "Inleiding tot vrouwen- en genderstudies" wordt breed opgesteld als keuzevak (BA/MA). De opleidingsonderdelen van de interuniversitaire master gender en diversiteit (aan VUB) worden breed opgesteld.	Het introductievak heeft telkens tussen de 50 en 70 ingeschreven studenten (uit een beperkt aantal opleidingen). Idealiter wordt herbekeken in welke curricula het vak kan opgenomen worden als keuzevak.	
8. Er heerst een positieve werksfeer waarin respect voor het individu centraal staat.				Verantwoordelijke actor
8.1 Op seksueel grensoverschrijdend gedrag/geweld wordt gepast gereageerd.				
	De Dienst Welzijn en Preventie versterkt het beleid m.b.t. welzijn voor personeel, met aandacht voor gendergerelateerde issues.	De vertrouwenspersonen voor AP en ATP zijn zichtbaarder en volgen een training rond seksueel grensoverschrijdend gedrag/geweld.	Lopende (bevoegdheid vertrouwenspersoon overgeheveld naar PRMI).	Personeelsdienst
	Zowel personeel als studenten zijn op de hoogte van de tuchtprocedures.	Er wordt hierover duidelijk gecommuniceerd door de betrokken actoren (Dienst Personeel, Studentenbeleid, Studiebegeleidingscentrum SBC, CAW, ombudspersonen en vertrouwenspersonen).	Helderheid van procedures en transparante communicatie blijft een werkpunt.	
	De creatie van een digitaal meld- en informatiepunt voor studenten.	Studentenbeleid communiceert over het bestaan van dit meldpunt.	De Raad van bestuur van 30/06/2015 verklaarde zich akkoord met de oprichting van een centraal meld- en informatiepunt ongewenst grensoverschrijdend gedrag op de campussen voor; i.e. geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, cf. de welzijnswetgeving (KB van 10 april 2014). Het meldpunt is er voor zowel studenten als personeel als bezoekers. Op 15/07 en 19/08/2015 vonden kaizen-workshops plaats. Actoren van verschillende VUB-diensten, hulpverleners, beleidsmakers en academici brachten de huidige manier van werken in kaart en ontwikkelden een gezamenlijke visie over het systeem van procedures, en het takenpakket van een meldpunt. De Raad van Bestuur van 8/09/2015 verklaarde zich akkoord met de conceptualisering van het meldpunt en vertrouwde de uitvoering ervan, incl. de praktische uitrol, toe aan de Algemeen Beheerder en de Directeur Personeel. Het Directiecomité van 18/01/2016 verklaarde zich akkoord met de voorgestelde opzet (eveneens kennisname door de Studentenraad van 24/09/2015 en het CPBW van 29/09/2015). De pilootfase liep van maart 2016 tot februari 2017. Een voorstel tot verankering wordt i.s.m. CAW uitgewerkt en voorgelegd aan het Directiecomité.	Onderwijs- en Studentenbeleid
8.2 De visie van VUB omtrent gelijke kansen en rechten is gekend.				
	De Dienst Personeel ondersteunt de VUB visie inzake gelijke kansen en rechten via diverse acties.	De VUB visie m.b.t. gelijke kansen en rechten wordt tijdens de onthaaldag voor ZAP kort toegelicht.	Het onthaalbeleid werkt herwerkt. Er is nu maandelijks een onthaaldag waarop de rector de waarden van de VUB expliciteert.	Personeelsdienst

		De jaarlijkse bevraging van nieuwe medewerkers AP/ATP is genderproof.	Niet meer van toepassing.	Personeelsdienst
		De intentieverklaring "respect voor elkaar op het werk" zit in de onthaalmap voor elk personeelslid.	Informatie over het meldpunt zit in de infomap op USB.	Personeelsdienst, het onthaalbeleid werd herwerkt.
	EXTRA actiepunt m.b.t. kennisopbouw		Dr. Hannelore De Grande, coördinator DocBe, presenteerde de resultaten van de 'Survey of Junior Researchers' aan de VUB (2013) op de GAP-stuurgroep van 29/04/2016, met een speciale focus op welzijn.	

7. VLIR Charter Gender

Gemeenschappelijke verklaring over het interuniversitaire beleid aangaande een duurzaam genderbeleid

UITGANGSPUNT

De High Level Task Force, opgericht door de VLIR Raad, komt op grond van onderzoeksresultaten en ervaringen tot het besluit dat het realiseren van een gendersensibilisering en een breedgedragen cultuurverandering een basisvoorwaarde vormt voor een duurzaam genderbeleid binnen de universiteiten. Een dergelijke verandering is essentieel voor het welslagen van specifieke acties die binnen een organisatie ontwikkeld worden. Het "VLIR Actieplan Gender. Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid" dat voorbereid werd door de High Level Task Force, werd goedgekeurd door de VLIR Raad op 27 maart 2013.

ENGAGEMENT

De rectoren van de Vlaamse universiteiten verklaren te werken aan een duurzaam genderbeleid door middel van:

1. Het expliciteren van een duidelijk engagement vanuit de top van de universiteit.
2. Het inbedden van dit engagement binnen alle lagen van de universiteit via een expliciet beleid in het kader van een strategisch plan. Dit beleid wordt gerealiseerd via operationele beleidsmaatregelen en acties alsook door expertiseoverdracht en vorming.
3. Een structureel verankerd aanbod van vorming inzake genderdiversiteit voor leidinggevenden.
4. Een genderbeleid voor instroom naar en doorstroom in het ZAP-kader.

Hiervoor worden op interuniversitair niveau de volgende acties ondernomen:

- a. een gemeenschappelijke kwantitatieve en kwalitatieve monitoring en externe rapportering met betrekking tot het bereiken van de doelstellingen inzake in- en doorstroom;
- b. de uitwisseling van informatie over aanpak en effectiviteit van maatregelen op het gebied van instroom naar en doorstroom binnen het ZAP-kader en
- c. de opvolging van onderzoek en ervaringen uit het buitenland.

Hiervoor worden op instellingsniveau de volgende acties ondernomen:

- a. een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het instroomtraject;
- b. het aanbieden van heldere informatie voor doctorandi en postdocs omtrent loopbaanmogelijkheden en verwachtingen binnen een academische carrière;
- c. de begeleiding van doctorandi en postdocs op weg naar een academische carrière;
- d. aandacht voor internationale ervaring; mobiliteit en internationale rekrutering;
- e. een aanstellingsprocedure met oog voor het genderthema;
- f. een kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van het doorstroomtraject;
- g. helderheid binnen het bevorderingsbeleid, explicitering van objectieve selectie- en evaluatiecriteria;
- h. een gedifferentieerd loopbaanbeleid.

De universiteiten engageren zich om bij nieuwe aanwervingen post-doc en ZAP op werkingsmiddelen nauwlettend het genderbeleid op instellingsniveau te implementeren waarbij een richtsnoer, te behalen binnen de 5 jaar, zal voorgesteld worden in het instellingseigen beleidsplan.

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

De rectoren van de Vlaamse universiteiten mandateren de VLIR High Level Task Force Gender om het proces van implementatie van het VLIR Actieplan Gender, mee te begeleiden en het interuniversitair monitoringprogramma op te zetten. De rectoren van de Vlaamse universiteiten engageren zich ertoe om instellingseigen beleidsplannen uit te werken die begin 2014 operationeel zullen worden. De rectoren van de Vlaamse universiteiten engageren zich ertoe om tweejaarlijks aan de overheid en de bredere samenleving te rapporteren over de vooruitgang.