

Bevordering van Gelijke Kansen aan Vlaamse Universiteiten

Inventarisatie van voorzieningen en initiatieven binnen Vlaamse universiteiten met betrekking tot een gelijkekansenbeleid

-

Aanbevelingen ter bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen en allochtonen aan Vlaamse universiteiten

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Werkzaamheden van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen	4
2.1. Samenstelling van de werkgroep.....	4
2.2. Activiteiten van de werkgroep.....	4
3. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen.....	5
3.1. Structurele initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid om tegenoet te komen aan de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de universiteit	5
3.2. Het type strategie van gelijkekansenbeleid	8
3.3. Specifieke initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid.....	9
3.4. Opvang en behandeling van klachten inzake genderongelijkheid.....	14
3.5. Vrouwenstudies of genderstudies (onderwijs en/of onderzoek).....	16
4. Gelijke kansen voor allochtonen	20
4.1. Inschrijving van het principe van niet-racistische gedragingen in gedragscodes voor studenten en personeelsleden van de universiteit	20
4.2. De organisatie van multiculturele vorming voor studenten en personeelsleden van de universiteit	21
4.3. Specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en religieuze voorschriften	22
4.4. Opvang en behandeling van klachten.....	23
4.5. Bijzondere inspanningen door de universiteit om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten, ATP- en AP-leden aan de universiteit	24
5. Implementatie van de aanbevelingen	26
6. Samenvatting: Aanbevelingen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen en allochtonen	27
6.1. Algemeen.....	27
6.2. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen.....	28
6.3. Gelijke kansen voor allochtonen	33
Bijlage 1: Vragenlijst.....	37
Bijlage 2: Bronnen.....	41

1. Inleiding

Tijdens zijn vergadering van 20 december 2000 heeft de VLIR opdracht gegeven aan de werkgroep Gelijke Kansen om

- a) een reeks aanbevelingen uit te werken voor remediërende acties om de gelijke kansen van mannen en vrouwen aan de Vlaamse universiteiten te bevorderen en
- b) de implementatie te coördineren van de aanbevelingen van de voormalige VLIR-werkgroep Migranten en Studie inzake de integratie van allochtone studenten in het beleid van de Vlaamse universiteiten.

Om het eerste luik van de opdracht naar behoren te kunnen vervullen, achtte de werkgroep het noodzakelijk eerst een inventaris op te stellen van de voorzieningen en initiatieven die binnen de diverse universiteiten bestaan met betrekking tot een gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen en vrouwenstudies. Hierbij had de werkgroep aandacht voor zowel studenten, administratief en technisch personeel (ATP) als academisch personeel (AP). De werkgroep heeft zich hiervoor zoveel mogelijk gebaseerd op bestaande documentatie en heeft een bijkomende systematische bevraging in elke instelling georganiseerd. Op basis van 'best practices' heeft de werkgroep in een volgende fase een reeks aanbevelingen geformuleerd

Met betrekking tot gelijke kansen van allochtonen wenste de werkgroep de bestaande inventaris van de voormalige werkgroep Migranten en Studie, in hoofdzaak gericht op voorzieningen voor allochtone studenten, uit te breiden naar het ATP en het AP, aangezien voor deze groep betrokkenen iedere analyse ontbreekt. Zij heeft hiervoor een bijkomende systematische bevraging in elke instelling georganiseerd. De aanbevelingen van de werkgroep inzake gelijke kansen voor allochtonen aan Vlaamse universiteiten steunen onder meer op deze bevraging en op het document 'Allochtone studenten aan de Vlaamse universiteiten: enkele voorstellen om hun discriminatie te voorkomen en hun integratie te bevorderen', opgesteld door de VLIR-werkgroep Migranten en Studie.

De term 'gelijke kansen' slaat op alle groepen die belangrijke beperkingen inzake gelijke kansen kennen, maar dit rapport spijst zich enkel toe op de doelgroepen van mannen en vrouwen en allochtonen, conform de opdrachtverklaring van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen.

Dit rapport ter bevordering van gelijke kansen aan Vlaamse universiteiten omvat twee delen: 1) gelijke kansen voor mannen en vrouwen en 2) gelijke kansen voor allochtonen. Telkens wordt er een onderscheid gemaakt tussen de resultaten van de bevraging in elke instelling en de bijhorende aanbevelingen voor het beleid. De antwoorden op de bevraging geven vaak het standpunt van individuen of een bepaalde groep binnen de universiteit weer. De resultaten van de bevraging beogen dus niet het volledig beeld van de universiteit weer te geven. De beleidsaanbevelingen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen en allochtonen werden door de werkgroep geformuleerd en samengevat als conclusie.

Op 14 juni 2002 werd het rapport voorgelegd aan de VLIR. De VLIR heeft het rapport na aanpassing goedgekeurd.

2. Werkzaamheden van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen

2.1. Samenstelling van de werkgroep

Prof. Bea Van Buggenhout,	K.U.Leuven, Voorzitter
Prof. Kristien Hemmerechts,	K.U.Brussel – tot maart 2001
Mevr. Veerle Uyttersprot,	K.U.Brussel – vanaf maart 2001
Prof. Walter Lauriks,	K.U.Leuven
Mevr. Greet Van De Vyver,	K.U.Leuven – vanaf november 2001
Mevr. Lieve Van Hoestenbergh,	K.U.Leuven – tot november 2001
Prof. Mieke Van Haegendoren,	LUC
Prof. Marysa Demoor,	RUG
Prof. Hendrik Pinxten,	RUG
Prof. Magda Michielsens,	UA
Prof. Jan Vranken,	UA
Prof. Freddy Louckx,	VUB
Mevr. Lief Vandeperre,	VUB
Mevr. Nele Spaas,	Studentenvertegenwoordiger (VVS) - 2001
Dhr. Erhan Kozulu,	Studentenvertegenwoordiger (VVS) - 2001
Mevr. Angela Van De Wiel,	Studentenvertegenwoordiger (VVS) - 2002
Dhr. Younes Zarhoni,	Studentenvertegenwoordiger (VVS) - 2002
Mevr. Danielle Gilliot,	VLIR-secretariaat (vanaf oktober 2001)
Mevr. Mieke Van Bavel,	VLIR-secretariaat (tot mei 2001)

2.2. Activiteiten van de werkgroep

9 februari 2001	-Installatievergadering -Rondvraag bij de leden van de werkgroep naar knelpunten en bestaande initiatieven binnen hun instelling met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten en de integratie van allochtone studenten aan Vlaamse universiteiten
februari 2001	-Bepaling van de werkwijze -Gesprek met de voorzitters van verschillende VLIR-werkgroepen met het voorstel om de idee van mainstreaming in de verschillende werkzaamheden te introduceren
februari 2001	-Opstellen van vragenlijst voor inventarisatie van de bestaande voorzieningen en initiatieven rond Gelijke Kansen (mannen en vrouwen – allochtone personeelsleden)
maart 2001	-Versturen van vragenlijsten
april 2001	-Verzamelen van documenten en antwoorden op de vragenlijsten
20 april 2001	-Bespreking van de antwoorden op de vragenlijsten voor inventarisatie van de bestaande voorzieningen en initiatieven rond Gelijke Kansen
21 mei 2001	-Bespreking van de antwoorden op de vragenlijsten voor inventarisatie van de bestaande voorzieningen en initiatieven rond Gelijke Kansen (vervolg)
20 december 2001	-Presentatie van Mevr. Elsy Van Roy (Centrum voor Gelijkekansenbeleid, K.U.Leuven) en toelichting bij de 'Manual on Gender Mainstreaming at Universities' (2001)
7 februari 2002	-Bespreking van de eerste versie van het rapport
27 maart 2002	-Bespreking van de tweede versie van het rapport
april-mei 2002	-Finalisering van het rapport

3. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

In het eerste deel van het rapport wordt een inventaris van bestaande voorzieningen en initiatieven met betrekking tot een gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen en vrouwenstudies opgesteld. De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen heeft zich hiervoor gebaseerd op bestaande documenten zoals het VRWB-rapport 'Wetenschappelijk Onderzoek en de Genderproblematiek' (Vercoutere, 2000) en op de antwoorden ontvangen van de Vlaamse universiteiten op de vragenlijst.

Bijlage 1 geeft de volledige vragenlijst zoals deze verstuurd is naar de verschillende Vlaamse universiteiten. In de vragenlijst werd een onderscheid gemaakt tussen:

- structurele initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid om tegemoet te komen aan de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de universiteit;
- het type strategie van gelijkekansenbeleid dat gevoerd wordt aan de universiteit;
- specifieke initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid aan de universiteit
- opvang en behandeling van klachten inzake genderongelijkheid;
- de organisatie van vrouwenstudies of genderstudies (onderwijs en/of onderzoek) aan de universiteit.

Elk thema zal hier achtereenvolgens behandeld worden. Na de inventaris van de antwoorden van de verschillende universiteiten volgen telkens de aanbevelingen met betrekking tot dat thema. Hierbij komen zowel aanbevelingen verwoord in bestaande documenten zoals het VRWB-rapport (Vercoutere, 2000) en het ETAN-verslag 'Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality' (European Commission, 2000) als eigen aanbevelingen van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen aan bod.

3.1. Structurele initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid om tegemoet te komen aan de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de universiteit

3.1.1. Inventaris

Tot hiertoe hebben de K.U.Brussel, RUG en VUB nog geen structurele initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid om tegemoet te komen aan de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de universiteit.

Aan het LUC werd een Commissie Gelijke Kansen opgericht en goedgekeurd door de Raad van Beheer van 12 februari 2002. Deze commissie bestaat uit twee personen per faculteit, en een coördinator. De faculteiten werden gevraagd een concreet actieplan ter bevordering van gelijke kansen uit te werken.

De faculteit Wetenschappen van de universiteit RUCA (meer bepaald huidig rector Prof. dr. A. Verschoren) heeft in maart 2001 het initiatief genomen om een Werkgroep Gelijke Kansen m/v aan de UA op te richten. In deze werkgroep zetelen momenteel professoren en assistenten vanuit verschillende disciplines en de verschillende universitaire geledingen (UIA, RUCA en Ufsia) als ook medewerkers van het Centrum voor Vrouwenstudies UA. De werkgroep buigt zich over de selectie- en promotieprocedures binnen de UA en heeft in het najaar van 2001 een enquête georganiseerd naar de kinderopvangmogelijkheden voor personeelsleden van de UA. Deze werkgroep functioneert als denktank, adviesgroep en als netwerk.

Aan de K.U.Leuven werden verscheidene structurele initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid om tegemoet te komen aan de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de universiteit.

In december 1998 werd een Rectoraal Adviseur voor het gelijkekansenbeleid aangesteld met de opdracht cijfergegevens te verzamelen en het personeelsbeleid aan de K.U.Leuven op zijn gendersaspect door te lichten, knelpunten te situeren en te definiëren en tenslotte concrete beleidsvoorstellen te geven aan de Rector (Malfliet, 1999). De Rector, het Gemeenschappelijk Bureau en de Academische Raad verbinden zich ertoe het gelijkekansenbeleid te steunen en concrete beleidsvoorstellen door te voeren. De Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen maakt deel uit van de Rectorale Diensten.

Aan de K.U.Leuven werd in juni 1999 het Centrum voor Gelijkekansenbeleid¹ opgericht dat onder leiding staat van de Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen (Malfliet, 1999). Het onderzoek dat in het Centrum voor Gelijkekansenbeleid ontwikkeld wordt, spitst zich toe op de effectieve integratie van de genderinvalshoek in het personeelsbeleid van de universiteit. Hierbij wordt het concept gender mainstreaming als uitgangspunt gehanteerd.

De onderzoeksresultaten worden gebruikt om beleidsaanbevelingen te staven. Tot de doelgroep van het gelijkekansenbeleid behoren alle personeelsleden en de studenten. In oktober 1999 publiceerde het Centrum voor Gelijkekansenbeleid het eerste Gelijke-Kansenrapport. In een volgende fase werd een algemeen beleidsplan opgemaakt waarbij opportuniteiten en prioriteiten inzake gelijke kansen geïdentificeerd werden en beleidsadviezen aan de Rector geformuleerd. Tenslotte zal dit algemeen beleidsplan vertaald worden naar een concreet actieplan met een expliciete aanduiding van acties, te bereiken resultaten, timing, middelen, en verantwoordelijkheden. In dit kader past ook de publicatie van een handleiding om gender mainstreaming in te voeren in universiteiten door het Centrum voor Gelijkekansenbeleid².

Naast de Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen, zijn ook de Consulent Gelijke Kansen, de Onderzoeker(s) Gelijke Kansen en het Secretariaat Gelijke Kansen werkzaam binnen het Centrum voor Gelijkekansenbeleid van de K.U.Leuven. Het Centrum voor Gelijkekansenbeleid wordt deels intern en deels extern gefinancierd. De werkingsbudgetten, een voltijdse medewerker en een halftijdse secretariaatsmedewerker worden intern gefinancierd. Deels wordt voorzien in externe financiering door onderzoeksprojecten.

Naast het Centrum voor Gelijkekansenbeleid bestaan ook netwerken in verband met gelijke kansen aan de universiteit. Het opzetten van netwerking-structuren draagt bij tot de sensibilisering en de verspreiding van de gender mainstreaming gedachte op alle niveaus.

Per faculteit werden twee Mainstreaming Promotoren Faculteit (15 ZAP-man-vrouw duo's) verantwoordelijk gesteld voor sensibilisering en bewustmaking van alle actoren in de faculteit over het thema man-vrouw-universiteit. Het netwerk Mainstreaming Promotoren Centrale Diensten (8 ATP- man-vrouw duo's) heeft dezelfde functie.

Het gelijkekansenbeleid wordt gevoed door de adviezen en suggesties van drie werkgroepen. De Interfacultaire Raad Vrouw-Man-Universiteit (IRVMU) wil vooral als klankbord fungeren voor fundamentele discussiepunten, zoals positieve actie of gezinsvriendelijkheid in het personeelsbeleid. De Werkgroep Vrouw & Universiteit³ van de Vereniging voor Academisch Personeel⁴ (VAP) en de Werkgroep Vrouw-Man-Universiteit-Samenleving⁵ (Vmus) van de studentenorganisatie Sociale Raad fungeren als drukkingsgroepen en stellen zich meer strijdend op.

¹ <http://www.kuleuven.ac.be/gkg>

² Stevens, I. en I. Van Lamoen (2001), Manual on Gender Mainstreaming at Universities, Centrum voor Gelijke-Kansenbeleid K.U.Leuven.

³ <http://www.asro.kuleuven.ac.be/vrouw>

⁴ <http://www.kuleuven.ac.be/vap>

⁵ <http://www.sora.student.kuleuven.ac.be/vmus.htm>

3.1.2. Conclusies en Aanbevelingen

Tijdens de Commissievergadering van 14 december 2000 geeft Minister Vanderpoorten te kennen dat in de eerste plaats de universiteiten zelf verantwoordelijk zijn om iets aan de gelijkemansproblematiek te doen:

“...Het behoort essentieel tot hun taak om maatschappelijke evoluties op de voet te volgen. Een wijziging in bedrijfscultuur vraagt een engagement van de top, maar ook van alle personeelsleden. Daarom zal ik aan de universiteiten, die dat nog niet hebben gedaan, vragen een gelijkemansbeleid uit te werken en hun engagement daarin duidelijk aan te tonen.”

De VRWB pleit voor de uitbouw van een gelijkemansbeleid aan elke universiteit, toegespitst op de eigen situatie en passend bij het strategisch beleid van de instelling (VRWB-advies 69 ‘Gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten’, september 2000). Universiteiten moeten hierin autonoom de eerste stap zetten. Belangrijk is dat niet alleen het universiteitsbestuur ‘de vaste wil’ moet hebben om iets te doen aan deze gelijkemansproblematiek, maar dat alle personeelsleden gesensibiliseerd worden. De VRWB vraagt de Vlaamse overheid om stimulerend op te treden door de universiteiten die een ernstig plan opmaken, en ook invoeren, te belonen en te ondersteunen. Tijdens de Commissievergadering van 14 december 2000 bevestigt minister Vanderpoorten dat zij aan de universiteiten zal vragen een gelijkemansbeleid uit te werken en hun engagement daarin duidelijk aan te tonen.

- Meer concreet pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen voor de oprichting van een Centrum voor Gelijke Kansen aan iedere universiteit, met de nodige ondersteuning (lokaal, investeringskredieten, werkingskredieten, minstens 1 stafmedewerker,...). Naast beleidsondersteunende taken heeft het Centrum ook een onderzoeksfunctie. Het Centrum dient ook de allochtonen als doelgroep te hebben (zie ook 4.2. Gelijke kansen voor allochtonen).

In navolging van het ETAN-verslag pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen voor het opvolgen van de stand van zaken van gelijke kansen voor mannen en vrouwen onder meer door de systematische verzameling, verspreiding en gebruik van naar geslacht opgesplitste statistieken. Het Centrum kan deze statistieken opstellen voor haar eigen instelling en zo de vorderingen in hun streven naar gelijke kansen m/v bijhouden.

De ETAN-werkgroep beveelt aan om de beleidsdocumenten die worden opgesteld door de universiteit, onderzoeksinstellingen en professionele organisaties van wetenschappers, te onderwerpen aan een genderanalyse. Het Centrum zou dit kunnen opvolgen.

Mogelijke onderzoekspistes voor het Centrum komen later aan bod in het thema rond genderstudies.

- Net zoals de VRWB pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen voor de aanstelling van een Rectoraal Adviseur aan iedere universiteit. Deze vaste functie kan roterend worden ingevuld. Het statuut moet vergelijkbaar zijn met dat van decaan of departementsvoorzitter.
- In navolging van de ETAN-werkgroep pleit de werkgroep voor voldoende ondersteuning van netwerken tussen en met vrouwelijke wetenschappers. Deze netwerken kunnen bijdragen tot de verspreiding van informatie met betrekking tot vacatures, procedures inzake aanstelling en financieringsmogelijkheden.

Met betrekking tot de oprichting van een ‘netwerkingsstructuur’ aan iedere universiteit ziet de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen als mogelijkheden :

De oprichting van een lobbygroep (naar analogie met de VAP Werkgroep Vrouw & Universiteit⁶ aan de K.U.Leuven);

⁶ <http://www.asro.kuleuven.ac.be/vrouw>

De oprichting van een officieel adviesorgaan, dat samen met de Rectoraal Adviseur de Rector adviseert (naar analogie met de Interfacultaire Raad Vrouw-Man-Universiteit aan de K.U.Leuven). Deze organen moeten goed in het organigram van de universiteit zichtbaar zijn.

- Met betrekking tot de financiering van het gelijkkansenbeleid worden 2 opties naar voren geschoven:

Financiering via de Rectorale diensten (met als voordeel dat de studenten erbij betrokken worden);

Financiering via het personeelsbeleid.

De concrete invulling wordt overgelaten aan de instellingen zelf.

Een bijkomende financiering kan gevraagd worden aan de betrokken ministeries. Deze financiering kan blijvend zijn of kan worden beperkt tot het financieren van de opstartfase. Een andere mogelijkheid is een financiering voor een beperkte periode van bijvoorbeeld vijf jaar, die hernieuwd kan worden op basis van een plan voor een gelijkkansenbeleid.

- Tot de doelgroep van het gelijkkansenbeleid behoren alle personeelsleden (ZAP, AAP, BAP en ATP) en de studenten. De thema's in verband met gender en allochtonen worden beiden behandeld in het kader van het gelijkkansenbeleid.

3.2. Het type strategie van gelijkkansenbeleid

3.2.1. Inventaris

In de vragenlijst werden de betrokken personen/diensten gevraagd welke strategie van gelijkkansenbeleid het beste beantwoordt aan het gevoerde beleid in de eigen instelling. Hiervoor werden volgende vier strategieën geformuleerd:

1. Er wordt geen gelijkkansenbeleid voor mannen en vrouwen gevoerd.
2. Er wordt geen coherent gelijkkansenbeleid gevoerd, maar er bestaan wel een aantal acties of individuele maatregelen die een oplossing betekenen voor een aantal hindernissen tijdens de loopbaan (cf. maatregelen in verband met kinderopvang).
3. Er wordt een positief actiebeleid gevoerd in die betekenis dat er in de instelling maatregelen bestaan die er op gericht zijn om de ongelijke situatie van de vrouwen aan de universiteit weg te werken.
4. Er wordt een gender mainstreamingbeleid gevoerd, in die zin dat er naar gestreefd wordt om het genderperspectief op alle beleidsniveaus, bij alle beslissingen en door alle actoren in de organisatie te integreren.

De antwoorden op deze vraag tonen aan dat een dienst/faculteit binnen de universiteit zijn eigen visie op de problematiek kan hebben. De RUG bijvoorbeeld vermeldt, afhankelijk van de bron, elk van de vier verschillende strategieën. De antwoorden van de VUB wijzen in de richting van geen gelijkkansenbeleid ofwel een aantal acties of individuele maatregelen. Men verwijst bijvoorbeeld naar de belangrijke signaalfunctie van een vrouw als rector. Op niveau van personeels(aan)werving van zowel ATP als AP krijgt het gelijkkansenbeleid een bijzondere aandacht. Aan het LUC heeft men een begin gemaakt met het opzetten van een gelijkkansenbeleid naar vrouwen en allochtonen. K.U.Brussel en UA kiezen voor acties of individuele maatregelen. K.U.Leuven opteert voor een gender mainstreamingbeleid.

3.2.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Het is aan te bevelen dat iedere universiteit een gender mainstreamingbeleid volgt, waarbij evenwel een reeks positieve acties kunnen worden gevoerd en het beleid een stimuleringsbeleid dient te zijn. Hierbij dient het begrip gender mainstreaming op een transparante manier te worden geïntroduceerd waarbij het begrip gender mainstreaming duidelijk moet onderscheiden worden van positieve discriminatie.

In een breder kader is het aangewezen dat de universiteiten een diversiteitsbeleid voeren, met focus op de genderthematiek.

3.3. Specifieke initiatieven genomen in het kader van een gelijkekansenbeleid

3.3.1. Inventaris

Een derde onderdeel van de vragenlijst had betrekking op specifieke initiatieven die de instellingen reeds genomen hadden in het kader van een gelijkekansenbeleid. Vier initiatieven werden hierbij geformuleerd:

1. de organisatie van gendertrainingen voor actoren in beleidsprocessen;
 2. het leveren van bijzondere inspanningen door de universitaire overheid bij aanwervingen en/of bevorderingen van het vrouwelijk academisch personeel, gezien de ondervertegenwoordiging van deze groep;
 3. het hanteren van streefcijfers door de universitaire overheid om de ongelijke vertegenwoordiging van vrouwelijke academici in de hogere graden op termijn recht te trekken;
 4. het ter beschikking stellen van familie-vriendelijke maatregelen of voorzieningen.
- Elk initiatief zal hierna besproken worden.

- 3.3.1.1.** de organisatie van gendertrainingen voor actoren in beleidsprocessen (bijvoorbeeld leden van de universitaire beleidsinstanties, leden van benoemings- en bevorderingscommissies, ...)

Er worden aan de K.U.Leuven gendertrainingen georganiseerd op diverse niveaus.

- Voor de top van de universiteit (Gemeenschappelijk Bureau: Rector, Vice-Rectoren, Algemeen Beheerder) werd een specifieke informatiesessie over gender mainstreaming georganiseerd.
- Voor het netwerk van Mainstreaming Promotoren (Faculteiten en Centrale Diensten) werd op maat voor de K.U.Leuven een gendertraining opgezet om de knelpunten te leren identificeren en om te zetten in actieplannen op niveau van de faculteiten.
- Voor de besluitvormers in de faculteiten en in de centrale diensten werd op maat voor de K.U.Leuven een gendertraining opgezet om de knelpunten te leren identificeren en om te zetten in actieplannen op niveau van de faculteiten.

- 3.3.1.2.** het leveren van bijzondere inspanningen door de universitaire overheid bij aanwervingen en/of bevorderingen van het vrouwelijk academisch personeel, gezien de ondervertegenwoordiging van deze groep (bijvoorbeeld expliciete vermelding bij vacatures,...)

Enkele faculteiten/diensten bevestigen dat er bijzondere inspanningen geleverd worden door de universitaire overheid bij aanwervingen en/of bevorderingen van het vrouwelijk academisch personeel. De Dienst Studieprogramma's en Studentenadministratie (RUG) merkte in dit verband op dat er een impliciet vrouwvriendelijk klimaat heerst aan de RUG. Dit houdt onder meer in dat indien twee kandidaten even goed zijn, men veeleer kiest voor de vrouw. Bij de vacaturelijsten van de K.U.Leuven wordt expliciet melding gemaakt van het gevoerde gelijkekansenbeleid. De

vacatures worden ook bekendgemaakt via diverse interne netwerken, ook informele netwerken zoals de VAP Werkgroep 'Vrouw & Universiteit'.

3.3.1.3. het hanteren van streefcijfers door de universitaire overheid om de ongelijke vertegenwoordiging van vrouwelijke academici in de hogere graden op termijn recht te trekken.

Het hanteren van streefcijfers door de universitaire overheid om de ongelijke vertegenwoordiging van vrouwelijke academici in de hogere graden op termijn recht te trekken blijkt geen veel voorkomende praktijk te zijn.

3.3.1.4. het ter beschikking stellen van familie-vriendelijke maatregelen of voorzieningen (bijvoorbeeld ouderschapsverlof, deeltijds werken op alle niveaus, mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, mogelijkheden tot kinderopvang ...).

De vraag naar het bestaan van familie-vriendelijke maatregelen of voorzieningen werd door elke universiteit positief beantwoord. Als iemand gebruik maakt van deze maatregelen, heeft dit doorgaans geen repercussies voor de verdere uitbouw van de loopbaan. Dergelijke maatregelen zijn immers slechts vrouw/manvriendelijk als er garanties zijn dat er geen repercussies zijn.

De Directeur-Generaal Rectoraat van K.U.Leuven maakte bij dit onderwerp de volgende opmerkingen. Alle wettelijke voorzieningen in het kader van een goede combinatie tussen professioneel en privé-leven zijn van toepassing voor het personeel van de K.U.Leuven (loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, deeltijds werken,...). Er is geen procedure die bewaakt dat de keuze voor deze maatregelen geen impact heeft op de loopbaan, er hangt teveel af van de arbeidscontext, de werkinhoud, het diensthoofd. Tevens zijn een aantal extra faciliteiten ter beschikking van het personeel van K.U.Leuven. Voorbeelden zijn kinderopvangcentra voor het personeel, verzekering voor de opvang van zieke kinderen, taalcursussen voor kinderen tijdens de schoolvakanties, samenwerking met 'Het Leuvens Strijkatelier',... In het kader van een gezinsvriendelijk arbeidsklimaat heeft de K.U.Leuven ook volgende initiatieven ingevoerd: thuiswerk voor het ATP, sociaal verlof (4 dagen betaald), mogelijkheid tot deeltijds werken en flexibele arbeidstijden, ouderschapsverlof voor doctorandi, 7^{de} jaar voor vrouwelijke AAP na zwangerschap(pen) en de mogelijkheid tot opschorting van doctoraatsbeurs om familiale redenen.

Het personeel van de RUG heeft recht op 35 dagen verlof zodat zij, zelfs rekeninghoudend met de afwezigheid voor sociaal betaald verlof, nog een betere verlofregeling hebben dan aan de vrije universiteiten. Mogelijkheid tot deeltijds werken bestaat ook aan de RUG. Dit kan onder bepaalde voorwaarden niet geweigerd worden, maar wordt ook praktisch nooit geweigerd. Het ATP heeft de mogelijkheid tot deeltijds werken en tot gecontingenteerd verlof.

Het personeel van de RUG (en het UZG) kan een beroep doen op twee (+ één) kinderdagverblijven. Tijdens de vakantieperiodes worden sportkampen (speelpleinwerking) voor kinderen van personeel RUG voor de leeftijden van 3 tot 14 jaar georganiseerd door de afdeling Sportvoorzieningen (GUSB) in samenwerking met Idee-fiks. De uren waarop de kinderen 's morgens kunnen afgezet worden en 's avonds kunnen afgehaald worden zijn zodanig gekozen dat de ouders gewoon hun dagtaak verder kunnen vervullen zonder verlof te moeten nemen omdat de kinderen met vakantie zijn. Waardevolle vakantiedagen van de ouders hoeven dus niet altijd opgeofferd te worden aan de uitgebreide verlofperiodes van de kinderen. Vanaf 07.45 uur, alsook over de middag en 's avonds tot 18.00 uur is er toezicht. Gezien het bedrag dat de twee bestaande kinderdagverblijven aan de RUG kosten, is er een aanzienlijke financiële tussenkomst van de RUG in de kinderopvang voor personeel en studenten.

Voor het academisch personeel kent de VUB de door de decreetgever en Vlaamse regering voorziene maatregelen. Voor het AAP bestaat een eventuele beperkte bijkomende termijn van aanstelling of beperkte termijn van schorsing. Voor het ATP bestaan volgende maatregelen of

voorzieningen: mogelijkheid om deeltijds te werken, uitbreiding van het loopbaanonderbrekingsstelsel, mogelijkheid voor gecontingenteerd verlof, mogelijkheid om te opteren voor flexibele arbeidstijden (op individuele basis af te spreken).

Het personeel van de VUB en het AZ kan een beroep doen op twee kinderdagverblijven. Tijdens de vakantieperiodes is er opvang voor kinderen van personeel tot een leeftijd van 12 jaar. Voor het AP en het ATP subsidieert de VUB de opvang voor kinderen tijdens de vakantieperiodes binnen haar eigen infrastructuur. Personeelsleden die beroep doen op de kinderdagverblijven kunnen individueel aanspraak maken op een financiële tegemoetkoming. De VUB draagt de volledige personeelskost van de psychologe binnen het kinderdagverblijf. De Sociale dienst Personeel voorziet voor AP en ATP (minstens 50% tewerkgesteld aan de universiteit) de terugbetaling van remgelden, ook voor partner en kinderen van het personeelslid.

De UA kent de wettelijk toegestane vormen van deeltijds werken, loopbaanonderbreking en verloven zoals, verlof voor verminderde prestaties, opvangverlof, ... toe die van toepassing zijn naargelang de personeelscategorie. De personeelsleden van de UIA genieten een uitgewerkt en zeer soepel systeem van glijdende arbeidstijden, waarbij de werknemers een krediet kunnen opbouwen dat wordt omgezet in extra verlofdagen. Dit systeem wordt gecombineerd met het gebruik van een prikklok. Bij het RUCA werd, voor het zelfstandig academisch personeel, een regeling uitgewerkt inzake verlof en administratieve standen, zijnde een vertaling naar de instelling toe van de beginselen vervat in het Decreet van 12 juni 1991.

Vanaf 1 januari 2002 kunnen personeelsleden van het RUCA opteren voor telewerk (minimum één dag, maximaal drie dagen per week), indien zij hiervoor in aanmerking komen. Zij moeten voldoen aan een aantal criteria inzake de aard van de functie, het profiel van de telewerker en de woonomstandigheden. Het RUCA stelt de technologie ter beschikking die het betrokken personeelslid nodig heeft om thuis optimaal aan de slag te kunnen gaan, namelijk een computer, de daarbij horende randapparatuur en communicatielijnen (<http://www-aiv.ruca.ua.ac.be/e-Loket/personeel/personeel/Telewerken.pdf>).

Op basis van een enquête is er gepeild naar de behoeften in verband met kinderopvang tijdens de schoolvakanties. Vanaf de zomervakantie 2002 wordt er kinderopvang georganiseerd in samenwerking met Sportopolis voor het personeel van RUCA. UIA en UFSIA-personeel kunnen hierop ook beroep doen. De opvang is gericht op kinderen tussen de 3 en 12 jaar.

Aan het LUC worden alle maatregelen van ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, en deeltijds werken die bij de overheid gelden, aan de contractuelen toegekend. Verder hanteert het LUC een zeer soepel systeem van glijdende werktijden, en bovenop de 35 dagen verlof kunnen de personeelsleden een beroep doen op maximaal 30 dagen extra onbetaald verlof (gecontingenteerd verlof). Er zijn echter geen georganiseerde mogelijkheden van kinderopvang.

3.3.2. Conclusies en Aanbevelingen

De aanbevelingen van de VLIR-werkgroep 'Gelijke Kansen' met betrekking tot specifieke initiatieven in het kader van een gelijkekansenbeleid bouwen verder op de aanbevelingen van de VRWB (VRWB -advies 69 'Gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten', september 2000) en de ETAN-deskundigengroep (European Commission, 2000) en op de aanbevelingen van Minister Vanderpoorten, geformuleerd als antwoord op de parlementaire vragen van de heer Dirk Holemans en de heer Dirk De Cock inzake de ongelijke kansen van vrouwen aan Vlaamse universiteiten respectievelijk het aantal vrouwelijke hoogleraren in het universitair onderwijs (Commissievergadering, 20 december 2000).

- In navolging van de ETAN-groep, dringt de werkgroep erop aan om alle beleidsdocumenten die worden opgesteld door universiteiten, onderzoeksinstellingen en professionele organisaties van wetenschappers, steeds te onderwerpen aan een genderanalyse. Het Centrum voor gelijkheidsbeleid zou dit kunnen opvolgen.

- Vrouwen blijken anders dan mannen aangespoord of ondersteund te worden om een studie- of beroepsloopbaan uit te bouwen, en/of ervaren de impulsen van de omgeving anders. Loopbaanplanning en loopbaanbegeleiding is dan ook aangewezen om de uitval te vermijden. Hiertoe kan een mentor worden aangesteld, die bij voorkeur niet uit de directe werkomgeving van de betrokken persoon komt en die zich bezighoudt met de strategische planning van de loopbaan van het personeelslid. Voor studenten kunnen de ‘peters’ en ‘meters’ beschouwd worden als mentoren. Naast het inschakelen van mentors, pleit de ETAN-groep eveneens voor de ondersteuning van ‘rolmodellen’. Universiteiten kunnen aandacht schenken aan vrouwelijke rolmodellen bijvoorbeeld in documenten, brochures en video’s van de universiteit, bij het kiezen van een naam voor leerstoelen, studentenresidenties, aula’s of universiteitsgebouwen, bij het selecteren van de ere-doctoraten,...

- De competentie moet prioritair blijven. Vrouwen wensen niet als ‘excuus-Truus’ te fungeren en willen zeker niet dat er toegevingen zijn op het vlak van kwaliteit omwille van het genderaspect. Kwaliteit dient aangetoond te worden zowel bij mannen als bij vrouwen.

- Er is nood aan transparantie omtrent de functievereisten en –profielen (voor ATP) en omtrent de benoemings- en bevorderingscriteria (voor AP). De op het eerste zicht objectieve criteria voor aanstelling, bevordering van het AP (bijvoorbeeld verblijven in het buitenland, publicaties in gereviewde internationale tijdschriften,...) zijn niet altijd genderneutraal. Wat mobiliteit betreft worden begeleidende maatregelen voorgesteld (bijvoorbeeld tegemoet komen in de extra (financiële) belasting op het gezin bij buitenlandse verblijven). Een langdurig verblijf in het buitenland is in feite direct gezinsonvriendelijk. De werkgroep stelt daarom voor om een verblijf in het buitenland niet op te nemen als belangrijke voorwaarde voor aanstelling en bevordering tenzij het verblijf functioneel is. Voor publicaties wordt in meerdere rapporten gepleit om bij het definiëren van de criteria te waken over de balans tussen kwantitatieve en kwalitatieve eisen (bijvoorbeeld de vijf beste artikels voorleggen). Anderzijds weegt, in het kader van de toenemende globalisering en de daaruit volgende publicatiedruk, het aantal publicaties wel door.

De criteria voor aanstelling en bevordering moeten duidelijker gesteld worden en moeten stabiel zijn in de tijd. Het is aanbevolen meer wetenschappelijke methodes te gebruiken om de verdiensten, kwaliteit en productiviteit te beoordelen (ETAN). Ook dient specifiek te worden aangegeven in hoeverre onderwijstaken en interne/externe dienstverlening als criteria bij een beoordeling doorwegen.

In hetzelfde verband dienen ook de studenten bewustgemaakt te worden van het belang van graden. Vele goede studenten engageren zich buiten de studie, mislopen een graad en voldoen niet aan de vereisten voor assistentschap. De vereisten voor criteria voor benoeming en bevordering dienen eveneens te worden uitgebreid naar het ATP.

- Er is nood aan een uniformisering van uiteenlopende regelingen voor ATP en AP. Het gaat o.a. om regelingen op het vlak van zwangerschapsaan- en afwezigheid, zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking/tijdskrediet, langdurige afwezigheid bij ziekte, vervanging,... Het is de bedoeling te kiezen voor de meest optimale regeling voor de werknemer.

- In navolging van de ETAN-groep, vraagt de werkgroep bijzondere aandacht voor vrouwen die na een loopbaanonderbreking willen terugkomen naar de universiteit. De ETAN-groep roept op om positieve acties te overwegen om deze groep vrouwen aan te moedigen naar de wetenschap terug te keren na een loopbaanonderbreking.

- Indien in een faculteit meer dan 2/3^{de} van de postdoc-plaatsen ingenomen zijn door personen van eenzelfde geslacht, kunnen een aantal extra plaatsen gecreëerd worden voor personen van het andere geslacht. De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen stelt voor om deze 2/3^{de} regel toe te passen vertrekkend vanuit de verhouding man-vrouw bij de studenten van de betreffende discipline. De extra posities moeten inderdaad voor postdocs worden vrijgehouden om de concurrentiepositie van die personen te versterken en om de normale competitie voor het ZAP (gebaseerd op kwaliteit) te behouden. Wel moet worden nagedacht over de duur van die speciale plaatsen. Teneinde te vermijden dat competente personen afvloeien, is het nodig een consistent loopbaanbeleid voor vorsers uit te tekenen en duidelijke loopbaanperspectieven te bieden aan postdocs.
- De maatregelen die het FWO, in het kader van zijn gelijkheidsbeleid, reeds genomen heeft en die recent nog werden uitgebreid, moeten veralgemeend worden en dit zowel voor mannen als vrouwen.

Het FWO heeft beslist om de mandaten van aspirant en postdoctoraal onderzoeker die bij een onderbreking van tenminste drie maanden van de beroepsuitoefening wegens zwangerschaps- en borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof en langdurig ziekteverlof verlengd werden tot 31 december, automatisch worden verder verlengd tot het einde van het academiejaar. De leeftijdsgrens voor het postuleren voor het mandaat van postdoctoraal onderzoeker (35) wordt met één jaar opgeschoven per zwangerschap of ouderschapsverlof (zie <http://www.fwo.be>). De werkgroep is voorstander van de volledige afschaffing van deze leeftijdsgrens.

De werkgroep stelt voor de maatregelen van het FWO te veralgemenen en uit te bouwen. Het betreft bijvoorbeeld het verlengen van een mandaat met de niet-gepresteerde periode en verder tot het einde van het academiejaar of tot het moment waarop een nieuw mandaat kan ingaan. Andere voorstellen zijn de mogelijkheid van uitstel voor hernieuwing van een mandaat, een versoepeling van de leeftijdsgrenzen, een automatische verlenging van het assistentschap met een zevende jaar indien een vrouwelijke assistente zwanger is geweest tijdens haar mandaat.

- Universiteiten moeten zich gezinsvriendelijker opstellen door het organiseren van uitgebreide collectieve voorzieningen (bijvoorbeeld kinderopvang, naschoolse opvang voor tieners, een dienst voor zieke kinderen, een strijk- en poetsdienst,...). Alhoewel steeds meer mannen gezinstaken op zich nemen, zullen het wegens het traditionele rollenpatroon vooral vrouwen zijn die hierbij baat vinden alsook alleenstaande mannen die met dezelfde problematiek geconfronteerd worden.

Een concreet voorstel is het aanbieden door de universiteit van een zgn. ‘cafeteria-plan’: iedere werknemer kan voor een bepaald bedrag per jaar een keuze maken uit een aantal extra legale voordelen, waaronder gezinsvriendelijke maatregelen (opvang voor zieke kinderen, strijkdienst, ...).

In dit verband kan men inspiratie opdoen bij het ‘Keuzemodel arbeidsvoorwaarden’, dat onderdeel uitmaakt van de CAO Nederlandse Universiteiten (1 juni 2000 - 31 mei 2002 // <http://www.vsnu.nl>). In het keuzemodel wordt het onderscheid gemaakt tussen ‘bronnen’ en ‘doelen’. Onder bronnen wordt verstaan de arbeidsvoorwaarden welke door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen. Het keuzemodel gaat uit van budgetneutraliteit op instellingsniveau.

De werknemer kan kiezen uit bronnen in tijd en geld zoals dagen (met een maximum van tien per boekjaar), salaris en eenmalige uitkeringen. Tot de doelen behoren onder meer verlenging van het ouderschapsverlof, vermindering van de eigen bijdrage aan ouderschapsverlof, vermindering van de eigen bijdrage voor kinderopvang, (extra) bijdrage aan financiering van buitenschoolse opvang.

Ook de mogelijkheid voor thuiswerk wordt ten zeerste aanbevolen.

Een ander concreet voorstel in het kader van een gezinsvriendelijke werkomgeving is het organiseren van speelpleinwerking voor kinderen (vanaf 3 jaar) van personeelsleden en studenten aan de verschillende universiteiten. Voor de begeleiding van de kinderen kunnen jobstudenten en vrijwilligers instaan (cfr. het model van de gemeentelijke speelpleinwerking). De coördinatie kan toevertrouwd worden aan een verantwoordelijke van de kinderdagverblijven. Door met jobstudenten en vrijwilligers te werken sparen de universiteiten hoge lonen uit en kunnen er meer kinderen opgevangen worden dan wanneer men het eigen personeel van de kinderdagverblijven zou inschakelen.

- In navolging van het decreet op de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesraden moeten de Vlaamse universiteiten onder meer in hun raden van bestuur, bevorderings- en evaluatiecommissies, een meer evenwichtige samenstelling nastreven. Dit kan gerealiseerd worden door in die raden en commissies waar de leden aangeduid worden, de 1/3 – 2/3 regel in te stellen en in die raden en commissies waar de leden verkozen worden, naar deze verhouding te streven. Bij voordracht van kandidaten is het aangewezen te werken met een dubbele lijst van kandidaten (m en v).
- In de eerste plaats moeten de vrouwen zelf aangemoedigd worden om hun kandidatuur in te dienen en hun kandidaturen moeten voldoende ondersteuning vinden. Verder dient de drempel verlaagd te worden en moeten ook lagere ZAP-graden tot dergelijke bestuursorganen toegelaten worden. Ook dienen vrouwen gestimuleerd te worden om verkozen te worden als decaan, die toch een sleutelpositie inneemt binnen de faculteit. Het blijft echter essentieel om ervoor te zorgen dat voldoende vrouwelijke ZAP-leden doorstromen. Hierdoor zullen automatisch ook meer vrouwen taken opnemen in bestuursorganen.

3.4. Opvang en behandeling van klachten inzake genderongelijkheid

3.4.1. Inventaris

Uit de antwoorden blijkt dat personeelsleden veelal bij de personeelsdienst terecht kunnen, terwijl studenten een beroep kunnen doen op de ombudsdienst (facultaire ombudspersoon (RUG), de dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding).

In maart 1999 werd aan de K.U.Leuven een Meldpunt Gelijke Kansen opgericht. Alle personeelsleden en studenten kunnen hier terecht voor het aanmelden van beleidssuggesties, informatie en klachten over gelijke kansen (Malfliet, 1999). Klachten kunnen anoniem ingediend worden via de website. In het Centrum voor Gelijkekansenbeleid kan men terecht voor informatie en met vragen over de gelijkekansenproblematiek. Voor persoonlijke klachten staat de Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen ter beschikking. Individuele klachten worden anoniem behandeld, de klachten worden geïnventariseerd en tenslotte worden algemene problemen naar de bevoegde diensten gecommuniceerd.

Studenten van de K.U.Leuven kunnen met hun problemen inzake ongelijkheid eerst en vooral terecht bij de Sociale dienst (= eerste lijn). Pas daarna wordt, indien nodig, de Ombuds of Vertrouwenspersoon ingeschakeld. De mensen van de Sociale dienst oefenen de beroepsfuncties (Ombuds, Vertrouwenspersoon) uit; zij moeten onafhankelijk kunnen werken. Studenten van de K.U.Leuven met problemen met betrekking tot ongewenste intimiteiten kunnen contact opnemen met de Vertrouwenspersoon voor ongewenst seksueel gedrag op het werk voor studenten. Ook hier geldt dezelfde procedure als bij klachten over gelijke kansen. Individuele klachten worden anoniem behandeld, de klachten worden geïnventariseerd en tenslotte worden algemene problemen naar de bevoegde diensten gecommuniceerd.

Personeelsleden van de K.U.Leuven met problemen met betrekking tot ongewenste intimiteiten op het werk kunnen terecht bij de Vertrouwenspersoon voor ongewenst seksueel gedrag op het werk voor personeel, de Ombuds voor Academisch Personeel of de Ombuds voor Administratief en Technisch Personeel.

De personeelsleden van de K.U.Brussel kunnen met klachten over ongewenste intimiteiten terecht bij een vertrouwenspersoon. Om de drempel zo laag mogelijk te maken, is er zowel een mannelijke als een vrouwelijke vertrouwenspersoon aangesteld. De studenten kunnen terecht bij de permanente ombudsen die per faculteit worden aangesteld.

Het personeel van de VUB kan in eerste instantie terecht bij de eerstelijnsopvang SJERP⁷ (een universitair consultatiecentrum voor Algemeen Welzijnswerk) waar het probleem bespreekbaar gemaakt wordt en eventueel psychologische begeleiding voorzien wordt. Wanneer iemand de klacht wil officialiseren, dan zijn hiervoor twee vertrouwenspersonen (een man en een vrouw) aangesteld. De verdere afhandeling, met eventuele sancties gebeurt via een klachtencommissie. Het blijkt dat in de meeste gevallen het probleem eerstelijns opgelost kan worden, en de klachtencommissie zelden samenkomt.

De studenten van de VUB met klachten inzake ongewenste intimiteiten, worden ook eerstelijns opgevangen en begeleid door SJERP, waar een team van een psychologe, juriste en vrouwenarts aanwezig is. Tweedelijns wordt er doorverwezen naar de slachtofferhulp van het Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW) Archipel.

Iedere instelling van de UA heeft vertrouwenspersonen aangesteld.

Personeelsleden van de UIA met problemen met betrekking tot ongewenste seksuele intimiteiten op het werk kunnen terecht bij een vertrouwenspersoon. Deze overlegt met het slachtoffer en de bedrijfsarts welke verdere acties ondernomen moeten worden.

Aan het Ufsia zijn zowel een vrouwelijke als een mannelijke vertrouwenspersoon aangesteld (ZAP en ATP) waar het personeel terecht kan met klachten over ongewenste intimiteiten. De werknemer kan een klacht indienen bij de voorzitter van de commissie die, naargelang zijn personeelsgeleding, bevoegd is in tuchtzaken. Deze commissie is bevoegd voor de behandeling van deze klachten. In omstandigheden waarbij de normale klachtenprocedure niet de aangewezen weg is, wordt de klacht gericht aan het hoofd van de personeelsdienst. Bij het onderzoek worden de klachten, vertrouwelijk, tactvol, snel en met respect voor de rechten van beide partijen behandeld. Voor de strafmaatregel die geldt ten aanzien van iemand die ongewenste intimiteiten heeft gepleegd wordt verwezen naar de tuchtregeling voorzien in het statuut van de respectievelijke personeelsgeledingen (bijlage 6.4 'Maatregelen ter bescherming van werknemers tegen seksuele intimidatie op het werk', bij het arbeidsreglement).

Op het RUCA, kunnen studenten met hun klachten aangaande genderongelijkheid als eerstelijns hulp terecht bij de Sociale Dienst, die op haar beurt de vertrouwenspersoon contacteert. Personeelsleden kunnen met hun klachten omtrent ongewenste intimiteiten eveneens te rade bij deze vertrouwenspersoon. Deze ombudsvrouw zal betrokkenen horen en zal trachten om, via bemiddeling, een oplossing aan te reiken. Dit meldpunt wordt via verscheiden kanalen gecommuniceerd naar de personeelsleden.

Aan het LUC kunnen personeelsleden en studenten met klachten en problemen met betrekking tot ongewenste intimiteiten op het werk terecht bij een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon legt uit welke acties ondernomen kunnen worden door het slachtoffer, het sociaal netwerk, het diensthoofd of de collega's en de vertrouwenspersoon zelf. Indien de persoon met klachten dat wil, kan de vertrouwenspersoon optreden als bemiddelaar.

⁷ <http://sss.vub.ac.be/sjerp>

3.4.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Voor de melding van problemen of klachten inzake gelijke kansen door personeelsleden of studenten moet in iedere universiteit een Meldpunt Gelijke Kansen worden opgericht, dat ook allochtonen als doelgroep moet hebben. De drempel om zich te richten tot het Meldpunt moet voldoende laag zijn. Er moet duidelijk gecommuniceerd worden naar personeelsleden en studenten toe wie de te contacteren personen zijn in geval van problemen. Bij een elektronisch meldpunt dient de toegang tot een PC met internetconnectie gegarandeerd te worden. Bovendien is een minimum aan PC-kennis ook noodzakelijk en moeten eventueel daartoe opleidingen voorzien worden. Ook dient de procedure voor opvolging en behandeling van meldingen en/of klachten transparant te worden uitgewerkt.
- Een zorgvuldige opvolging van wat er met meldingen gebeurt, is noodzakelijk. Het streven naar een structurele aanpak houdt ook in dat de overheid op de hoogte wordt gebracht van de bevindingen van het meldpunt, zodat ze eventueel rekening kan houden met zijn aanbevelingen.
- Voor de melding van problemen met betrekking tot ongewenste intimiteiten op het werk door personeelsleden of studenten moet in iedere universiteit een Vertrouwenspersoon voor ongewenst seksueel gedrag op het werk voor personeel en voor studenten aangesteld worden. De drempel om zich te richten tot de Vertrouwenspersoon moet voldoende laag zijn. Er moet voldoende informatie verspreid worden over wie de vertrouwenspersoon is en hoe en waar deze persoon bereikt kan worden. Deze informatie kan bijvoorbeeld opgenomen worden in het informatiepakket dat studenten en personeelsleden krijgen bij de inschrijving respectievelijk de aanwerving. Ook dient de procedure voor opvolging en behandeling van meldingen en/of klachten transparant te worden uitgewerkt.

3.5. Vrouwenstudies of genderstudies (onderwijs en/of onderzoek)

3.5.1. Inventaris

Onderwijs

De grote Vlaamse universiteiten (K.U.Leuven, LUC, UA, RUG en VUB) bieden samen een volwaardige academische opleiding “Gespecialiseerde Aanvullende Studie Vrouwenstudies” aan, in de vorm van een interdisciplinair programma. Het betreft een voltijds studieprogramma van 1 jaar, dat eventueel ook over 2 studiejaar kan gespreid worden. Het leidt tot de graad van “Gediplomeerde in de Aanvullende Studie Vrouwenstudies” (GAS), en is dus bedoeld voor licentiaten of houders van een HOLT diploma (<http://www.uia.ac.be/women/gas/index.html>).

De coördinatie van de opleiding berust bij de Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen van de UIA met een link naar het Centrum voor Vrouwenstudies (UA). Aan de GAS Vrouwenstudies zijn de volgende faculteiten verbonden: Rechtsgeleerdheid, Politieke en Sociale Wetenschappen, Economische Wetenschappen, Letteren & Wijsbegeerte en Geneeskunde. Dit toont duidelijk de interdisciplinariteit van de opleiding aan. Naast de professoren van de medewerkende universiteiten, worden ook gastdocenten ingeschakeld voor specifieke wetenschapsdomeinen.

De bedoeling van de opleiding is de emancipatie-deskundigheid van de deelnemers te verhogen door theoretische inzichten te verschaffen in de wijze waarop mannelijkheid en vrouwelijkheid de maatschappelijke context beïnvloeden en vorm geven. Tevens wordt een interdisciplinaire basis gelegd voor het verrichten van onderzoek op het terrein van Vrouwenstudies.

Met financiële ondersteuning vanuit Gelijke Kansen Vlaanderen wordt in 2002 o.a. gewerkt aan de curriculum herziening in het kader van de BAMA-operatie, de verdere implementatie van VAO-

Vrouwenstudies in de academische structuren en de bekendmaking bij het potentiële studentenpubliek. Door dit initiatief kunnen ook participerende docenten voor het eerst gere numereerd worden voor hun inspanningen.

Naast deze interuniversitaire academisch opleiding bieden de meeste Vlaamse universiteiten (K.U.Leuven, RUG, UA en VUB) ook een cursus 'Genderstudies' of 'Vrouwenstudies' aan als verplicht vak voor een bepaald studieprogramma en/of als keuzevak voor licentiestudenten. De cursussen worden meestal centraal, of vanuit de betrokken faculteit gefinancierd.

Voorbeelden zijn

- de interfacultaire cursus 'Genderstudies' (keuzevak tweede licentie - K.U.Leuven)
- 'Vrouwenstudies Religie en Theologie' (verplicht vak in de licenties Godsdienstwetenschappen, optioneel in de 'Aanvullende Opleiding in de Toegepaste Ethiek' – georganiseerd binnen de Faculteit Godgeleerdheid - K.U.Leuven)
- 'Inleiding tot de genderstudies I' (verplicht vak voor de eerste licentie Vergelijkende Cultuurwetenschappen, keuzevak voor andere universitaire opleidingen zoals in de Politieke & Sociale Wetenschappen en de Psychologie & Pedagogie– RUG)
- 'Inleiding tot de genderstudies II' (verplicht vak voor de tweede licentie Vergelijkende Cultuurwetenschappen - RUG)
- 'Inleiding tot de vrouwenstudies/genderstudies' (keuzevak aangeboden aan studenten lic. Letteren, Rechten, Psychologie & Pedagogie, Economische, Sociale & Politieke Wetenschappen - VUB)
- 'Gender in economics and management' (LUC in samenwerking met Universiteit Maastricht)

In samenwerking met RUG en VUB biedt UA ook 3 on-line cursussen 'Vrouwenstudies' aan m.n. 'Feministische Theorieën' (Prof. Dr. Magda Michielsens), 'Gelijke kansen' (Dra. Petra Meier en Dra. Karen Celis) en 'Vrouwen en Media' (Prof. Dr. Frieda Saeys)⁸. Wie het volledige pakket (drie opleidingsonderdelen) heeft gevolgd en examens heeft afgelegd, ontvangt een getuigschrift van postacademische vorming (PAVO). Deze afstandsonderwijs cursussen zijn ontwikkeld in het kader van een Innovatieproject van het Hoger Onderwijs (STIHO-project 1999-2001) en worden nog steeds gedoceerd. Het structurele kader voor deze cursussen is echter verdwenen. Via het bovengenoemde project met Gelijke Kansen Vlaanderen en via een nieuw project van het UIA Fonds Onderwijs vernieuwing (FOV) worden de cursussen nu ondersteund.

Onderzoek

Aan alle grote Vlaamse universiteiten bestaan er Centra voor Vrouwenstudies:

- K.U.Leuven: Onderzoekscentrum voor Vrouw en Opvoeding, verbonden aan de Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
- LUC: Steunpunt Women's Studies
- RUG: RUG-Centrum voor Genderstudies
- UA: Centrum voor Vrouwenstudies
- VUB: VUB-Centrum voor Vrouwenstudies (CVRS)

De Centra voor Vrouwenstudies werken voornamelijk via (kortlopende) onderzoeksprojecten gefinancierd door de federale overheid, de Vlaamse Gemeenschap, de provincies (Antwerpen),... De Centra draaien vaak op een aantal vrijwilligers-academicæ/i die bijvoorbeeld ook hun persoonlijk onderzoek aan genderstudies wijden.

Het Sociaal Economisch Instituut⁹ (SEIN) is een interdisciplinair instituut van het LUC. Men verricht er beleidsondersteunend onderzoek over sociale en sociaal-economische onderwerpen. Men organiseert opleidingen en vormingsprogramma's op maat. Gelijke kansen en empowerment

⁸ <http://www.uia.ac.be/women/odl>

⁹ <http://www.luc.ac.be/sein>

van diverse doelgroepen is de missie van het instituut. SEIN doet onderzoek op onder andere volgende domeinen: behoefteonderzoeken, bewonersbevraging, gezondheidspsychologie, stress op het werk, geweld in de huiselijke sfeer en op het werk, gelijke kansenindicatoren, vrouwen en arbeidsmarkt, vrouwen in leidinggevende functies, stedenbeleid.

Het Universitair Centrum Ontwikkelingssamenwerking¹⁰ (UCOS) is een educatieve NGO om de structurele, en toenemende, machtsongelijkheid tussen Noord en Zuid, te bestrijden. UCOS staat voor duurzame ontwikkeling. Dat wil zeggen een ontwikkeling die aan de noden van de huidige generaties voldoet zonder de mogelijkheden van de toekomstige generaties uit te hollen. Concreet betekent dit dat UCOS werkt aan op productie gerichte activiteiten die ten goede komen aan de samenleving; aan zelfbeschikking; en aan bescherming van de ecologische omgeving. UCOS legt zich toe op de werking rond gelijkheid van vrouwen en mannen, en het stimuleren van een economie die ten goede komt aan de lokale bevolking en dus niet aan enorme multinationals.

De activiteiten van UCOS zijn opgebouwd rond de volgende pijlers, die volgens UCOS de voorwaarden voor een duurzame ontwikkeling vormen: ethisch en groen samenleven; gendergelijkheid en gelijkheid tussen culturen. Om deze voorwaarden te realiseren gebruikt UCOS de methoden netwerking en sensibilisering. UCOS organiseert studiedagen, symposia, debatten en informatievergaderingen over de globaliseringsproblematiek aan de VUB.

De Vlaamse regering heeft beslist om voor het thema gelijkekansenbeleid het ingediende voorstel van UA en LUC te erkennen als steunpunt voor beleidsrelevant onderzoek. Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid¹¹, een consortium van de UA en het LUC, is een onderzoeksinstituut dat zich bezig houdt met fundamenteel en kortlopend onderzoek van beleidsvoorbereidende aard. De doelgroepen die in het licht van Gelijke Kansen worden onderzocht, zijn Vrouwen, Alloctonen en Nieuwkomers, Ouderen/Kinderen, Holebi's.

De globale doelstellingen van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid kunnen als volgt worden samengevat:

- bijdragen tot structureel en lange-termijnonderzoek op het vlak van gelijke kansen, het Vlaams prioritair beleidsdomein.
- het ondersteunen en bevorderen van de globale ontwikkeling en uitvoering van het gelijkekansenbeleid en van de integratie van dit beleid in andere beleidssectoren en in maatschappelijke structuren.
- het sensibiliseren van de doelgroepen en van de bredere bevolking voor de gelijkekansenproblematiek, dit is de feitelijke ongelijkheden in de samenleving zichtbaar en bespreekbaar maken.

Meer in het bijzonder wil het Steunpunt:

- de Vlaamse overheid wetenschappelijk ondersteunen op het vlak van gelijke kansen in de periode 2001-2006. Dit gebeurt door op een geïntegreerde manier multidisciplinaire expertise en onderzoekspotentieel te ontwikkelen en ter beschikking te stellen.
 - de gegevens, de analyses en onderzoeksresultaten gestructureerd en gericht ontsluiten naar de doelgroepen, andere actoren en het brede publiek in de periode 2001- 2006.
- De onderzoeksdomeinen zullen worden afgelijnd op basis van hun beleidsrelevantie en vanuit het centrale concept 'gelijke kansen' en daarmee verbonden begrippen zoals 'levensloopbaan'.

¹⁰ <http://www.ucos.be/start.php>

¹¹ <http://www.steunpuntgelijkekansen.be>

3.5.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Bij de meeste vrouwenstudies en genderstudies (onderwijs en onderzoek) ontbreekt iedere structurele financiering. Daarom wordt gepleit voor een continue financiering, centraal of vanuit een faculteit (volgens het beleid van de instelling). Belangrijk is dat de studies op die manier gevaloriseerd worden. Tevens wordt aanbevolen om te voorzien in de nodige logistieke ondersteuning. Een waardering voor het toekennen van het takenpakket aan een titularis is ten zeerste wenselijk.
- Aangezien de genderstudies zeker bijdragen tot de bewustwording van de genderproblematiek, moeten deze studies (als keuzevak) openstaan voor alle richtingen binnen alle universiteiten. Ook in algemene vakken (sociologie, recht, geschiedenis,...) dient het aspect gender aan bod te komen. Dit inhoudelijke genderaspect kan een kwaliteitselement vormen bij de onderwijsvisitaties.
- De Centra voor Vrouwenstudies hebben een ruime expertise en beschikken over heel wat gegevens. Ze dragen ook bij aan de bewustmaking en de verandering van rolmodellen en fungeren als nuttig werktuig voor mentaliteitsverandering (VRWB-advies 69 'Gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten', september 2000). In navolging van de VRWB pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen ervoor deze bestaande expertise niet onbenut te laten. Het netwerk dat opgezet werd tussen de Directie Gelijke Kansen, het middenveld en de universiteiten in het kader van het Programma Beleidsgericht Onderzoek dient verdergezet te worden.
- De ETAN-deskundigengroep pleit voor meer onderzoek naar vrouwen en wetenschap. De ontwikkeling van systematische, betrouwbare, geharmoniseerde data en statistieken over vrouwen in wetenschap, onderwijs en technologie is hiervoor noodzakelijk. Meer concreet vermeldt het ETAN-verslag aanbevelingen voor meer onderzoek naar:
 - de processen die leiden tot genderongelijkheid,
 - de oorzaken van het gebrek aan vrouwen in wetenschappelijke topposities,
 - de oorzaken van het dalend aantal vrouwen naarmate men de academische ladder beklimt.

In navolging van de ETAN-groep, erkent de werkgroep eveneens het belang van onderzoek naar vrouwen en wetenschap onder meer op de vermelde domeinen.

4. Gelijke kansen voor allochtonen

Met betrekking tot gelijke kansen voor allochtonen heeft de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen de bestaande inventaris van de voormalige VLIR-werkgroep Migranten en Studie, in hoofdzaak gericht op voorzieningen voor allochtone studenten, uitgebreid naar het ATP en het AP, aangezien voor deze groep betrokkenen iedere analyse ontbrak. Zij heeft hiervoor een bijkomende systematische bevraging in elke instelling georganiseerd.

Bijlage 1 geeft de volledige vragenlijst zoals deze verstuurd is naar de verschillende Vlaamse universiteiten. In de vragenlijst werd een onderscheid gemaakt tussen:

- de inschrijving van het principe van niet-racistische gedragingen in gedragscodes voor personeelsleden van de universiteit;
- de organisatie van multiculturele vorming voor het personeel van de universiteit;
- specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en religieuze voorschriften;
- opvang en behandeling van klachten inzake rassenongelijkheid;
- bijzondere inspanningen door de universiteit om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone ATP- en AP-leden aan de universiteit.

Elk thema zal hier achtereenvolgens behandeld worden. Na de inventaris van de antwoorden van de verschillende universiteiten volgen telkens de aanbevelingen van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen met betrekking tot dat thema. In dit overzicht wordt ook op de conclusies van de voormalige VLIR-werkgroep Migranten en Studie gesteund.

Alvorens over te gaan tot de verschillende thema's wil de werkgroep reeds een eerste aanbeveling formuleren inzake een gelijkekansenbeleid voor allochtonen aan de universiteit.

Het voeren van een gelijkekansenbeleid voor allochtonen veronderstelt een definiëring en bevraging van de doelgroep. De werkgroep is zich echter bewust van de moeilijkheid en gevoeligheid om de doelgroep af te bakenen en de individuen te identificeren.

4.1. Inschrijving van het principe van niet-racistische gedragingen in gedragscodes voor studenten en personeelsleden van de universiteit

4.1.1. Inventaris

Het principe van niet-racistische gedragingen is impliciet opgenomen in de opdrachtverklaring van K.U.Leuven, RUG en VUB. Enkel aan VUB wordt er verwezen naar de wetgeving terzake.

De K.U.Leuven merkt eveneens op dat de personeelsorganisaties er op toezien dat in teksten of rapporten geen vormen van discriminaties terug te vinden zijn.

Het arbeidsreglement van de K.U.Brussel (nieuw ontwerp van februari 2002) voorziet een artikel met betrekking tot het recht op een waardige behandeling van alle werknemers. Dit artikel spitst zich niet specifiek toe op niet-racistische gedragingen, maar bepaalt wel dat ongewenst seksueel gedrag en pesterijen op het werk niet worden geduld.

In de nieuwe opdrachtsverklaring van de UA, welke wordt opgemaakt in het kader van de fusie van de Antwerpse universiteiten (UIA, RUCA en Ufsia), wordt de nadruk gelegd op het pluralistische en democratische karakter van de instelling. Zij moedigt de inhoudelijke dialoog in wederzijds respect voor elkanders levensbeschouwelijke opvattingen aan.

4.1.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Iedere universiteit zou in zijn opdrachtverklaring of gedragscode het principe van een gelijkkansenbeleid moeten opnemen, waarbij de doelgroepen ruim genomen moeten worden (man/vrouw, allochtonen,...). Bij de uitwerking van het beleid moet ge diversifieerd worden naargelang de doelgroep.
 - Om het bewustzijn van de problematiek van discriminatie en racisme te doen groeien bij de hele universitaire gemeenschap, lijkt het aangewezen dat auteurs erop gewezen worden om boodschappen die in de universiteitsgebouwen worden verspreid tijdens wetenschappelijke en buitenwetenschappelijke bijeenkomsten - via bijvoorbeeld e-mail, websites, pamfletten of aankondigingen ad valvas - steeds op hun racistische gehalte te controleren. Indien nodig kunnen de bestuursorganen de verspreiding van die boodschappen sanctioneren.
- Indien stellingen worden verdedigd of onderzoekspraktijken worden uitgevoerd die in strijd zijn met voorschriften uit de opdrachtverklaring van de universiteit en met voorschriften die gelden binnen de wetenschapsdisciplines, dan is het de taak van de bestuursorganen om in te grijpen, in eerste instantie door terechtwijzing, maar indien nodig ook via tuchtmaatregelen voorzien in het reglement van het (academisch) personeel.
- De bestaande ethische commissies moeten gevoelig worden gemaakt voor de problematiek van discriminatie en racisme.

4.2. De organisatie van multiculturele vorming voor studenten en personeelsleden van de universiteit

4.2.1. Inventaris

De meeste universiteiten beschikken niet over een georganiseerd aanbod aan multiculturele vorming. De RUG meldt in dit verband dat er wel initiatieven bestaan zoals het Centrum voor Islam in Europa (CIE), maar deze initiatieven zijn niet specifiek gericht op het personeel. Aan de UA is tevens het ACMS – Antwerps Centrum voor Migrantenstudies gevestigd, waar jaarlijks lezingen georganiseerd worden die toegankelijk zijn voor alle personeelsleden en studenten. Aan de VUB werd enkele jaren geleden een regelmatige interdisciplinaire lezingenreeks ‘Stemmen’ op touw gezet als inhoudelijk antwoord op de toenemende intolerantie. Aan de K.U.Leuven zijn er opleidingen voor personeel inzake multiculturele communicatie. Multiculturele vorming komt ook aan bod in internationale opleidingen zoals bijvoorbeeld MBA en Master in European Law.

4.2.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Het is aangewezen dat universiteiten voorzien in een georganiseerd aanbod aan multiculturele vorming waardoor personeelsleden en studenten zich beter bewust worden van de verscheidenheid aan culturen en van de processen van discriminatie in onze samenleving. Een structureel aanbod aan multiculturele vorming omvat ook het organiseren van trainingen (bijvoorbeeld over omgang van niet-allochtoon personeel met allochtone studenten en vice versa, omgang met andere culturen,...). Deze multiculturele vorming kan ook worden ingebouwd in vrijetijdsactiviteiten, zoals multiculturele personeelsfeesten, tentoonstellingen, concerten, films, poëzieavonden, enz.

De werkgroep pleit voor de opname van de multiculturele thematiek in de curricula, in het bijzonder van die opleidingen die vaak leiden tot jobs die regelmatig contacten met allochtonen veronderstellen. Voorbeelden van deze beroepen zijn leraars, dokters, psychologen, personeelsverantwoordelijken,... De multiculturele thematiek zou geïntroduceerd kunnen worden

in opleidingsonderdelen waar het bij aansluit. Bovendien is het ook belangrijk dat deze thematiek op een positieve, open manier benaderd wordt.

- Teneinde de gevoeligheid voor de specifieke problemen van studenten en personeelsleden uit etnische minderheden te vergroten en de deskundigheid van de centrale en gedecentraliseerde diensten van de universiteit en andere actoren te vergroten, pleit de werkgroep voor de oprichting van een Centrum voor Gelijke Kansen aan iedere universiteit waar de nodige knowhow inzake discriminatie van allochtone studenten en personeelsleden aanwezig is (zie ook 3.1.2. gelijke kansen voor mannen en vrouwen).

Dit centrale kenniscentrum heeft drie functies inzake gelijke kansen voor allochtonen.

-Ten eerste verstrekt het de nodige vorming aan 'het werkveld' (de centrale en gedecentraliseerde diensten en andere actoren).

-Ten tweede beschikt het over de nodige deskundigheid om aan de problemen van allochtone studenten en personeelsleden te verhelpen. Indien het daartoe zelf niet over de nodige expertise beschikt, verwijst het studenten en personeelsleden naar andere bevoegde diensten.

-Ten derde heeft het Centrum voor Gelijke Kansen ook een onderzoeksfunctie. Over de behoeften van allochtone studenten en personeelsleden die niet institutioneel via de aangeboden dienstverlening tot uitdrukking komen, is te weinig geweten. Het is hoog tijd om daaraan enig systematisch en interuniversitair onderzoek te besteden.

- De Vlaamse regering heeft beslist om voor het thema gelijkekansenbeleid het ingediende voorstel van UA en LUC te erkennen als steunpunt voor beleidsrelevant onderzoek. De werkgroep pleit ervoor binnen dit Steunpunt Gelijkekansenbeleid bijzondere aandacht te schenken aan allochtonen aan de universiteit.

4.3. Specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en religieuze voorschriften

4.3.1. Inventaris

De meeste Vlaamse universiteiten geven aan dat zij weinig specifieke voorzieningen op het vlak van praktische organisatie van het onderwijs en onderzoek treffen die rekening houden met interculturele verschillen en religieuze voorschriften. K.U.Leuven, UA en VUB merken wel op dat zij indien nodig individuele oplossingen voorzien.

Binnen UIA wordt rekening gehouden met gebedstijden en religieuze feestdagen en met specifieke eetgewoonten.

Aan de K.U.Leuven worden in een aantal studentenrestaurants dagelijks vegetarische schotels aangeboden. Aan de K.U.Leuven bestaan er momenteel een aantal positieve acties zoals aangepaste huisvesting (een aantal residenties of goed gescheiden delen van residenties zijn enkel voor vrouwelijke studenten bestemd), een vrouwelijke arts en een moskee.

De RUG beschikt over een deeltijdse mannelijke en een deeltijdse vrouwelijke studentenarts. Bij maaltijdvoorzieningen is er elke dag de mogelijkheid tot het nemen van een vegetarische schotel.

Aan de VUB is het aanbod binnen huisvesting en restaurant op die manier georganiseerd dat de VUB kan tegemoet komen aan specifieke noden en behoeften van allochtonen. Binnen het prive-kamerbeheer zijn een samenwerking met VUB en het verkrijgen van een erkenningslabel enkel

mogelijk wanneer de eigenaar van de kamers het principe van gelijke behandeling van verschillende nationaliteiten onderschrijft.

Wat betreft de faciliteiten om tegemoet te komen aan bepaalde materiële en sociaal-culturele knelpunten wordt vaak verwezen naar de dienstverlening aan buitenlandse studenten en onderzoekers. Allochtone personeelsleden kunnen hiervoor aan de VUB terecht bij de Sociale Dienst.

Allochtone studenten en personeelsleden kunnen aan de K.U.Leuven terecht bij de Sociale dienst en de Juridische dienst. Binnen Studentenvoorzieningen aan de K.U.Leuven heeft men de bewuste optie genomen om geen aparte werking voor allochtonen te voorzien. Alle inspanningen die worden geleverd voor meer democratisering, komen immers ook allochtonen ten goede, zoals bijvoorbeeld het voorzien van goedkope studentenkamers, Kotnet¹² en het vooraf uitbetalen van de studietoelage.

4.3.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Bij de organisatie van de ondersteunende diensten moet er rekening mee worden gehouden dat de problemen van buitenlandse studenten en personeelsleden niet steeds op dezelfde manier kunnen worden behandeld als die van allochtone studenten en personeelsleden.

- Het wegnemen van drempels kan slechts een eerste stap zijn; het opzetten van 'positieve actie' waar nodig, vormt een tweede stap.

Voorbeelden van positieve acties zijn het aanbieden van aangepaste huisvesting (zoals gescheiden huisvesting voor vrouwelijke (allochtone) studenten en personeelsleden); het voorzien van een vrouwelijke arts voor vrouwelijke moslimstudenten en moslimpersoneelsleden; het leveren van specifieke inspanningen door de Dienst Studiebegeleiding Studenten respectievelijk de Personeelsdienst om de studievoortgang van allochtone studenten en de loopbaanvoortgang van allochtone personeelsleden te bewaken; het voorzien van stille- en gebedsruimten. Indien zulke ruimte reeds voorzien is voor een bepaalde groep, hebben andere groepen daar ook recht op.

De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen meent dat het aangewezen is dat iedere universiteit specifieke voorzieningen treft voor allochtone studenten en personeelsleden indien de vraag hiernaar voldoende groot is. Bijzondere aandacht dient ook uit te gaan naar allochtone vrouwen, die ondersteund moeten worden in hun streven naar emancipatie.

- De universiteiten moeten er zorg voor dragen dat ze de verschillende culturele, etnische en religieuze uitdrukkingen op evenwaardige wijze behandelen. Dit moet onder meer tot uiting komen in de toegewezen middelen en in de aangeboden studentenvoorzieningen (bijvoorbeeld door maaltijden aan te bieden die voor alle groepen aanvaardbaar zijn).

4.4. Opvang en behandeling van klachten

4.4.1. Inventaris

ATP- en AP-leden kunnen met problemen en klachten terecht bij de Dienst Personeelsbeleid, de decaan, de faculteitsraad, de Emancipatie-ambtenaar van het Universitair Ziekenhuis Gent (RUG), de Academische Ombudsman die een speciaal oog heeft voor de problematiek van allochtone

¹² Het KotNet project van de K.U.Leuven heeft als doel zoveel mogelijk studenten en personeelsleden de kans te bieden om thuis en/of van op kot aan te sluiten op KULEuvenNet en het wereldwijde Internet, om zodoende de mogelijkheden voor studie en onderzoek te verbreden. De K.U.Leuven heeft ervoor geopteerd de drempel zo laag mogelijk te houden, zowel wat betreft instap- en gebruikskosten, als wat betreft gebruiksgemak en ondersteuning bij installatie.

werknemers (K.U.Leuven). De Vereniging voor Academisch personeel van de K.U.Leuven heeft een specifiek meldpunt voor allochtonen, maar er is slechts een beperkt aantal vragen geregistreerd. Eventuele meldingen worden individueel onderzocht en discreet opgevolgd. Het is ook mogelijk dat ze aan de decaan, de faculteitsraad of de Commissie Personeel worden voorgelegd (RUG).

4.4.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Voor de melding van problemen of klachten door personeelsleden of studenten moet in iedere universiteit een Meldpunt Gelijke Kansen worden opgericht, dat ook allochtonen als doelgroep moet hebben (zie ook 3.4. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen). Een directe doorverwijzingsmogelijkheid moet worden voorzien naar – interne en externe - gespecialiseerde instanties die de deskundigheid bezitten om deze klachten te behandelen. De drempel om zich te richten tot het Meldpunt moet voldoende laag zijn. Dit veronderstelt dat het meldpunt goed bekend moet worden gemaakt. Enkel elektronische bekendmaking en een elektronisch meldpunt voorzien is onvoldoende. Het meldpunt zou bijvoorbeeld ook via folders en/of affiches bekendgemaakt kunnen worden. In geval van een elektronisch meldpunt dient de toegang tot een PC met internetverbinding gegarandeerd te worden. Een minimale PC-kennis is eveneens noodzakelijk, waardoor eventuele opleidingen voorzien moeten worden. Ook dient de procedure voor opvolging en behandeling van meldingen en/of klachten transparant te worden uitgewerkt.
- Een zorgvuldige opvolging van wat er met meldingen gebeurt, is noodzakelijk. Het streven naar een structurele aanpak houdt ook in dat de overheid op de hoogte wordt gebracht van de bevindingen van het meldpunt, zodat ze eventueel rekening kan houden met zijn aanbevelingen.

4.5. Bijzondere inspanningen door de universiteit om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten, ATP- en AP-leden aan de universiteit

4.5.1. Inventaris

De Vlaamse universiteiten erkennen geen bijzondere inspanningen te leveren om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone ATP- en AP-leden. K.U.Leuven merkt wel op dat er een toename merkbaar is van allochtone BAP-leden in de faculteit Wetenschappen. De laatste jaren zijn er op de bezochtdagen van de residenties van de K.U.Leuven steeds enkele allochtone studenten aanwezig. De RUG deelt mee dat voor wat specifiek de afdeling Dienst Studentenvoorzieningen betreft, er op gebied van evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen en van allochtonen in de raden zoals de Sociale Raad en de Sportraad vooruitgang te bespeuren is. Ook werken er in de afdeling Algemene en Specifieke Sociale Voorzieningen meerdere allochtone personeelsleden. Daarenboven ressorteren onder het Bijzonder Konvent RUG volgende organisaties waar voornamelijk allochtone studenten welkom zijn: Chinese Student Association in Gent (ChiSAG), Erasmus Student Network Gent, International Student Association of Ghent (ISAG), Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (AIESEC) en Student Welcome Club. Aan de VUB is er in 2002 een project gestart rond beleidsvoorbereidend onderzoek voor een gelijkheidsbeleid m.b.t. allochtone studenten.

4.5.2. Conclusies en Aanbevelingen

- Allochtonen zijn duidelijk ondervertegenwoordigd aan de universiteiten waardoor de samenleving (en dus ook de economie) een verlies aan ‘human capital’ lijdt. Vooral in een tijd van toenemende spanningen op de arbeidsmarkt en van dalende studentenaantallen hebben de hier geformuleerde voorstellen mogelijk ook directe praktische implicaties. De universiteiten in het algemeen en de VLIR in het bijzonder zouden een bijdrage kunnen leveren tot het opnieuw politiek agenderen van de materie van de democratisering van het onderwijs.

- De universiteiten zouden meer gerichte inspanningen moeten doen voor werving van allochtone personeelsleden en studenten, ook binnen een maatschappelijke context. Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen buitenlandse studenten/personeel en migranten. Universiteiten dienen ook in hun imago duidelijk te maken dat zij openstaan voor allochtone studenten. M.b.t. studentenwerving dienen de studierichtingen van de universiteiten beter bekend gemaakt te worden bij de allochtone bevolking. M.b.t. personeelwerving moet er meer gecommuniceerd worden naar de allochtone bevolking toe; vacatures dienen in hun middens bekend gemaakt te worden.

Universiteiten zouden meer moeten rekruteren uit de groep van allochtone potentiële studenten, waarbij vooral de ouders meer zouden moeten gesensibiliseerd worden. Bijzondere inspanningen moeten worden geleverd om allochtone leerlingen te bereiken via kanalen waarlangs ze aanspreekbaar zijn. Het gaat dan vooral om plaatsen waar de ouders en andere gezagsdragers uit de gemeenschap aanwezig zijn. Medewerking vanuit de eigen allochtone studentengemeenschap is daartoe bijzonder geschikt – zoals uit sommige initiatieven blijkt.

Hierbij kan men verwijzen naar bijvoorbeeld het concept van het Allochtonen Promotieteam aan de Faculteit Natuur- en Techniek (FNT) van de Hogeschool van Utrecht. Het Allochtonen Promotieteam bestaat uit allochtone studenten uit verschillende jaren en afdelingen van FNT die activiteiten ontwikkelen en uitvoeren om de instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone jongeren te bevorderen. Mede door invloed van het Allochtonen Promotieteam is de in-, door- en uitstroom van allochtone jongeren bij de FNT groeiende. Er gaat een stimulerend, ondersteunend en integrerend effect van de groep uit, in en buiten de organisatie. Het team draagt tevens bij aan het intercultureel beleid.

De begeleiding van de allochtone studenten tijdens het eerste jaar verdient bijzondere aandacht. Uit de weinige informatie blijkt dat de uitval daar bijzonder groot is. Zowel studieproblemen of –achterstand o.w.v. de taal en andere factoren als racistische gedragingen o.w.v. huidskleur of cultuurverschillen dienen beschouwd te worden.

Ook de mogelijkheden inzake studie- of doctoraatsbeurzen voor allochtone studenten en personeelsleden kunnen meer zichtbaar gemaakt worden.

Bijzondere aandacht dient uit te gaan naar de rekrutering en begeleiding van allochtone, vrouwelijke studenten en personeelsleden.

- Allochtone studenten en personeelsleden moeten worden gestimuleerd om verantwoordelijke en ‘zichtbare’ functies op te nemen.

5. Implementatie van de aanbevelingen

Aangezien gevraagd werd om de implementatie van de aanbevelingen te coördineren, volgen hieronder twee aanbevelingen hieromtrent

- Teneinde de implementatie van de aanbevelingen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen en allochtonen in het beleid van de Vlaamse universiteiten te coördineren, pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen ervoor dat de universiteiten tweejaarlijks een rapport betreffende hun gelijkekansenbeleid aan de VLIR voorleggen. Dit rapport wordt voor analyse en advies overgemaakt aan de VLIR-werkgroep ‘Gelijke Kansen’. De werkgroep pleit ook voor het verplicht opnemen van een rubriek ‘Gelijke kansen – stand van zaken’ in de universitaire jaarverslagen en in de visitatierapporten.
- Teneinde de gelijke kansen van personeelsleden en studenten aan de universiteit te waarborgen pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen ervoor de VLIR-adviezen en –standpunten te onderwerpen aan een gelijkekansenanalyse. De werkgroep Gelijke Kansen zou dit kunnen opvolgen.
- In dit rapport werden verscheidene aanbevelingen ter bevordering van gelijke kansen aan Vlaamse universiteiten geformuleerd. Het is echter niet de bedoeling dat elke universiteit alle aanbevelingen implementeert. Elke universiteit moet zelf beslissen over zijn eigen invulling van een gelijkekansenbeleid zodat de universiteit kan rekening houden met wat reeds binnen de instelling gegroeid is en met wat financieel haalbaar is.

6. Samenvatting: Aanbevelingen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen en allochtonen

6.1. Algemeen

6.1.1. Inschrijving van het principe van een gelijkekansenbeleid in de opdrachtverklaring of gedragscode

- Iedere universiteit zou in zijn opdrachtverklaring of gedragscode het principe van een gelijkekansenbeleid moeten opnemen, waarbij de doelgroepen ruim genomen moeten worden (man/vrouw, allochtonen,...). Bij de uitwerking van het beleid moet gediversifieerd worden naargelang de doelgroep.

6.1.2. Structurele initiatieven

- Meer concreet pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen voor de oprichting van een Centrum voor Gelijke Kansen aan iedere universiteit, met de nodige ondersteuning (lokaal, investeringskredieten, werkingskredieten, minstens 1 stafmedewerker,...). Naast beleidsondersteunende taken heeft het Centrum ook een onderzoeksfunctie. Het Centrum dient gelijke kansen in brede zin te beschouwen en heeft zowel mannen en vrouwen als allochtonen als doelgroep.
 - Net zoals de VRWB pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen voor de aanstelling van een Rectoraal Adviseur aan iedere universiteit. Deze vaste functie kan roterend worden ingevuld. Het statuut moet vergelijkbaar zijn met dat van decaan of departementsvoorzitter.
 - Met betrekking tot de financiering van het gelijkekansenbeleid worden 2 opties naar voren geschoven:
 - Financiering via de Rectorale diensten (met als voordeel dat de studenten erbij betrokken worden);
 - Financiering via het personeelsbeleid.De concrete invulling wordt overgelaten aan de instellingen zelf.
- Een bijkomende financiering kan gevraagd worden aan de betrokken ministeries. Deze financiering kan blijvend zijn of kan worden beperkt tot het financieren van de opstartfase. Een andere mogelijkheid is een financiering voor een beperkte periode van bijvoorbeeld vijf jaar, die hernieuwd kan worden op basis van een plan voor een gelijkekansenbeleid.
- Tot de doelgroep van het gelijkekansenbeleid behoren alle personeelsleden (ZAP, AAP, BAP en ATP) en de studenten. De thema's in verband met gender en allochtonen worden beiden behandeld in het kader van het gelijkekansenbeleid.

6.1.3. Opvang en behandeling van klachten

- Voor de melding van problemen of klachten inzake gelijke kansen door personeelsleden of studenten moet in iedere universiteit een Meldpunt Gelijke Kansen worden opgericht. Een directe doorverwijzingsmogelijkheid moet worden voorzien naar –interne en externe- gespecialiseerde instanties die de deskundigheid bezitten om deze klachten te behandelen. De drempel om zich te richten tot het Meldpunt moet voldoende laag zijn. Er moet duidelijk gecommuniceerd worden naar personeelsleden en studenten toe wie de te contacteren personen zijn in geval van problemen.

Enkel elektronische bekendmaking en een elektronisch meldpunt voorzien is onvoldoende. Het meldpunt zou bijvoorbeeld ook via folders en/of affiches bekendgemaakt kunnen worden. In geval van een elektronisch meldpunt dient de toegang tot een PC met internetverbinding gegarandeerd te worden. Bovendien is een minimum aan PC-kennis ook noodzakelijk en moeten eventueel daartoe opleidingen voorzien worden. Ook dient de procedure voor opvolging en behandeling van meldingen en/of klachten transparant te worden uitgewerkt.

- Een zorgvuldige opvolging van wat er met meldingen gebeurt, is noodzakelijk. Het streven naar een structurele aanpak houdt ook in dat de overheid op de hoogte wordt gebracht van de bevindingen van het meldpunt, zodat ze eventueel rekening kan houden met zijn aanbevelingen.

6.1.4. Implementatie van aanbevelingen

- Teneinde de implementatie van de aanbevelingen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen en allochtonen in het beleid van de Vlaamse universiteiten te coördineren, pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen ervoor dat de universiteiten tweejaarlijks een rapport betreffende hun gelijkekansenbeleid aan de VLIR voorleggen. Dit rapport wordt voor analyse en advies overgemaakt aan de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen. De werkgroep pleit ook voor het verplicht opnemen van een rubriek ‘Gelijke kansen – stand van zaken’ in de universitaire jaarverslagen en in de visitatierapporten.

- Teneinde de gelijke kansen van personeelsleden en studenten aan de universiteit te waarborgen pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen ervoor de VLIR-adviezen en –standpunten te onderwerpen aan een gelijkekansenanalyse. De werkgroep Gelijke Kansen zou dit kunnen opvolgen.

- In dit rapport worden verscheidene aanbevelingen ter bevordering van gelijke kansen aan Vlaamse universiteiten geformuleerd. Het is echter niet de bedoeling dat elke universiteit alle aanbevelingen implementeert. Elke universiteit moet zelf beslissen over zijn eigen invulling van een gelijkekansenbeleid zodat de universiteit kan rekening houden met wat reeds binnen de instelling gegroeid is en met wat financieel haalbaar is.

6.2. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

6.2.1. Structurele initiatieven

Tijdens de Commissievergadering van 14 december 2000 geeft Minister Vanderpoorten te kennen dat in de eerste plaats de universiteiten zelf verantwoordelijk zijn om iets aan de gelijkekansenproblematiek te doen:

“...Het behoort essentieel tot hun taak om maatschappelijke evoluties op de voet te volgen. Een wijziging in bedrijfscultuur vraagt een engagement van de top, maar ook van alle personeelsleden. Daarom zal ik aan de universiteiten, die dat nog niet hebben gedaan, vragen een gelijkekansenbeleid uit te werken en hun engagement daarin duidelijk aan te tonen.”

De VRWB pleit voor de uitbouw van een gelijkekansenbeleid aan elke universiteit, toegespitst op de eigen situatie en passend bij het strategisch beleid van de instelling (VRWB-advies 69 ‘Gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten’, september 2000). Universiteiten moeten hierin autonoom de eerste stap zetten. Belangrijk is dat niet alleen het universiteitsbestuur ‘de vaste wil’ moet hebben om iets te doen aan deze gelijkekansenproblematiek, maar dat alle personeelsleden gesensibiliseerd worden. De VRWB vraagt de Vlaamse overheid om stimulerend op te treden door de universiteiten die een ernstig plan opmaken, en ook invoeren, te belonen en te ondersteunen. Tijdens de Commissievergadering van 14 december 2000 bevestigt minister

Vanderpoorten dat zij aan de universiteiten zal vragen een gelijkheidskansenbeleid uit te werken en hun engagement daarin duidelijk aan te tonen.

- In navolging van het ETAN-verslag pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen voor het opvolgen van de stand van zaken van gelijke kansen voor mannen en vrouwen onder meer door de systematische verzameling, verspreiding en gebruik van naar geslacht opgesplitste statistieken. Het Centrum voor Gelijke Kansen kan deze statistieken opstellen voor haar eigen instelling en zo de vorderingen in hun streven naar gelijke kansen m/v bijhouden.

De ETAN-werkgroep beveelt aan om de beleidsdocumenten die worden opgesteld door de universiteit, onderzoeksinstituten en professionele organisaties van wetenschappers, te onderwerpen aan een genderanalyse. Het Centrum zou dit kunnen opvolgen.

Mogelijke onderzoekspistes voor het Centrum komen later aan bod in het thema rond genderstudies.

- In navolging van de ETAN-werkgroep pleit de werkgroep voor voldoende ondersteuning van netwerken tussen en met vrouwelijke wetenschappers. Deze netwerken kunnen bijdragen tot de verspreiding van informatie met betrekking tot vacatures, procedures inzake aanstelling en financieringsmogelijkheden.

Met betrekking tot de oprichting van een 'netwerkingsstructuur' aan iedere universiteit ziet de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen als mogelijkheden :

De oprichting van een lobbygroep (naar analogie met de VAP Werkgroep Vrouw & Universiteit¹³ aan de K.U.Leuven);

De oprichting van een officieel adviesorgaan, dat samen met de Rectoraal Adviseur de Rector adviseert (naar analogie met de Interfacultaire Raad Vrouw-Man-Universiteit aan de K.U.Leuven). Deze organen moeten goed in het organigram van de universiteit zichtbaar zijn.

6.2.2. Het type strategie van gelijkheidskansenbeleid

- Het is aan te bevelen dat iedere universiteit een gender mainstreamingbeleid volgt, waarbij evenwel een reeks positieve acties kunnen worden gevoerd en het beleid een stimuleringsbeleid dient te zijn. Hierbij dient het begrip gender mainstreaming op een transparante manier te worden geïntroduceerd waarbij het begrip gender mainstreaming duidelijk moet onderscheiden worden van positieve discriminatie.

In een breder kader is het aangewezen dat de universiteiten een diversiteitsbeleid voeren, met focus op de genderthematiek.

6.2.3. Specifieke initiatieven

- In navolging van de ETAN-groep, dringt de werkgroep erop aan om alle beleidsdocumenten die worden opgesteld door universiteiten, onderzoeksinstituten en professionele organisaties van wetenschappers, steeds te onderwerpen aan een genderanalyse. Het Centrum voor gelijkheidskansenbeleid zou dit kunnen opvolgen.

- Vrouwen blijken anders dan mannen aangespoord of ondersteund te worden om een studie- of beroepsloopbaan uit te bouwen, en/of ervaren de impulsen van de omgeving anders. Loopbaanplanning en loopbaanbegeleiding is dan ook aangewezen om de uitval te vermijden.

¹³ <http://www.asro.kuleuven.ac.be/vrouw>

Hiertoe kan een mentor worden aangesteld, die bij voorkeur niet uit de directe werkomgeving van de betrokken persoon komt en die zich bezighoudt met de strategische planning van de loopbaan van het personeelslid. Voor studenten kunnen de ‘peters’ en ‘meters’ beschouwd worden als mentoren. Naast het inschakelen van mentors, pleit de ETAN-groep eveneens voor de ondersteuning van rolmodellen. Universiteiten kunnen aandacht schenken aan vrouwelijke rolmodellen bijvoorbeeld in documenten, brochures en video’s van de universiteit, bij het kiezen van een naam voor leerstoelen, studentenresidenties, aula’s of universiteitsgebouwen, bij het selecteren van de ere-doctoraten,...

- De competentie moet prioritair blijven. Vrouwen wensen niet als ‘excuus-Truus’ te fungeren en willen zeker niet dat er toegevingen zijn op het vlak van kwaliteit omwille van het genderspect. Kwaliteit dient aangetoond te worden zowel bij mannen als bij vrouwen.
- Er is nood aan transparantie omtrent de functievereisten en –profielen (voor ATP) en omtrent de benoemings- en bevorderingscriteria (voor AP). De op het eerste zicht objectieve criteria voor aanstelling, bevordering van het AP (bijvoorbeeld verblijven in het buitenland, publicaties in gereviewde internationale tijdschriften,...) zijn niet altijd genderneutraal. Wat mobiliteit betreft worden begeleidende maatregelen voorgesteld (bijvoorbeeld tegemoet komen in de extra (financiële) belasting op het gezin bij buitenlandse verblijven). Een langdurig verblijf in het buitenland is in feite direct gezinsonvriendelijk. De werkgroep stelt daarom voor om een verblijf in het buitenland niet op te nemen als belangrijke voorwaarde voor aanstelling en bevordering tenzij het verblijf functioneel is. Voor publicaties wordt in meerdere rapporten gepleit om bij het definiëren van de criteria te waken over de balans tussen kwantitatieve en kwalitatieve eisen (bijvoorbeeld de vijf beste artikels voorleggen). Anderzijds weegt, in het kader van de toenemende globalisering en de daaruit volgende publicatiedruk, het aantal publicaties wel door.

De criteria voor aanstelling en bevordering moeten duidelijker gesteld worden en moeten stabiel zijn in de tijd. Het is aanbevolen meer wetenschappelijke methodes te gebruiken om de verdiensten, kwaliteit en productiviteit te beoordelen (ETAN). Ook dient specifiek te worden aangegeven in hoeverre onderwijstaken en interne/externe dienstverlening als criteria bij een beoordeling doorwegen.

In hetzelfde verband dienen ook de studenten bewustgemaakt te worden van het belang van graden. Vele goede studenten engageren zich buiten de studie, mislopen een graad en voldoen niet aan de vereisten voor assistentschap. De vereisten voor criteria voor benoeming en bevordering dienen eveneens te worden uitgebreid naar het ATP.

- Er is nood aan een uniformisering van uiteenlopende regelingen voor ATP en AP. Het gaat o.a. om regelingen op het vlak van zwangerschapsaan- en afwezigheid, zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking/tijdscrediet, langdurige afwezigheid bij ziekte, vervanging,... Het is de bedoeling te kiezen voor de meest optimale regeling voor de werknemer.
- In navolging van de ETAN-groep, vraagt de werkgroep bijzondere aandacht voor vrouwen die na een loopbaanonderbreking willen terugkomen naar de universiteit. De ETAN-groep roept op om positieve acties te overwegen om deze groep vrouwen aan te moedigen naar de wetenschap terug te keren na een loopbaanonderbreking.
- Indien in een faculteit meer dan 2/3^{de} van de postdoc-plaatsen ingenomen zijn door personen van eenzelfde geslacht, kunnen een aantal extra plaatsen gecreëerd worden voor personen van het andere geslacht. De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen stelt voor om deze 2/3^{de} regel toe te passen vertrekkend vanuit de verhouding man-vrouw bij de studenten van de betreffende discipline. De extra posities moeten inderdaad voor postdocs worden vrijgehouden om de concurrentiepositie van die personen te versterken en om de normale competitie voor het ZAP (gebaseerd op kwaliteit) te behouden. Wel moet worden nagedacht over de duur van die speciale plaatsen. Teneinde te vermijden dat competente personen afvloeien, is het nodig een consistent

loopbaanbeleid voor vorsers uit te tekenen en duidelijke loopbaanperspectieven te bieden aan postdocs.

- De maatregelen die het FWO, in het kader van zijn gelijkheidsbeleid, reeds genomen heeft en die recent nog werden uitgebreid, moeten veralgemeend worden en dit zowel voor mannen als vrouwen.

Het FWO heeft beslist om de mandaten van aspirant en postdoctoraal onderzoeker die bij een onderbreking van tenminste drie maanden van de beroepsuitoefening wegens zwangerschaps- en borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof en langdurig ziekteverlof verlengd werden tot 31 december, automatisch worden verder verlengd tot het einde van het academiejaar. De leeftijdsgrens voor het postuleren voor het mandaat van postdoctoraal onderzoeker (35) wordt met één jaar opgeschoven per zwangerschap of ouderschapsverlof (zie <http://www.fwo.be>). De werkgroep is voorstander van de volledige afschaffing van deze leeftijdsgrens.

De werkgroep stelt voor de maatregelen van het FWO te veralgemenen en uit te bouwen. Het betreft bijvoorbeeld het verlengen van een mandaat met de niet-gepresteerde periode en verder tot het einde van het academiejaar of tot het moment waarop een nieuw mandaat kan ingaan. Andere voorstellen zijn de mogelijkheid van uitstel voor hernieuwing van een mandaat, een versoepeling van de leeftijdsgrenzen, een automatische verlenging van het assistentschap met een zevende jaar indien een vrouwelijke assistente zwanger is geweest tijdens haar mandaat.

- Universiteiten moeten zich gezinsvriendelijker opstellen door het organiseren van uitgebreide collectieve voorzieningen (bijvoorbeeld kinderopvang, naschoolse opvang voor tieners, een dienst voor zieke kinderen, een strijk- en poetsdienst,...). Alhoewel steeds meer mannen gezinstaken op zich nemen, zullen het wegens het traditionele rollenpatroon vooral vrouwen zijn die hierbij baat vinden alsook alleenstaande mannen die met dezelfde problematiek geconfronteerd worden.

Een concreet voorstel is het aanbieden door de universiteit van een zgn. ‘cafeteria-plan’: iedere werknemer kan voor een bepaald bedrag per jaar een keuze maken uit een aantal extra legale voordelen, waaronder gezinsvriendelijke maatregelen (opvang voor zieke kinderen, strijkdienst, ...).

In dit verband kan men inspiratie opdoen bij het ‘Keuzemodel arbeidsvoorwaarden’, dat onderdeel uitmaakt van de CAO Nederlandse Universiteiten (1 juni 2000 - 31 mei 2002 // <http://www.vsnu.nl>). In het keuzemodel wordt het onderscheid gemaakt tussen ‘bronnen’ en ‘doelen’. Onder bronnen wordt verstaan de arbeidsvoorwaarden welke door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen. Het keuzemodel gaat uit van budgetneutraliteit op instellingsniveau.

De werknemer kan kiezen uit bronnen in tijd en geld zoals dagen (met een maximum van tien per boekjaar), salaris en eenmalige uitkeringen. Tot de doelen behoren onder meer verlenging van het ouderschapsverlof, vermindering van de eigen bijdrage aan ouderschapsverlof, vermindering van de eigen bijdrage voor kinderopvang, (extra) bijdrage aan financiering van buitenschoolse opvang.

Ook de mogelijkheid voor thuiswerk wordt ten zeerste aanbevolen.

Een ander concreet voorstel in het kader van een gezinsvriendelijke werkomgeving is het organiseren van speelpleinwerking voor kinderen (vanaf 3 jaar) van personeelsleden en studenten aan de verschillende universiteiten. Voor de begeleiding van de kinderen kunnen jobstudenten en vrijwilligers instaan (cfr. het model van de gemeentelijke speelpleinwerking). De coördinatie kan toevertrouwd worden aan een verantwoordelijke van de kinderdagverblijven. Door met jobstudenten en vrijwilligers te werken sparen de universiteiten hoge lonen uit en kunnen er meer

kinderen opgevangen worden dan wanneer men het eigen personeel van de kinderdagverblijven zou inschakelen.

- In navolging van het decreet op de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesraden moeten de Vlaamse universiteiten onder meer in hun raden van bestuur, bevorderings- en evaluatiecommissies, een meer evenwichtige samenstelling nastreven. Dit kan gerealiseerd worden door in die raden en commissies waar de leden aangeduid worden, de 1/3 – 2/3 regel in te stellen en in die raden en commissies waar de leden verkozen worden, naar deze verhouding te streven. Bij voordracht van kandidaten is het aangewezen te werken met een dubbele lijst van kandidaten (m en v).
- In de eerste plaats moeten de vrouwen zelf aangemoedigd worden om hun kandidatuur in te dienen en hun kandidaturen moeten voldoende ondersteuning vinden. Verder dient de drempel verlaagd te worden en moeten ook lagere ZAP-graden tot dergelijke bestuursorganen toegelaten worden. Ook dienen vrouwen gestimuleerd te worden om verkozen te worden als decaan, die toch een sleutelpositie inneemt binnen de faculteit. Het blijft echter essentieel om ervoor te zorgen dat voldoende vrouwelijke ZAP-leden doorstromen. Hierdoor zullen automatisch ook meer vrouwen taken opnemen in bestuursorganen.

6.2.4. Opvang en behandeling van klachten

- Voor de melding van problemen of klachten inzake genderongelijkheid door personeelsleden of studenten moet in iedere universiteit een Meldpunt Gelijke Kansen worden opgericht (zie 6.1.3.).
- Voor de melding van problemen met betrekking tot ongewenste intimiteiten op het werk door personeelsleden of studenten moet in iedere universiteit een Vertrouwenspersoon voor ongewenst seksueel gedrag op het werk voor personeel en voor studenten aangesteld worden. De drempel om zich te richten tot de Vertrouwenspersoon moet voldoende laag zijn. Er moet voldoende informatie verspreid worden over wie de vertrouwenspersoon is en hoe en waar deze persoon bereikt kan worden. Deze informatie kan bijvoorbeeld opgenomen worden in het informatiepakket dat studenten en personeelsleden krijgen bij de inschrijving respectievelijk de aanwerving. Ook dient de procedure voor opvolging en behandeling van meldingen en/of klachten transparant te worden uitgewerkt.

6.2.5. Vrouwenstudies of genderstudies (onderwijs en/of onderzoek)

- Bij de meeste vrouwenstudies en genderstudies (onderwijs en onderzoek) ontbreekt iedere structurele financiering. Daarom wordt gepleit voor een continue financiering, centraal of vanuit een faculteit (volgens het beleid van de instelling). Belangrijk is dat de studies op die manier gevaloriseerd worden. Tevens wordt aanbevolen om te voorzien in de nodige logistieke ondersteuning. Een waardering voor het toekennen van het takenpakket aan een titularis is ten zeerste wenselijk.
- Aangezien de genderstudies zeker bijdragen tot de bewustwording van de genderproblematiek, moeten deze studies (als keuzevak) openstaan voor alle richtingen binnen alle universiteiten. Ook in algemene vakken (sociologie, recht, geschiedenis,...) dient het aspect gender aan bod te komen. Dit inhoudelijke gendersaspect kan een kwaliteitselement vormen bij de onderwijsvisitaties.
- De Centra voor Vrouwenstudies hebben een ruime expertise en beschikken over heel wat gegevens. Ze dragen ook bij aan de bewustmaking en de verandering van rolmodellen en fungeren

als nuttig werktuig voor mentaliteitsverandering (VRWB-advies 69 'Gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten', september 2000). In navolging van de VRWB pleit de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen ervoor deze bestaande expertise niet onbenut te laten. Het netwerk dat opgezet werd tussen de Directie Gelijke Kansen, het middenveld en de universiteiten in het kader van het Programma Beleidsgericht Onderzoek dient verdergezet te worden.

- De ETAN-deskundigengroep pleit voor meer onderzoek naar vrouwen en wetenschap. De ontwikkeling van systematische, betrouwbare, geharmoniseerde data en statistieken over vrouwen in wetenschap, onderwijs en technologie is hiervoor noodzakelijk. Meer concreet vermeldt het ETAN-verslag aanbevelingen voor meer onderzoek naar:
 - de processen die leiden tot genderongelijkheid,
 - de oorzaken van het gebrek aan vrouwen in wetenschappelijke topposities,
 - de oorzaken van het dalend aantal vrouwen naarmate men de academische ladder beklimt.

In navolging van de ETAN-groep, erkent de werkgroep eveneens het belang van onderzoek naar vrouwen en wetenschap onder meer op de vermelde domeinen.

6.3. Gelijke kansen voor allochtonen

Het voeren van een gelijkekansenbeleid voor allochtonen veronderstelt een definiëring en bevraging van de doelgroep. De werkgroep is zich echter bewust van de moeilijkheid en gevoeligheid om de doelgroep af te bakenen en de individuen te identificeren.

6.3.1. Inschrijving van het principe van niet-racistische gedragingen in gedragscodes

- Om het bewustzijn van de problematiek van discriminatie en racisme te doen groeien bij de hele universitaire gemeenschap, lijkt het aangewezen dat auteurs erop gewezen worden om boodschappen die in de universiteitsgebouwen worden verspreid tijdens wetenschappelijke en buitenwetenschappelijke bijeenkomsten - via bijvoorbeeld e-mail, websites, pamfletten of aankondigingen ad valvas - steeds op hun racistische gehalte te controleren. Indien nodig kunnen de bestuursorganen de verspreiding van die boodschappen sanctioneren.

Indien stellingen worden verdedigd of onderzoekspraktijken worden uitgevoerd die in strijd zijn met voorschriften uit de opdrachtverklaring van de universiteit en met voorschriften die gelden binnen de wetenschapsdisciplines, dan is het de taak van de bestuursorganen om in te grijpen, in eerste instantie door terechtwijzing, maar indien nodig ook via tuchtmaatregelen voorzien in het reglement van het (academisch) personeel.

- De bestaande ethische commissies moeten gevoelig worden gemaakt voor de problematiek van discriminatie en racisme.

6.3.2. De organisatie van multiculturele vorming voor studenten en personeelsleden van de universiteit

- Het is aangewezen dat universiteiten voorzien in een georganiseerd aanbod aan multiculturele vorming waardoor personeelsleden en studenten zich beter bewust worden van de verscheidenheid aan culturen en van de processen van discriminatie in onze samenleving. Een structureel aanbod aan multiculturele vorming omvat ook het organiseren van trainingen (bijvoorbeeld over omgang van niet-allochtoon personeel met allochtone studenten en vice versa, omgang met andere culturen,...). Deze multiculturele vorming kan ook worden ingebouwd in

vrijtijdsactiviteiten, zoals multiculturele personeelsfeesten, tentoonstellingen, concerten, films, poëzieavonden, enz.

De werkgroep pleit voor de opname van de multiculturele thematiek in de curricula, in het bijzonder van die opleidingen die vaak leiden tot jobs die regelmatig contacten met allochtonen veronderstellen. Voorbeelden van deze beroepen zijn leraars, dokters, psychologen, personeelsverantwoordelijken,... De multiculturele thematiek zou geïntroduceerd kunnen worden in opleidingsonderdelen waar het bij aansluit. Bovendien is het ook belangrijk dat deze thematiek op een positieve, open manier benaderd wordt.

- Teneinde de gevoeligheid voor de specifieke problemen van studenten en personeelsleden uit etnische minderheden te vergroten en de deskundigheid van de centrale en gedecentraliseerde diensten van de universiteit en andere actoren te vergroten, pleit de werkgroep voor de oprichting van een Centrum voor Gelijke Kansen aan iedere universiteit waar de nodige knowhow inzake discriminatie van allochtone studenten en personeelsleden aanwezig is.

Dit centrale kenniscentrum heeft drie functies inzake gelijke kansen voor allochtonen.

-Ten eerste verstrekt het de nodige vorming aan 'het werkveld' (de centrale en gedecentraliseerde diensten en andere actoren).

-Ten tweede beschikt het over de nodige deskundigheid om aan de problemen van allochtone studenten en personeelsleden te verhelpen. Indien het daartoe zelf niet over de nodige expertise beschikt, verwijst het studenten en personeelsleden naar andere bevoegde diensten.

-Ten derde heeft het Centrum voor Gelijke Kansen ook een onderzoeksfunctie. Over de behoeften van allochtone studenten en personeelsleden die niet institutioneel via de aangeboden dienstverlening tot uitdrukking komen, is te weinig geweten. Het is hoog tijd om daaraan enig systematisch en interuniversitair onderzoek te besteden.

- De Vlaamse regering heeft beslist om voor het thema gelijkekansenbeleid het ingediende voorstel van UA en LUC te erkennen als steunpunt voor beleidsrelevant onderzoek. De werkgroep pleit ervoor binnen dit Steunpunt Gelijkekansenbeleid bijzondere aandacht te schenken aan allochtonen aan de universiteit.

6.3.3. Opvang en behandeling van klachten

- Voor de melding van problemen of klachten door personeelsleden of studenten moet in iedere universiteit een Meldpunt Gelijke Kansen worden opgericht, dat ook allochtonen als doelgroep moet hebben (zie 6.1.3.).

6.3.4. Specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en religieuze voorschriften

- Bij de organisatie van de ondersteunende diensten moet er rekening mee worden gehouden dat de problemen van buitenlandse studenten en personeelsleden niet steeds op dezelfde manier kunnen worden behandeld als die van allochtone studenten en personeelsleden.

- Het wegnemen van drempels kan slechts een eerste stap zijn; het opzetten van 'positieve actie' waar nodig, vormt een tweede stap. Voorbeelden van positieve acties zijn het aanbieden van aangepaste huisvesting (zoals gescheiden huisvesting voor vrouwelijke (allochtone) studenten en personeelsleden); het voorzien van een vrouwelijke arts voor vrouwelijke moslimstudenten en moslimpersoneelsleden; het leveren van specifieke inspanningen door de Dienst Studiebegeleiding Studenten respectievelijk de

Personeelsdienst om de studievoortgang van allochtone studenten en de loopbaanvoortgang van allochtone personeelsleden te bewaken; het voorzien van stilte- en gebedsruimten. Indien zulke ruimte reeds voorzien is voor een bepaalde groep, hebben andere groepen daar ook recht op.

De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen meent dat het aangewezen is dat iedere universiteit specifieke voorzieningen treft voor allochtone studenten en personeelsleden indien de vraag hiernaar voldoende groot is. Bijzondere aandacht dient ook uit te gaan naar allochtone vrouwen, die ondersteund moeten worden in hun streven naar emancipatie.

- De universiteiten moeten er zorg voor dragen dat ze de verschillende culturele, etnische en religieuze uitdrukkingen op evenwaardige wijze behandelen. Dit moet onder meer tot uiting komen in de toegewezen middelen en in de aangeboden studentenvoorzieningen (bijvoorbeeld door maaltijden aan te bieden die voor alle groepen aanvaardbaar zijn).

6.3.5. Bijzondere inspanningen door de universiteit om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten, ATP- en AP-leden aan de universiteit

- Allochtonen zijn duidelijk ondervertegenwoordigd aan de universiteiten waardoor de samenleving (en dus ook de economie) een verlies aan ‘human capital’ lijdt. Vooral in een tijd van toenemende spanningen op de arbeidsmarkt en van dalende studentenaantallen hebben de hier geformuleerde voorstellen mogelijk ook directe praktische implicaties. De universiteiten in het algemeen en de VLIR in het bijzonder zouden een bijdrage kunnen leveren tot het opnieuw politiek agenderen van de materie van de democratisering van het onderwijs.

- De universiteiten zouden meer gerichte inspanningen moeten doen voor werving van allochtone personeelsleden en studenten, ook binnen een maatschappelijke context. Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen buitenlandse studenten/personeel en migranten. Universiteiten dienen ook in hun imago duidelijk te maken dat zij openstaan voor allochtone studenten. M.b.t. studentenwerving dienen de studierichtingen van de universiteiten beter bekend gemaakt te worden bij de allochtone bevolking. M.b.t. personeelwerving moet er meer gecommuniceerd worden naar de allochtone bevolking toe; vacatures dienen in hun middens bekend gemaakt te worden.

Universiteiten zouden meer moeten rekruteren uit de groep van allochtone potentiële studenten, waarbij vooral de ouders meer zouden moeten gesensibiliseerd worden. Bijzondere inspanningen moeten worden geleverd om allochtone leerlingen te bereiken via kanalen waarlangs ze aanspreekbaar zijn. Het gaat dan vooral om plaatsen waar de ouders en andere gezagsdragers uit de gemeenschap aanwezig zijn. Medewerking vanuit de eigen allochtone studentengemeenschap is daartoe bijzonder geschikt – zoals uit sommige initiatieven blijkt.

Hierbij kan men verwijzen naar bijvoorbeeld het concept van het Allochtonen Promotieteam aan de Faculteit Natuur- en Techniek (FNT) van de Hogeschool van Utrecht. Het Allochtonen Promotieteam bestaat uit allochtone studenten uit verschillende jaren en afdelingen van FNT die activiteiten ontwikkelen en uitvoeren om de instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone jongeren te bevorderen. Mede door invloed van het Allochtonen Promotieteam is de in-, door- en uitstroom van allochtone jongeren bij de FNT groeiende. Er gaat een stimulerend, ondersteunend en integrerend effect van de groep uit, in en buiten de organisatie. Het team draagt tevens bij aan het intercultureel beleid.

De begeleiding van de allochtone studenten tijdens het eerste jaar verdient bijzondere aandacht. Uit de weinige informatie blijkt dat de uitval daar bijzonder groot is. Zowel studieproblemen of –achterstand o.w.v. de taal en andere factoren als racistische gedragingen o.w.v. huidskleur of cultuurverschillen dienen beschouwd te worden.

Ook de mogelijkheden inzake studie- of doctoraatsbeurzen voor allochtone studenten en personeelsleden kunnen meer zichtbaar gemaakt worden. Bijzondere aandacht dient uit te gaan naar de rekrutering en begeleiding van allochtone, vrouwelijke studenten en personeelsleden.

- Allochtone studenten en personeelsleden moeten worden gestimuleerd om verantwoordelijke en 'zichtbare' functies op te nemen.

Bijlage 1: Vragenlijst

VRAGENLIJST INVENTARISATIE VAN BESTAANDE VOORZIENINGEN EN INITIATIEVEN M.B.T. (A) VROUWENSTUDIES EN GELIJKE KANSEN M/V (STUDENTEN EN PERSONEEL) EN (B) NON-DISCRIMINATIE VAN ALLOCHTONEN (PERSONEEL).

A. Vragenlijst in verband met vrouwenstudies en gelijke kansen voor vrouwen en mannen. DOELGROEP: studenten en personeel (AP en ATP)

I. Worden er binnen uw instelling vrouwenstudies of genderstudies georganiseerd (onderwijs en/of onderzoek) ?

JA
NEEN

Indien ja, specificeer de structurele inbedding ervan a.d.h.v. volgende elementen:

1. Financieringskanalen:
2. De verbondenheid van genderstudies – vrouwenstudies aan bepaalde faculteit(en):
3. Doelgroep en toegankelijkheid van de studies:
4. Is er een titularis voor genderstudies (ook vb. statuut zoals BAP, ZAP, ..., graad, percentage benoeming van de titularis voor genderstudies, ...)

II. Worden er aan uw instelling structurele initiatieven genomen in het kader van een Gelijkekansenbeleid om tegemoet te komen aan de ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de universiteit ?

JA
NEEN

Indien ja, kan u hieronder aankruisen of invullen hoe er aan het gelijkekansenbeleid in uw universiteit wordt vorm gegeven

	Kruis aan / Vul in
Er is een centrum, instituut of cel voor gelijke kansenbeleid opgericht	
Er is binnen de universitaire beleidsploeg een persoon die specifiek verantwoordelijk is voor het gelijkekansenbeleid (vb. Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen)	
Er bestaat een netwerk i.v.m. vrouwen aan de universiteit, maar dit netwerk maakt geen deel uit van het beleid (vb. drukkinggroep)	
Andere (specifieer):	

Waar situeert zich bovenstaand centrum, verantwoordelijke of andere entiteit voor gelijkekansenbeleid in de universitaire structuur (cf. organigram van uw universiteit)?

Hoe wordt het gevoerde gelijkekansenbeleid gefinancierd ?

Wie behoort tot de doelgroep van het gelijke kansenbeleid:

	Kruis aan / Vul in
Alle personeelsleden	
Bepaalde personeelscategorieën (vb. enkel AP) Indien ja: welke personeelscategorieën:	
Enkel studenten	
Alle personeelsleden én de studenten	
Bepaalde personeelscategorieën én studenten Indien ja, welke personeelscategorieën:	

III. Welke van de onderstaande strategieën van gelijke kansenbeleid beantwoordt het beste aan het gevoerde beleid in uw instelling:

1. Er wordt geen gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen gevoerd.
2. Er wordt geen coherent gelijke kansenbeleid gevoerd, maar er bestaan wel een aantal acties of individuele maatregelen die een oplossing betekenen voor een aantal hindernissen tijdens de loopbaan (cf. maatregelen i.v.m. kinderopvang).
3. Er wordt een positieve actiebeleid gevoerd (cf. sommige onderstaande maatregelen) in die betekenis dat er in de instelling maatregelen bestaan die er op gericht zijn om de ongelijke situatie van de vrouwen aan de universiteit weg te werken.
4. Er wordt een gender-mainstreamingbeleid gevoerd, in die zin dat er naar gestreefd wordt om het genderperspectief op alle beleidsniveaus, bij alle beslissingen en door alle actoren in de organisatie te integreren.

IV. Welke van onderstaande specifieke initiatieven werden in het kader van een gelijke kansenbeleid in uw instelling reeds genomen:

1. Er worden gendertrainingen georganiseerd voor actoren in beleidsprocessen (vb. leden van het universitair beleid, professoren in benoemings- en bevorderingscommissies, ...)

JA
NEEN

Indien JA, specificeer doelgroep:

2. Gezien de ondervertegenwoordiging van het vrouwelijk academisch personeel worden er bij aanwervingen en/of bevorderingen bijzondere inspanningen geleverd door de universitaire overheid om deze groep aan bod te laten komen (vb. expliciete vermelding bij vacatures,...)

JA
NEEN

3. De universitaire overheid hanteert streefcijfers om de ongelijke vertegenwoordiging van vrouwelijke academici in de hogere graden op termijn recht te trekken.

JA
NEEN

4. De universiteit kent een aantal familie-vriendelijke maatregelen of voorzieningen (vb. ouderschapsverlof, deeltijds werken op alle niveaus, mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, mogelijkheden tot kinderopvang ...).

JA

NEEN

Indien JA, als iemand gebruik maakt van deze maatregelen heeft dit dan repercussies voor de verdere uitbouw van de loopbaan ?

JA

Omschrijf:

NEEN

V. Op welke plaatsen kunnen studenten en personeelsleden terecht met eventuele problemen of klachten inzake gender-ongelijkheid ?

Kan u kort opsommen welke kanalen hiervoor in uw instelling bestaan?

Is er eventueel één specifiek meldpunt voorzien voor het melden van problemen of klachten ?

JA

NEEN

Indien ja, welke is de gevolgde procedure bij de behandeling van deze meldingen en/of klachten ?

B. Non-discriminatie van allochtonen – focus op ATP en AP.

I. Is het principe van niet-racistische gedragingen expliciet ingeschreven in gedragscodes voor personeelsleden (statuten,...) ?

JA

NEEN

Indien ja,

- Welke gedragscodes ?
- Wordt er verwezen naar de wetgeving ter zake ?

II. Bestaat er een georganiseerd aanbod aan multiculturele vorming voor het personeel ?

JA

NEEN

Indien ja, omschrijf.

III. Worden er specifieke voorzieningen getroffen, rekening houdende met interculturele verschillen en religieuze voorschriften

- op het vlak van praktische organisatie van het onderwijs en onderzoek ?
JA (specifieer)
NEEN
- faciliteiten om tegemoet te komen aan bepaalde materiële en sociaal-culturele onmogelijkheden ?
JA (specifieer)
NEEN
- andere ? (specifieer)

IV. Op welke plaatsen kunnen ATP- en AP-leden terecht met problemen en klachten ?

- b. Is er eventueel één specifiek meldpunt voorzien ?
- c. Hebt u weet van zulke klachten ?
- d. Wat gebeurt er met eventuele meldingen ?

V. Gegeven de ondervertegenwoordiging van allochtone ATP- en AP-leden aan de universiteit, doet de universiteit bijzondere inspanningen om deze groep van personen aan te werven of te bevorderen ?

- JA
- NEEN

Indien ja, specificeer.

Bijlage 2: Bronnen

European Commission (2000), Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality, European Commission.

Malfliet, K. (1999), Eerste Gelijke-kansenrapport, K.U.Leuven.

Stevens, I. en I. Van Lamoen (2001), Manual on Gender Mainstreaming at Universities, Centrum voor Gelijke-Kansenbeleid K.U.Leuven.

Van Haegedoren, M., Valgaeren, E. en S. Noelanders (2000), Gezocht: Professor (V) – Een onderzoek naar vrouwen in academia, SEIN, LUC.

VRWB Rapport, Vercoutere, K., september 2001.

VRWB Advies 69 ‘Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen aan Vlaamse Universiteiten’, september 2001.