

## Gelijkheidsactieplan 2019-2021

### 1. INLEIDING: UITGANGSPUNTEN & WERKWIJZE

#### 1.1 Context

Als progressieve humanistische instelling in Brussel wil de VUB een voortrekkersrol opnemen in het bevorderen van **gelijkheid en inclusie**. Zo werd reeds in 2005 een Diversiteitsplan ontwikkeld gericht op personeel en studenten. Vervolgens kwam met het Genderactieplan in 2014 de focus te liggen op gendergelijkheid binnen het professorenkorps. Recentelijk werd op initiatief van Rector Caroline Pauwels diversiteit als een transversale beleidslijn opgenomen in het Algemeen Strategisch Plan 2030 van de VUB (2018) met Prof. dr. Karen Celis als adviseur van de Rector. **De VUB plaatst het principe van gelijkheid centraal in het diversiteitsverhaal, één van de kernwaarden van de universiteit.**

Het Gelijkheidsactieplan (GAP) is de implementatie van de **transversale beleidslijn 'Radicaal divers: verbonden in diversiteit en gelijkwaardigheid'** zoals opgenomen in het **Algemeen Strategisch Plan 2030** (ASP 2030). Het komt tegemoet aan de ambitie om een transversaal gelijkwaardigheidsbeleid te voeren waarbij gelijke kansen, inclusie en participatie centraal staan.

Het GAP implementeert de **centrale doelstellingen inzake gelijkheid** die de ASP 2030 diversiteitsbeleidslijn naar voren schuift:

- Het **waarborgen van de gelijkwaardigheid** van alle studenten en personeelsleden
- Het **in gelijke mate benutten van talenten en ervaringen** van eenieder
- Een duurzame **cultuurverandering** zowel bij studenten als personeel, in alle diensten en faculteiten, op het vlak van onderwijs, onderzoek, dienstverlening, outreach en community

En het dekt de drie in het ASP 2030 opgelijste actieterreinen af:

- **Monitoring**
- **Waarborgen** van gelijke kansen en het redelijk **faciliteren** van verschil
- **Sensibiliseren** en **kennisopbouw**

Het GAP schrijft zich expliciet in volgende **strategische doelstellingen** (SD) in:

- SD1 We ontwikkelen verder een onderwijsaanbod dat voorbereidt op toekomstige maatschappelijke en wetenschappelijke uitdagingen
- SD3 We bouwen verder aan de ontwikkeling van een internationale, interdisciplinaire en excellente onderzoeksomgeving
- SD5 We verhogen verder het welzijn van personeel en student
- SD6 We bouwen verder aan een diverse en open studenten- en onderzoeksgemeenschap

Het sluit tevens aan bij in tal van **operationele doelstellingen** zoals geformuleerd in de beleidsplannen 2018-2021 van de academische beleidsdomeinen onderwijs- en studentenbeleid en onderzoeksbeleid en van het beleidsplan Mens & Organisatie 2018-2021. Tot slot spreekt het GAP ook tot de ambitie om zich op **Brussel** te richten en de banden met de **ULB** te versterken. Waar mogelijk en relevant werken we ook samen met onze alliantiepartner.

## 1.2 Uitgangspunten

**Diversiteit:** Het GAP 2019-2020 focust, zoals bepaald in het ASP 2030, op gender en etniciteit, maar heeft ook nadrukkelijk oog voor andere assen van ongelijkheid en structurele achterstelling: leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie, levensbeschouwing en sociale klasse, dit steeds vanuit een intersectioneel perspectief. Het uiteindelijke doel is: gelijkheid voor eenieder.

**Mainstreaming en verankering:** Het GAP richt zich naar en betreft de gehele VUB-community: personeel (ZAP en ATP) en studenten. Samen zetten we ons in voor een **cultuurverandering binnen de instelling**. Het GAP schrijft zich maximaal in bestaande en geplande beleidstrajecten en -initiatieven in.

**Zichtbaarheid & met draagvlak:** Het GAP maakte bestaande initiatieven op het vlak van diversiteit intern en extern zichtbaar, ondersteunt nieuwe bottom-up initiatieven en draagt bij tot de kennisopbouw binnen de instelling over de thematiek van gelijkheid en diversiteit.

## 1.3 Totstandkoming Gelijkheidsactieplan (GAP)

- Onder begeleiding van de diversiteitsconsulenten van **Actiris** en samen met de dragende structuur vond een **doorlichting** van de instelling plaats. De **analyse** van de Actirisconsulenten is als bijlage in het GAP opgenomen.
- **Consultatie van een VUB expertengroep** bestaande uit AP, ATP personeel en studenten met expertise in de materie, op academisch vlak, beleidsmatig of vanuit de praktijk, van de Raad van Decanen (informeel orgaan) en van een aantal externe actoren.
- **Screening VUB deelbeleidsplannen** ASP 2030 en mapping van bestaande initiatieven.
- **Bilateraal en collectief overleg** met centrale beleidsactoren en studenten.

Het spreekt voor zich dat het GAP met haar tijdsspanne van twee jaar de hierboven vermelde ambities en doelstellingen niet exhaustief kan invullen. Het GAP zet in op **10 prioritaire acties**; het Equality team dat het GAP zal trekken volgt evenwel ook reeds lopende initiatieven op, speelt in op problematieken en opportuniteiten die zich aanbieden en werkt aan een verankering op langere termijn en vervolgt trajecten. Het GAP bestaat uit **10 haalbare acties**, geprioriteerd conform de vooropgestelde uitgangspunten. Deze tien haalbare, doch ruime acties zullen de komende 2 jaar worden geconcretiseerd, uitgevoerd en geëvalueerd.

#### 1.4 Uitvoering GAP

- In nauwe samenwerking en overleg met de relevante VUB diensten, verantwoordelijken, studenten, experts en externen. Experts uit alle domeinen/faculteiten worden betrokken. Een aantal acties wordt samen met de ULB uitgewerkt, en waar mogelijk ook met de alliantiepartner.
- Getrokken door het **Equality Team**, bestaande uit Prof. Dr. Karen Celis (0.2 fte) aangesteld als academisch coördinator (AR 19/11/2018) en Lisa Wouters (50 fte) Beleidsmedewerker gender, diversiteit & duurzaamheid en versterkt met een HR adviseur equality, die vanuit de dienst Mens&Organisatie de acties 1, 2, 3 en 5 mee uitwerkt en implementeert.

## 2. ACTOREN

<p><b>Samenstelling dragende structuur</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Voorzitter Karen Celis</b> Academisch coördinator gelijkheid</li> <li>- <b>Secretaris Lisa Wouters</b> Beleidsmedewerker gender, diversiteit &amp; duurzaamheid</li> <li>- <b>Patrick Stouthuysen</b> Adviseur van de Rector inzake academisch beleid</li> <li>- <b>Raf Devos</b> Directeur Mens &amp; Organisatie</li> <li>- <b>Tania Stadsbader</b> Vertegenwoordiger ACV</li> <li>- <b>Sofie Stevens</b> Secretaris Faculteit Lichamelijke Opvoeding &amp; Kinesithherapie</li> <li>- <b>Ricanay Ciriaco</b> Stafmedewerker Mens &amp; Organisatie, VTO-Welzijn-Recruitment</li> <li>- <b>Jo Coulier</b> Hoofdafgevaardigde ABBV-ACOD, lid OR en CPBW</li> <li>- <b>Tim Van de Voorde</b> Vertegenwoordiger ACLVB – VSOA</li> </ul>
<p><b>Samenstelling expertengroep</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Voorzitter Karen Celis</b> Academisch coördinator gelijkheid</li> <li>- <b>Secretaris Lisa Wouters</b> Beleidsmedewerker gender, diversiteit &amp; duurzaamheid</li> <li>- <b>Ricanay Ciriaco</b> Stafmedewerker Mens &amp; Organisatie, VTO-Welzijn-Recruitment</li> <li>- <b>Sophie Withaecx</b> prof. gender en diversiteit, coördinator RHEA</li> <li>- <b>Gily Coene</b> prof. ethiek, co-voorzitster RHEA</li> <li>- <b>Kevin Smets</b> prof. communicatiewetenschappen, Jonge Academie</li> <li>- <b>Floriano Tori</b> coördinator internationaal beleid van de Studentenraad</li> <li>- <b>Muslim Kasumov</b> MixOmnia, student Rechten</li> <li>- <b>Khalil El Mabrouk</b> Auxilio!</li> <li>- <b>Mieke Gijsemans</b> Diensthoofd Onderzoeksbeleid, R&amp;D</li> <li>- <b>Stefaan Smis</b> prof. internationaal recht en mensenrechten</li> <li>- <b>Ilke Adam</b> prof. migratie en diversiteit, IES</li> <li>- <b>Iman Lechkar</b> prof. antropologie, Fatima Mernissi Leerstoel</li> <li>- <b>Gert Sonck</b> Diensthoofd Studiebegeleiding, OWSB, plvv. <b>Johanna Jacobs</b> studentenpsychologe Studiebegeleiding, PhD-student</li> <li>- <b>Els Robbrecht</b> Diensthoofd Studentenzaken, OWSB</li> <li>- <b>Dimokritos Kavadias</b> prof. politieke wetenschappen, coördinator BRIO &amp; Brutus</li> <li>- <b>Els Consuegra</b> prof. onderwijs &amp; diversiteit, plvv. <b>Sebastiano Cincinnato</b> PhD-student IDLO</li> </ul>
<p><b>Rol en functies Dragende structuur en expertengroep</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwantitatieve en kwalitatieve analyse.</li> <li>- Input vanuit (academische) expertise en ervaring.</li> <li>- Opstellen en opvolgen van actieplan over 2 jaar.</li> <li>- Ambassadeur voor diversiteit en gelijkheid binnen en buiten de organisatie.</li> <li>- Evaluatie van het plan na 2 jaar.</li> </ul>

### 3. **ACTIES**

1. Bij elke ZAP-vacature streven naar tenminste 1/3 kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht op de short list/kandidaten die ernstig in rekening worden genomen.

**Context:** Het genderonevenwicht onder professoren, de zogenaamde leaky pipeline, is hardnekkig en wordt veroorzaakt door een complex samenspel van factoren, waaronder de facetten van de organisatiecultuur, work-life balance, een onbewuste gender bias in HR-processen, een gebrek aan rolmodellen en mentoren, stereotypen, etc. Er stelt zich concreet een probleem zowel op het vlak van de instroom als de doorstroom van vrouwelijke professoren (zie ook de schaarndiagrammen onder punt 7). In de schoot van de VLIR High Level Task Force Gender, die het genderbeleid van de universiteiten monitort, loopt momenteel een onderzoek naar de mogelijke drempels die postdoc onderzoekers (M/V) ervaren bij de uitbouw van een academische carrière. Verder onderzoek naar de oorzaken en de remedies voor deze leaky pipeline is aan de orde.

**Doel:** De instroom van vrouwelijk ZAP stimuleren, met het oog op genderpariteit (50/50) bij nieuwe aanwervingen per faculteit over de drie komende jaren, om zodoende in 2021 de ondergrens van 33% vrouwelijk (strikt) ZAP te bereiken. Anno 2018 is dat 29%, met grote verschillen tussen faculteiten.

**Concreet:** Faculteiten volgen de genderverhoudingen in de kandidaatstellingen voor ZAP-posities nauwgezet op. Ze streven er naar minstens 1/3 kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht op te nemen op de short list / bij de kandidaturen die serieus in rekening worden genomen. De faculteiten worden hierin ondersteund door de HR adviseur equality. Ze rapporteren hierover jaarlijks op de Academische Raad, analyseren en zetten indien nodig remediërsacties op. Samen met de HR adviseur equality worden mogelijke oorzaken opgespoord en aangepakt. Bij analyse en remediëring kunnen als randvoorwaarden onder meer in rekening worden gebracht: de genderverhouding van de studentenpopulatie, van de PhD-studenten en van de afgeleverde de doctoraten in het betrokken vakgebied.

2. Het evalueren en zo nodig verbreden van de wervingskanalen met het oog op het aantrekken van meer diverse kandidaten (AP en ATP).

**Context:** Een grotere diversiteit in de VUB-personeelsformatie en samenwerking met Brusselse organisaties of partners met aandacht voor doelgroepen zijn wenselijk gezien de situering van de VUB in de Brusselse stedelijke context.

**Doel:** Het aantrekken van diverse personen met het oog op een personeelsbestand (AP en ATP) dat de ons omringende maatschappij weerspiegelt. Competenties in Brussel aanspreken. Actieve scouting (intern en extern) stimuleren. Het behalen van de doelstelling geformuleerd in actie 1.

**Concreet:** De inventarisering van de actuele wervingskanalen en rekruteringsmodi voor AP en ATP, de evaluatie ervan in functie van de vacature en remediëring. Faculteiten worden hierin ondersteund door de HR adviseur equality.

**Mogelijke partners:** Actiris Select, VDAB, BXL Formation, Topo handicap, Agentschap Inburgering en Integratie, GRIP, Minderhedenforum, Kif Kif, DiversiCom, vakverenigingen en academische netwerken (variërend per aanstelling).

### 3. Het opstellen van inclusieve vacatureteksten die diverse doelgroepen stimuleren om te solliciteren (AP en ATP).

**Context:** Diversiteit in een organisatie kan verhoogd worden door een diversiteitgevoelige opmaak van vacatureteksten. Hierbij zijn ondermeer de wijze waarop diploma's en competenties als voorwaarden worden geformuleerd cruciaal, alsook specifieke informatie voor personen met een handicap die wensen te solliciteren.

**Doel:** Waar mogelijk overbodige drempels in vacatureteksten wegwerken met het oog op inclusieve communicatie. Diverse (Brusselse) doelgroepen voelen zich aangesproken om te solliciteren. Het behalen van de doelstelling geformuleerd in actie 1 en actie 2.

**Concreet:** De herziening van het sjabloon voor AP en ATP. Het ontwikkelen van een leidraad met tips voor het opstellen van inclusieve en diversiteitsgevoelige vacatures, in het bijzonder voor ZAP. Faculteiten worden hierin bijgestaan door de HR adviseur equality.

**Mogelijke partners:** Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, UNIA, SD Worx, Minderhedenforum.

### 4. Het op punt stellen van een visietekst m.b.t. diversiteit en antidiscriminatie.

**Context:** Er is nood aan het expliciteren van de VUB-waarden en -normen specifiek m.b.t. diversiteit en gelijkheid. Hiervoor kan verder gebouwd worden op bestaande documenten en visieteksten (bv. Equality Manifesto 2017, Nota studentenleven en antidiscriminatie 2018).

**Doel:** Er is een duidelijke visie m.b.t. diversiteit, gelijkheid en anti-discriminatie in brede zin (gender, LGTBI+, etniciteit, handicap, leeftijd, klasse), i.e. een kompas voor elkeen die aan de VUB studeert of werkt.

**Concreet:** Het uitwerken van een gedragen en gevalideerde visietekst voor personeel en studenten. Deze visietekst wordt eveneens geïntegreerd in het onthaalbeleid, zowel voor personeel als studenten.

**Mogelijke partners:** RHEA Expertisecentrum gender, diversiteit en intersectionaliteit, bv. MixOmnia, Auxilio!, Spectrum, ...

### 5. Inzetten op kennisopbouw en cultuurverandering via vorming & coaching.

**Context:** Leidinggevendenden, leden van selectie- en bevorderingscommissies etc. spelen een cruciale rol in de organisatie. Er is nood aan een verdere kennisopbouw rond diversiteitsthema's en antidiscriminatie.

**Doel:** Het vergroten van het bewustzijn omtrent gelijkheid en diversiteitsthema's en het vermijden van discriminatie, in het bijzonder tijdens aanwervings- en bevorderingsprocedures en bij ouderschap. Het ondersteunen van faculteiten bij het behalen van het doel vooropgesteld in actie 1 en actie 2. De uitbouw van een inclusieve organisatie met respect als basiswaarde en collega's ondersteunen in het uitbouwen van een loopbaan.

**Concreet:** De integratie van gender- en diversiteitsthema's in bestaande opleidings- en professionaliseringstrajecten. Daarnaast ontwikkelt en organiseert de HR adviseur equality

training en coaching voor specifieke doelgroepen (bv. evaluatie- en bevorderingscommissies, leidinggevend, startend ZAP) over: gender bias, antidiscriminatie wetgeving, grensoverschrijdend gedrag, interculturele competenties, work-life balance en ouderschapsrechten.

**Mogelijke partners:** Unia, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, VUB-lerarenopleiding.

## 6. Monitoring en rapportage over het diversiteitsbeleid.

**Context:** Er is nood aan interne communicatie over de stand van zaken, het gevoerde beleid en de geplande initiatieven. Daarnaast is een jaarlijkse monitoring (kwantitatief) essentieel met het oog op het voeren van een geïnformeerd beleid, een correcte evaluatie en remediëring.

**Doel:** Het informeren van de VUB-community, draagvlak en betrokkenheid creëren. Personeel en studenten zijn op de hoogte van het gevoerde beleid en de stand van zaken.

**Concreet:** Er is een jaarlijkse interne (kwantitatieve) rapportage t.a.v. de eigen bestuursorganen, naast een publiek event dat de VUB-community informeert (ev. binnen de jaarlijkse Gender Week).

## 7. Sensibiliseren omtrent verschillende diversiteitsthema's bij de VUB-community.

**Context:** Het verder werken aan meer diversiteit binnen de instelling dient ondersteund te worden door een verdere cultuurverandering terzake.

**Doel:** Via diverse acties en campagnes worden diversiteitsthema's op de VUB radar gehouden en de noden van bepaalde groepen erkend. Het bewustzijn en draagvlak voor diversiteit vergroten bij de VUB-community en het stimuleren tot actie.

**Concreet:** Jaarlijks worden een aantal terugkerende events georganiseerd: bv. de Gender Week, deelname van de VUB en ULB aan de Belgian Pride, een actie rond ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast worden ad hoc acties en projecten die inclusie en diversiteit bevorderen opgestart in co-creatie met VUB-diensten, interne en externe actoren: bv. dialoogtafels met vluchtelingen, digital story telling i.s.m. Maks vzw (Media actie Kuregem), de toegankelijkheid van de campus, de diversiteit van leveranciers en diensten, een studiedag over het LGTB+ beleid aan de universiteit (incl. transpersonen) i.s.m. de ULB.

**Mogelijke partners:** Er wordt gestreefd naar een maximale samenwerking met interne diensten en groepen alsook externe (Brusselse) actoren (bv. ULB, the Brussels Binder, ICOR, CAW, vakorganisaties, studentenverenigingen, ...).

## 8. Een website maakt de initiatieven en de aanspreekpunten voor diversiteit zichtbaar.

**Context:** Initiatieven m.b.t. diversiteit, gelijkheid antidiscriminatie aan de VUB zijn weinig gekend, noch de bevoegde diensten of de aanspreekpunten voor specifieke vragen m.b.t. diversiteit. Er is onvoldoende informatie beschikbaar over de geleverde inspanningen.

**Doel:** Zichtbaarheid creëren rond diversiteit, gelijkheid en antidiscriminatie aan de VUB, voor

personeel, studenten en externen. Informatie verschaffen over bestaande initiatieven. De aanspreekpunten voor vragen over diversiteit zijn gekend.

**Concreet:** Een website waar personeel, studenten en externen op terecht komen bij het invoeren van de zoektermen “VUB”, “diversiteit”, “gelijkheid/equality” & “antidiscriminatie”. Deze website wordt gelinkt aan de VUB-website.

#### 9. Het lanceren van een call for action voor gelijkheid en inclusie naar studenten toe, incl. internationale studenten.

**Context:** Er tekenen zich breuklijnen af tussen studenten(verenigingen) en dit in de context van een steeds meer divers wordende studentenpopulatie. Daarnaast is de doorstroom van studenten met een migratieachtergrond naar de arbeidsmarkt en naar de academische wereld in het bijzonder, een werkpunt.

**Doel:** Het stimuleren van studenten om inclusiebevorderende projecten te ontwikkelen en vervolgens deze uit te voeren, de resultaten van de klankbordgroepen in rekening nemend. Het ondersteunen van bottom-up initiatieven waarvan studenten het ownership dragen, bv. een event, een onthaalevenement, een tutorproject.

**Concreet:** Er wordt een call gelanceerd waarop studenten(verenigingen) kunnen intekenen. Geselecteerde projecten worden financieel ondersteund, opgevolgd en in de picture gezet. Voor de selectie van de projecten werken we samen met een afvaardiging van studenten en personeelsmedewerkers, via de dragende structuur en de expertengroep.

**Mogelijke partners:** Studentenverenigingen, Studentenraad, International Student Platform, het digitale VUB-platform “Engage”.

#### 10. Via een curriculumscan wordt de reflectie over diversiteit in het onderwijs opgestart.

**Context:** Is de lesinhoud van het VUB-curriculum voldoende afgestemd op de steeds diverser wordende studentenpopulatie? Deze vraag is voorwerp van discussie in tal van onderwijsinstellingen, in binnen- en buitenland.

**Doel:** De reflectie en dialoog over diversiteit in het curriculum stimuleren. Het opzetten van een pilootproject.

**Concreet:** Een curriculumscan uitvoeren op (een deel van) het curriculum. Op basis van de resultaten worden aanbevelingen gebundeld in een brochure.

**Mogelijke partners:** Vicerectoraat Onderwijs- en Studentenbeleid.