

Het



Rapport van de Universiteit Gent

Verslag van het project UGender – Gelijke kansen
voor Mannen en Vrouwen aan de UGent

Auteur: Hanneke Pyck

Redactie: Sigfried Lievens en Marysa Demoor

Centrum voor Genderstudies - Universiteit Gent

2008

Inhoud

1. Op weg naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent	1
1.1 Het project UGender: een inventarisatie van de m/v-situatie aan de UGent	1
1.2 Resultaten van UGender: beleidsadviezen en een actieplan	6
2. M/V-Statistieken van de Universiteit Gent	9
2.1 M/V-statistieken van de studenten aan de UGent	9
2.1.1 Totale studentenpopulatie van de UGent	9
2.1.2 De verschillende studievoorkeuren van jongens en meisjes	10
2.1.3 M/V-cijfers per faculteit: is er sprake van evolutie?	11
2.1.4 Meisjes en Wetenschappen	14
2.1.5 Pool van potentiële doctorandi en onderzoekers	15
2.2 M/V-statistieken van de doctoraatsdiploma's aan de UGent	15
2.2.1 Behaalde doctoraatsdiploma's aan de UGent naar geslacht	15
2.2.2 Een inhaalbeweging van vrouwelijke doctors	16
2.3 M/V-statistieken van het wetenschappelijk personeel aan de UGent	19
2.3.1 Totale wetenschappelijke populatie aan de Universiteit Gent	19
2.3.2 Wetenschappelijk personeel naar faculteit	20
2.3.3 De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke professoren: een kwestie van tijd?	22
3. Resultaten van de enquête "Loopbaan van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent"	23
3.1 Populatie, representativiteit en respondenten	24
3.1.1 Populatie	24
3.1.2 Representativiteit	25
3.1.3 Respondenten	26
3.2 Is er een genderproblematiek aan de UGent?	30
3.2.1 Stellingen die polsen naar het bestaan van een genderproblematiek	30
3.2.2 Seksueel ongewenste intimiteiten, discriminatie, roddels en pesterijen op het werk	35
3.3 Doorstroming aan de UGent	36
3.3.1 Ervaringen en gepercipieerde mogelijkheden m.b.t. doorstromen aan de UGent	37
3.3.2 Informatie over doorstroming aan de UGent	37
3.3.3 De rol van de gezinssituatie bij doorstroming	42
3.3.4 Gepercipieerde toekomstperspectieven binnen de UGent	43
3.3.5 Het belang van transparante informatie	44
3.4 Combinatie werk en gezin/vrije tijd	45
3.4.1 De gemiddelde werkdag van UGent-medewerkers	45
3.4.2 Tevredenheid over de combinatie werk en gezin	47
3.4.3 Het inperken en uitstellen van de kinderwens omwille van de loopbaan	50
3.4.4 Combinatie werk en huishouden	51
3.5 Mentoring	52
3.5.1 Het al dan niet hebben van een mentor	52
3.5.2 De relatie mentor en mentee	53
3.5.3 Het takenpakket van een mentor	54
3.6 Netwerken	57
3.6.1 Professionele netwerken	58
3.6.2 Sociale netwerken	60
3.6.3 Politieke, Ideologische netwerken	60

3.7 Vergaderingen.....	61
3.7.1 Deelname van mannen en vrouwen aan vergaderingen	61
3.7.2 Gezinsvriendelijke vergaderuren.....	63
3.8 Mogelijke voorstellen ter verbetering.....	64
3.8.1 Voorstellen m.b.t. algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit	64
3.8.2 Voorstellen m.b.t. specifieke aspecten van mentoring en loopbaanbegeleiding	67
3.8.3 Voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden.....	68
3.8.4 Voorstellen ter verbetering van de loopbaan gesuggereerd door personeelsleden	70
3.8.5 Conclusie m.b.t. tot mogelijke voorstellen ter verbetering van de loopbaan aan de UGent	73
 4. Beleidsadviezen ter bevordering van gelijke kansen M/V aan de UGent	74
4.1 Beleidsadviezen m.b.t. doorstroming en bevordering aan de UGent	74
4.2 Beleidsadviezen m.b.t. objectieve en transparante criteria bij selectie en promotie	76
4.3 Beleidsadviezen m.b.t. loopbaanbegeleiding/mentoring.....	78
4.4 Beleidsadviezen m.b.t. het promoten van de UGent als een gezinsvriendelijke universiteit.....	78
4.5 Beleidsadviezen m.b.t. de samenstelling van beslissingsorganen.....	81
4.6 Beleidsadviezen m.b.t. de zichtbaarheid van vrouwen	83
4.7 Beleidsadviezen m.b.t. structurele initiatieven	84
 Referenties.....	87
 Afkortingen en begrippen	90
 Overzicht Tabellen & Figuren	93
 Bijlage: Vragenlijst UGender.....	95

1. Op weg naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent

Uit het tweede Gelijkekansenrapport van de Vlaamse Interuniversitaire Raad blijkt dat in 2004 bijna de helft van alle personeelsleden (44,3%) in Vlaamse universiteiten een vrouw is, maar dat mannen en vrouwen niet evenwichtig verdeeld zijn binnen de verschillende personeelscategorieën. Zo is slechts 15,5% van alle professoren aan Vlaamse universiteiten in 2004 een vrouw (VLIR, 2005). Vrouwen zijn dus sterk ondervertegenwoordigd aan de top van Vlaamse universiteiten (i.e. het glazen plafond). De Universiteit Gent vormt hierop geen uitzondering, ook aan deze universiteit was in 2004 slechts 16,1% van de professoren een vrouw.

Eind 2004 brachten de voorzitter en leden van het Centrum voor Genderstudies van de UGent het thema 'Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen' op de agenda van het universiteitsbestuur. De UGent keurde het voorgestelde stappenplan voor de initiatie van een gelijkekansenbeleid goed (bestuurscollege 26/10/2004) en stelde hiervoor een tijdelijk fulltime medewerker en werkingsmiddelen ter beschikking aan het Centrum voor Genderstudies. De initiatie van een gelijkekansenbeleid aan de Universiteit Gent ging van start in januari 2005 en kreeg de naam 'UGender – Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent' (kortweg: UGender).

1.1 Het project UGender: een inventarisatie van de m/v-situatie aan de UGent

In het project UGender werd een grondige inventarisatie en analyse van de gendersituatie aan de UGent uitgevoerd. Er werden antwoorden gezocht op volgende vragen: is er wel een m/v-probleem aan deze universiteit? Zo ja, waar situeren deze problemen zich, in welke personeelsstatuten en faculteiten? En: percipiëren en/of ervaren de personeelsleden zelf een m/v-problematiek?

Bij aanvang van het UGender project werd de Kerngroep UGender¹ opgesteld. Deze stelde het takenpakket van de fulltime medewerker (i.c. Hanneke Pyck) samen. De kerngroep besliste dat in een eerste fase m/v-cijfermateriaal en reglementen verzameld zouden worden, in een latere kwalitatieve fase zou een inventarisatie van concrete problemen en klachten plaatsvinden. Als strategie om tot een gelijkekansenbeleid te komen, koos de kerngroep voor gendermainstreaming. De Raad van Europa geeft volgende definitie aan dit begrip: *"Gendermainstreaming is het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo een manier dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd in al het beleid op alle niveaus en in alle fases, door de actoren die normaal dat beleid maken"* (Council of Europe, 1998). Bij gendermainstreaming ligt de focus dus op het veranderen van structuren, systemen en culturen zodat vrouwen en mannen gelijke kansen hebben. Gendermainstreaming heeft op deze manier een meerwaarde voor vrouwen én mannen. Toegepast op universiteiten stellen Bosch, Hoving en Wekker (1999) dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in universiteiten een existentieel probleem is voor de wetenschapsbeoefening en -instellingen, het is dus geen individueel vrouwenprobleem.

De twee fases van UGender, nl. de kwantitatieve en de kwalitatieve fase, werden in 2005 en 2006 vertaald in drie specifieke onderzoeksinitiatieven. De instrumentenset 'meten en monitoren' van Stevens en Van Lamoen (1999) was het uitgangspunt voor het eerste initiatief van het UGender project. Dit bestond uit de analyse van de m/v-situatie in de verschillende faculteiten en geledingen van de UGent. Hiertoe werden relevante en betrouwbare statistieken opgesplitst naar geslacht verzameld, verwerkt en verspreid. De verzameling van genderstatistieken is een belangrijk onderdeel van gendermainstreaming. Het 'She Figures' rapport van 2003 vat het belang van m/v-statistieken als volgt samen: *"Statistics are central, the word comes from 'numbers of the state', if you wish to have policy, you have to have competent statistics. No statistics, no problem, no policy. You just get gestures. Statistics help to identify problems and can monitor the effectiveness of remedies"* (p. 15).

¹ De Kerngroep UGender bestaat uit personeelsleden uit verschillende faculteiten binnen de UGent: prof. dr. Marysa Demoor, prof. dr. Michèle Vanmaele, prof. dr. Lieva Van Langenhove, dr. M. Claire Van de Velde, Sigfried Lievens en Hanneke Pyck. De taak van de Kerngroep UGender bestond uit het begeleiden, adviseren en opvolgen van de initialisatie van een gelijkekansenbeleid aan de UGent. De eerste vergadering had twee belangrijke agendapunten: (1) de samenstelling van een Stuurgroep UGender, en (2) het opstellen van de chronologie (te volgen stappen) van de initiatie van een gelijkekansenbeleid. De Stuurgroep UGender bestaat uit twee vertegenwoordigers per faculteit (telkens een man en een vrouw behorende tot de faculteitsraad, waarvan ten minste een behorende tot het professorenkorps), de academisch beheerder prof. dr. Koen Goethals, prof. dr. Marysa De Moor, voorzitter van het Centrum voor Genderstudies en de Stuurgroep UGender, dr. M. Claire Van de Velde (IBBT), Sigfried Lievens en Hanneke Pyck (wetenschappelijk medewerkers van het Centrum voor Genderstudies). Voor de huidige samenstelling van de Stuurgroep UGender, zie: <http://www.cgs.ugent.be/ugender/nl/stuurgroep.php>.

Hieronder volgt een kort overzicht van de resultaten m.b.t. de **m/v-statistieken van de UGent**:

- Sinds 1995-'96 overschrijdt het percentage vrouwen dat als *student* aan de UGent start de kaap van 50%, sindsdien stijgt het aandeel vrouwelijke studenten gestaag. Studentes vormen in het academiejaar 2003-'04 de grootste groep van de afgestudeerden en behalen betere slaagpercentages in verhouding tot mannelijke studenten. Er is evenwel sprake van horizontale segregatie: vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de 'zachte' wetenschappen, mannen daarentegen zijn oververtegenwoordigd in de 'harde' wetenschappen. Studentes nemen minder de rol van studentenvertegenwoordiger op zich in de officiële en andere raden en studentenkringen van de UGent.
- In 2003-'04 werd slechts een derde van de *doctoraatsdiploma's* behaald door vrouwelijke onderzoekers. Er is evenwel een evolutie merkbaar, want in 1984-'85 werd maar een tiende van de doctoraatsdiploma's uitgereikt aan een vrouw.
- Niettegenstaande de grootste groep van de afgestudeerden een vrouw is, is de meerderheid van de junior wetenschappelijke medewerkers aan de UGent een man. Er beginnen m.a.w. in verhouding tot vrouwen meer mannen aan een *academische loopbaan*. Naast dit probleem van instroom, is er tevens een probleem van doorstroom: op postdoc niveau is 36% een vrouw, op ZAP-niveau is nog slechts 16% een vrouw. In 2004 was 38% van het totale wetenschappelijk personeel aan de UGent een vrouw. In vergelijking met 10 jaar geleden stijgt het aandeel vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers in bijna alle wetenschappelijke statuten aan de UGent. Bij de wetenschappelijke top van de UGent is er echter geen evolutie in de m/v-verhouding: op de hoogste sport van de academische ladder is sinds 1994 slechts 10% een vrouw. De ondervertegenwoordiging van vrouwen is niet louter een kwestie van tijd want ook binnen de jonge cohorten van het ZAP is slechts 22% van de professoren jonger dan 40 jaar een vrouw. Er is dus sprake van een dik glazen plafond aan de Universiteit Gent.
- De m/v-verhouding bij het *administratief en technisch personeel* is omgekeerd aan deze van het wetenschappelijk personeel: bij het ATP zijn vrouwelijke medewerkers in de meerderheid. Maar ook binnen het ATP is er sprake van verticale en horizontale segregatie: vrouwen zijn in verhouding tot mannen sterk vertegenwoordigd in lagere functiegraden en -niveaus en werken in andere directies en faculteiten. Er is tevens sprake van

contractsegregatie: vrouwen werken vaker dan mannen deeltijds en werken vaker op een (onzeker) contract van bepaalde duur.

- Een vijfde van de *UGent-auteurs van wetenschappelijke publicaties* in 2003 is een vrouw. De analyse toont dat dit nauw samenhangt met het statuut: meer dan de helft van de UGent-auteurs is namelijk een lid van het ZAP, en binnen het ZAP is slechts 16% een vrouw. Vrouwelijke auteurs zijn dus in de minderheid, maar er is weinig verschil in de publicatietypes die mannen en vrouwen schrijven: 42% van alle mannelijke én 42% van alle vrouwelijke auteurs is (co-)auteur van een A1-publicatie. Een vijfde van de auteurs is betrokken bij proceedings, bij dit publicatietype zijn er in verhouding wel meer mannelijke auteurs. Uit de analyse blijkt verder dat het effect van faculteit veel groter is dan het effect van geslacht: er bestaan zeer verschillende publicatieculturen afhankelijk van de faculteit waarin men werkzaam is, maar binnen de faculteiten gedragen mannelijke en vrouwelijke auteurs zich zeer gelijkaardig.
- Op predoc niveau *kandideren vrouwen* in verhouding tot mannen niet minder aan de UGent: bij de doctoraatsbeurzen van het FWO, IWT en BOF is er een evenwichtige m/v-verhouding bij de aangevraagde én de toegekende doctoraatsmandaten. Op postdoc niveau is er echter wel een groot verschil: binnen deze groep is nog maximum een derde van de kandidaten een vrouw. In 2006 was 16% van de benoemden en aangestelden in het ZAP-kader aan de UGent een vrouw. Bij de ZAP-bevorderingen in 2006 was 21% van de niet-gecontingenteerde bevorderden en 11% van de gecontingenteerde bevorderden een vrouw. Wat betreft de kandidaturen op ZAP-niveau was in 2006 een kwart van de kandidaten een vrouw.
- Vrouwen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de centrale en decentrale beslissings-organen van de Universiteit Gent.

Het grootste gedeelte van de hierboven beschreven m/v-statistieken hebben betrekking op 2004 en zijn dus bij het verschijnen van dit rapport wat verouderd. Om deze reden is een update van de m/v-statistieken van de studentenpopulatie, de doctoraatscijfers en het wetenschappelijk personeel aan de Universiteit Gent in 2007 opgenomen in het volgende hoofdstuk.

Het tweede initiatief van UGender was een **screening van alle verlofregelingen en -reglementen aan de UGent vanuit een genderperspectief**. Uit deze analyse blijkt dat de regelingen verschillen afhankelijk van het statuut waarop men tewerkgesteld is. Een belangrijk resultaat uit deze analyse is het gegeven dat niet alle personeelsleden kunnen vervangen worden tijdens hun zwangerschapsverlof.

De m/v-statistieken werden in het najaar van 2005 en het voorjaar 2006 gepresenteerd aan alle faculteitsraadleden² van de UGent. Uit de reacties bleek een grote mate van 'genderblindheid': er bleek heel wat onwetendheid over en tegenstand tegen een degelijk gelijkekansenbeleid te bestaan. Een grote groep mannen was zich niet bewust van het bestaan van een mogelijke genderproblematiek binnen de academische wereld. Volgens de grote meerderheid van de gehoorde mannen is de beperkte doorstroom van vrouwen te wijten aan keuzes die vrouwen zelf maken, meestal verwees men hierbij naar de combinatie tussen werk en gezin. Volgens de gehoorde vrouwen is de geringe doorstroom van vrouwen echter veeleer toe te schrijven aan de bedrijfscultuur, zij verwezen hierbij meestal naar het belang van 'old boys netwerken'. Om na te gaan of mannelijke en vrouwelijke medewerkers van de UGent nu al of niet een genderproblematiek percipiëren en/of ervaren, en of er verschillen zijn in de loopbanen van mannen en vrouwen aan deze universiteit werd de **enquête "Loopbanen van mannen en vrouwen aan de Universiteit Gent"** (kortweg: vragenlijst UGender) ontwikkeld. In deze laatste fase van het project UGender kregen alle personeelsleden van de UGent – i.e. alle contractuelen, statutairen, ZAP, ATP, personeelsleden via externe fondsen... – de kans hun persoonlijke loopbaansituatie toe te lichten. De enquête startte met een aantal vragen over de achtergrondgegevens van de respondent (geslacht, faculteit, statuut). Daarna volgden vijf delen over aspecten die belangrijk kunnen zijn bij de uitbouw van een loopbaan: loopbaanbegeleiding/mentoring, netwerken, bevordering en/of promotie, vergaderingen, en de combinatie werk en gezin. Er werden eveneens een aantal 'genderuitspraken' voorgelegd en tot slot werd de wenselijkheid van en de behoefte aan een aantal mogelijke beleidsvoorstellen nagegaan.

De vragenlijst UGender kon rekenen op een grote respons bij de personeelsleden: 67% (of 2.678 medewerkers) van diegenen die e-mailuitnodiging lazen, vulde de vragenlijst in. De resultaten en de grote respons wijzen erop dat de statistisch zichtbare problemen ook worden gepercipieerd door het personeel. M.a.w. gender 'leeft' binnen deze universiteit. De resultaten van deze bevraging

² Elke faculteit van de Universiteit Gent wordt bestuurd door een faculteitsraad die wordt voorgezeten door de decaan. Hoogleraren zijn vanwege hun graad automatisch lid van deze raad, daarnaast bestaat deze raad uit verkozen vertegenwoordigers van de (hoofd)docenten, de assistenten, het ATP en de studenten.

worden samengevat in het derde hoofdstuk, de vragenlijst UGender is integraal opgenomen als bijlage.

Tegelijkertijd met UGender liep van 2004 tot midden 2006 het project 'Gender en wetenschap: naar een optimalisering van de arbeidsperspectieven van vrouwen in academia'³ binnen het Centrum voor Genderstudies. Aansluitend op dit project ging in 2006 het VLIR-ESF-EQUAL project 'Equality Guide for Universities - Human Resources Instruments on Equal Opportunities' van start. Naast de UGent waren ook de K.U.Leuven, de VUB, de UA en de UHasselt partners in dit onderzoeksproject. Deze vijf universiteiten werkten samen aan de 'Gelijke Kansen Gids voor universiteiten – Human Resource Instrumenten voor Gelijke Kansen' met als doel het verkleinen van de genderkloof binnen de academische wereld. De UGent onderzocht voor deze gids de in-, door- en uitstroom van vrouwen en mannen aan universiteiten. Wat betreft het deel '*instroom*' werd via een grootschalige survey bij (bijna-) laatstejaarsstudenten hun wensen en verwachtingen m.b.t. een academische loopbaan onderzocht, alsook welk beeld zij hebben van wetenschappers en hun loopbanen. De instroom werd verder onderzocht via een genderscreening van de UGent-vacatures. De UGender vragenlijst diende als basis voor het deel '*doorstroom*'. Wat betreft het '*uitstroom*' deel werd via diepte-interviews onderzocht om welke redenen mannen en vrouwen de Universiteit Gent verlaten. Deze resultaten (en de resultaten van de andere universiteiten m.b.t. personeelsontwikkeling en organisatiecultuur, loopbaanbeleid, mentorschap, en wetenschaps-communicatie voor vrouwelijke wetenschappers) werden gebundeld in een 'Equality Guide'.

1.2 Resultaten van UGender: beleidsadviezen en een actieplan

De resultaten van UGender én de resultaten van het VLIR-EQUAL project samen geven een genuanceerd beeld van de m/v-situatie aan de Universiteit Gent. Op basis van deze resultaten werden aangepaste beleidsadviezen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent opgesteld. Deze beleidsadviezen kunnen nagelezen worden in het vierde hoofdstuk. Belangrijk hierbij is dat de beleidsadviezen betrekking hebben op alle personeelsleden in alle geledingen van de UGent: zowel vrouwen én mannen als wetenschappelijk personeel én administratief en technisch personeel. De adviezen omvatten verschillende terreinen: beleidsadviezen met betrekking tot doorstroming en bevordering aan de UGent, objectieve en transparante criteria bij selectie en promotie, loopbaanbegeleiding en mentoring, promoten van de

³ Verkennend Europees Onderzoek, Bijzonder Onderzoeksfonds UGent, promotor: prof. dr. M. Demoor; co-promotor: dr. M.C. Van de Velde; onderzoeker: S. Lievens.

UGent als een gezinsvriendelijke universiteit, samenstelling van beslissingsorganen, zichtbaarheid van vrouwen verhogen en initiatieven om het thema gelijke kansen m/v een structurele basis te geven binnen de Universiteit Gent.

De adviezen werden besproken en goedgekeurd door de interfacultaire Stuurgroep UGender, en werden eveneens ter inzage voorgelegd aan de faculteiten. De leden van de faculteitsraden kregen op deze manier de kans de adviezen in te zien. Het facultaire m/v-duo van de Stuurgroep UGender gaf in hun faculteit duiding en uitleg bij de adviezen. Na de bespreking in de faculteitsraden vormden de beleidsadviezen de basis voor een concreet actieplan ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent. Dit actieplan bevat onder meer een kostenraming voor de uitvoering van de adviezen. Het Centrum voor Genderstudies plaatste het actieplan ter goedkeuring op de agenda van het universiteitsbestuur, hieraan gekoppeld werd eveneens een nieuwe structuur voor gender en diversiteit voorgesteld. Aan de nieuw opgerichte 'Cel voor Diversiteit en Gender' zijn drie statutaire medewerkers verbonden. Deze medewerkers zullen onder meer instaan voor de uitvoering en opvolging van de UGender adviezen. Hiermee is de aanzet gegeven om binnen de Universiteit Gent iets te doen aan het verlies van (vrouwelijk) talent.

2. M/V-Statistieken van de Universiteit Gent⁴

2.1 M/V-statistieken van de studenten aan de UGent

2.1.1 Totale studentenpopulatie van de UGent

Er is een evolutie in de m/v-verhouding in de bacheloropleidingen aan de UGent. In 1983-'84 was 42% van het totale aantal eerste cyclus studenten vrouwelijk, in 1993-'94 was dit 49% en in 2003-'04 was dit 56%. Het percentage vrouwen dat start met een universitaire opleiding aan de UGent stijgt bijgevolg gestaag, en overschrijdt sinds het academiejaar 1995-'96 de kaap van 50%.

In 2006-'07 zijn vrouwen met 56% en 59% de grootste groep van de studenten in de bachelor- en masteropleidingen. Ook de lerarenopleiding trekt veel vrouwelijke studenten aan. In de voortgezette academische opleidingen en de opleidingen die te maken hebben met het doctoraat is er een m/v-evenwicht, deze opleidingen kennen een opmars van vrouwen sinds 2003-'04.

Tabel 1: Aantal ingeschreven studenten in 2006-'07 en 2003-'04, m/v-verdeling per opleiding

Opleidingen aan de UGent	2006-'07			2003-'04		
	man	vrouw	Aantal	man	vrouw	Aantal
Bachelor	44%	56%	15.735	44%	56%	11.150
Master	41%	59%	6.452	41%	59%	9.232
Voortgezette Academische Opleiding	50%	50%	1.522	55%	45%	1.633
Lerarenopleiding	33%	67%	903	32%	68%	804
Doctoraat*	54%	46%	2.298	59%	41%	2.022

* i.e. inschrijving voor het doctoraat, doctoraatsbursalen, doctoraatsopleiding en predoctorale opleiding

Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

⁴ Dit overzicht werd opgesteld op basis van het intern gepubliceerde rapport "Pyck, H. & Demoor, M. (2006). Rapport m/v Universiteit Gent – deel 1, Statistisch Rapport m/v". De cijfers van dit rapport werden voor deze publicatie bijgewerkt voor het jaar 2007.

2.1.2 De verschillende studievoorkeuren van jongens en meisjes

De verschillende studievoorkeuren van jongens en meisjes staan in de literatuur gekend als 'horizontale segregatie'. Deze segregatie duidt op de onevenredige verdeling van aantallen mannen en vrouwen – te beginnen bij de studenten – over de verschillende studierichtingen (cf. European Technology Assessment Network, 2000; AWT, 2000; VRWB, 2002; Van Haegendoren, Valgaeren, & Noelanders, 2000; Steegmans & Van Haegendoren, 2003).

Ook binnen de UGent is er sprake van horizontale segregatie want alhoewel vrouwelijke studenten in de *bacheloropleidingen* in 2006-'07 met 56% de grootste groep vormen, zijn mannen en vrouwen niet evenwichtig verdeeld over de verschillende faculteiten van de UGent. Vrouwelijke studenten hebben in verhouding meer een voorkeur voor de zogenaamde 'zachte wetenschappen': onderstaande tabel toont dat vrouwelijke studenten sterk vertegenwoordigd zijn in de faculteiten Psychologie & Pedagogische Wetenschappen, Farmaceutische Wetenschappen, Diergeneeskunde, Geneeskunde & Gezondheidswetenschappen, Letteren & Wijsbegeerte en Rechtsgeleerdheid. Mannen daarentegen zijn sterk vertegenwoordigd in de zogenaamde 'harde wetenschappen': zo is in faculteit Ingenieurswetenschappen 77% van de studenten een man. Ook in de faculteiten Wetenschappen en Economie & Bedrijfskunde is er een oververtegenwoordiging van mannelijke studenten. In twee faculteiten vinden we een min of meer evenwichtige m/v-verhouding: Bio-ingenieurswetenschappen en Politieke & Sociale Wetenschappen.

Tabel 2: Studenten ingeschreven in een bacheloropleiding in 2006-'07, naar geslacht				
Faculteit	Academiejaar 2006-'07			
	bachelor			Feminisation Ratio (FR)
	%m	%v	Aantal	
Ingenieurswetenschappen	77%	23%	1.053	30
Wetenschappen	66%	34%	1.203	51
Economie & Bedrijfskunde	60%	40%	1.216	67
Bio-ingenieurswetenschappen	55%	45%	532	80
Politieke en Sociale Wetenschappen	48%	52%	1.351	110
Rechtsgeleerdheid	43%	57%	2.104	132
Letteren en Wijsbegeerte	41%	59%	3.101	146
Geneeskunde & Gezondheidswetenschappen	38%	62%	2.015	167
Diergeneeskunde	27%	73%	696	276
Farmaceutische Wetenschappen	24%	76%	437	316
Psychologie en Pedagogische Wetenschappen	19%	81%	2.027	438
Totaal	44%	56%	15.735	129

Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

De Feminisation Ratio geeft het aantal vrouwen per 100 mannen weer (Palomba, & Menniti, 2004).

Een aantal opleidingen trekken in 2006-'07 heel weinig vrouwen aan. Zo is bijvoorbeeld in de eerste bachelor informatica slechts 6% van de studenten een vrouw. Ook de opleiding toegepaste wetenschappen trekt zeer weinig vrouwelijke studenten aan met 16%, in de geografie is dit 21% en in de wijsbegeerte 28%. Anderzijds trekken een aantal opleidingen heel weinig mannelijke studenten aan: in de opleiding logopedie en audiologie is slechts 4% van de eerste bachelor studenten een man.

In de *masteropleidingen* is 60% van de studenten een vrouw, 40% is een man. In deze opleidingen zijn vrouwelijke studenten wel in alle faculteiten evenwichtig vertegenwoordigd, zo is er zelfs in de faculteiten Wetenschappen en Economie & Bedrijfskunde – de faculteiten met een oververtegenwoordiging van mannelijke studenten in de bachelors – een evenwichtige m/v-vertegenwoordiging. Dit wijst erop dat vrouwelijke studenten het beter doen dan hun mannelijke collega's in deze 'mannelijke' faculteiten. Een uitzondering hierop is de faculteit Ingenieurswetenschappen: in deze faculteit is het aandeel vrouwelijke studenten in bachelors en masters dezelfde, namelijk 20%.

Tabel 3: Studenten ingeschreven in een masteropleiding in 2005-'06, naar geslacht

Faculteit	Academiejaar 2005-'06			Feminisation Ratio (FR)
	%m	%v	Aantal	
Ingenieurswetenschappen	80%	20%	1.024	25
Wetenschappen	55%	45%	491	82
Economie & Bedrijfskunde	52%	48%	399	93
Bio-ingenieurswetenschappen	52%	48%	468	93
Politieke en Sociale Wetenschappen	51%	49%	558	97
Rechtsgeleerdheid	41%	59%	1.285	144
Letteren en Wijsbegeerte	38%	62%	1.395	164
Geneeskunde & Gezondheidswetenschappen	31%	69%	1.301	226
Diergeneeskunde	26%	74%	556	289
Farmaceutische Wetenschappen	25%	75%	228	307
Psychologie en Pedagogische Wetenschappen	15%	85%	1.512	549
Totaal	40%	60%	9.217	148

Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

De Feminisation Ratio geeft het aantal vrouwen per 100 mannen weer (Palomba, & Menniti, 2004).

2.1.3 M/V-cijfers per faculteit: is er sprake van evolutie?

De evolutie in de m/v-cijfers van 1993-'94 tot 2006-'07 werd per faculteit en de bijhorende studiegebieden geanalyseerd, dit zowel voor de bachelors (eerste cyclus) als de masters (tweede cyclus). Uit de analyse blijkt dat er in een aantal faculteiten weinig evolutie is in de m/v-verhouding.

Zo is er sinds 1993-'94 weinig evolutie in de m/v-verhouding van studenten in de faculteiten met een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwelijke studenten: de faculteiten Ingenieurswetenschappen, Wetenschappen en Economie & Bedrijfskunde trekken al 13 jaar min of meer eenzelfde aandeel vrouwelijke studenten aan. Dezelfde observatie geldt voor de faculteiten Politieke & Sociale Wetenschappen en de Letteren & Wijsbegeerte: ook in deze faculteiten is er weinig evolutie in de m/v-verhouding. In de faculteiten Diergeneeskunde, Geneeskunde & Gezondheidswetenschappen, Farmaceutische Wetenschappen, en de Psychologie en Pedagogische Wetenschappen is er daarentegen *wel een sterke opmars van vrouwelijke studenten* waarneembaar. Belangrijk hierbij op te merken is dat vrouwelijke studenten in deze faculteiten al in 1993-'94 de grootste groep van de studenten-populatie vormden, m.a.w. de bestaande horizontale segregatie wordt groter. Verder stijgt het aandeel vrouwelijke studenten in de onderzochte periode gestaag in de faculteiten Bio-ingenieurswetenschappen en Rechtsgeleerdheid. Tot slot blijkt uit de analyse dat de Wetenschappen als enige faculteit een *gestage daling in het aandeel vrouwelijke studenten* vertoont sinds het academiejaar 1999-2000.

Hieronder volgt een overzicht van de resultaten, beginnend met faculteiten waar mannen oververtegenwoordigd zijn en eindigend met faculteiten waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn.

- In de faculteit **Ingenieurswetenschappen** schommelt het percentage vrouwelijke studenten in eerste en tweede cyclus al sinds 1993-'94 rond 20%. Het percentage vrouwen in tweede cyclus ligt voor bijna alle academiejaren lager dan het percentage vrouwen in eerste cyclus.
- In de faculteit **Wetenschappen** vrouwen schommelt het percentage vrouwen in eerste cyclus tot 1999-'00 rond 40%, in dat academiejaar wordt een piek bereikt met 41% vrouwelijke studenten. Daarna daalt het percentage vrouwelijke studenten tot 34% in 2006-'07. Samen met het studiegebied geschiedenis is dit het enige studiegebied waar het percentage vrouwelijke studenten in eerste cyclus daalt. Vrouwen doen het wel opmerkelijk goed in de opleidingen van de tweede cyclus in deze faculteit: het percentage vrouwen in tweede cyclus ligt opmerkelijk hoger dan het percentage vrouwen in eerste cyclus.
- In de faculteit **Economie & Bedrijfskunde** schommelt het percentage vrouwelijke studenten sinds 1993-'94 in eerste en tweede cyclus al 10 jaar rond 40%. In 2000-'01 is het aandeel vrouwelijke studenten het hoogst met 44%.
- Het percentage vrouwen in 1^e en 2^e cyclus in de faculteit **Bio-ingenieurswetenschappen** kent sinds 1993-'94 een stijging in het aandeel vrouwelijke studenten en bereikt een piek in 2001-'02 met 49% vrouwelijke studenten. Na 2001-'02 daalt het percentage studentes lichtjes tot 45% in 2006-'07.

- In de faculteit **Politieke en Sociale Wetenschappen** schommelt het percentage vrouwelijke studenten sinds 1993-'94 tussen 40 en 50%. In het academiejaar 2006-'07 overschrijdt het percentage studentes voor het eerst de grens van 50%.
- Het percentage vrouwelijke studenten in de faculteit **Rechtsgeleerdheid** overstijgt sinds het academiejaar 1997-'98 de kaap van 50% en blijft sindsdien stijgen (percentages tussen 55% à 60%).
- In de faculteit **Letteren en Wijsbegeerte** ligt het percentage vrouwelijke studenten al meer dan 13 jaar rond 56% à 60%, maar er zijn grote verschillen naar studiegebied binnen deze faculteit. De studiegebieden taal- en letterkunde, en archeologie & kunstwetenschappen trekken al meer dan 20 jaar een overwicht aan vrouwelijke studenten aan. Geschiedenis, en Wijsbegeerte & Moraalwetenschappen hebben de voorbije 20 jaar steeds meer mannelijke dan vrouwelijke studenten aangetrokken. Opvallend: Geschiedenis (samen met Wetenschappen) vertoont als enige studiegebied aan de UGent een daling in het aandeel vrouwelijke studenten in de voorbije 20 jaar. Sinds 2001-'02 is het percentage vrouwelijke studenten in de 1^{ste} cyclus geschiedenis onder 40% gedaald.
- Het percentage vrouwelijke studenten in de faculteit **Geneeskunde & Gezondheidswetenschappen** was 57% in 1993-'94. Sinds 1997-'98 overstijgt het percentage vrouwen in deze faculteit de grens van 60%, sindsdien schommelt het tussen 60 en 70% vrouwelijke eerste cyclus studenten. Vrouwelijke studenten in de eerste cyclus vormen de grootste groep van de studentenpopulatie in alle studiegebieden van deze faculteit. Het studiegebied sociale gezondheidswetenschappen trekt bijna uitsluitend vrouwelijke studenten aan. Het studiegebied Lichamelijke Opvoeding, Revalidatiewetenschappen & Kinesithérapie trekt het minst vrouwelijke studenten aan, maar ook in 2006-'07 vormen vrouwelijke studenten in dit studiegebied van de faculteit de meerderheid van de studentenpopulatie met 52%.
- Het percentage vrouwelijke studenten in de faculteit **Diergeneeskunde** was 56% in 1993-'94. Het percentage vrouwelijke studenten in de eerste cyclus in deze faculteit overstijgt sinds 1998-'99 de kaap van 60% en blijft gestaag stijgen tot 73% in 2006-'07.
- In de faculteit **Farmaceutische Wetenschappen** vormden vrouwelijke studenten al in 1993-'94 70% van de studentenpopulatie in eerste cyclus. Vrouwelijke studenten zijn bijgevolg al meer dan 13 jaar sterk vertegenwoordigd in deze faculteit. Het percentage vrouwelijke studenten in deze faculteit schommelt de voorbije 10 jaar tussen 70 en 80%.
- Het percentage vrouwelijke studenten in de faculteit **Psychologie en Pedagogische Wetenschappen** was 68% in 1993-'94. Dus ook in deze faculteit vormen vrouwelijke studenten

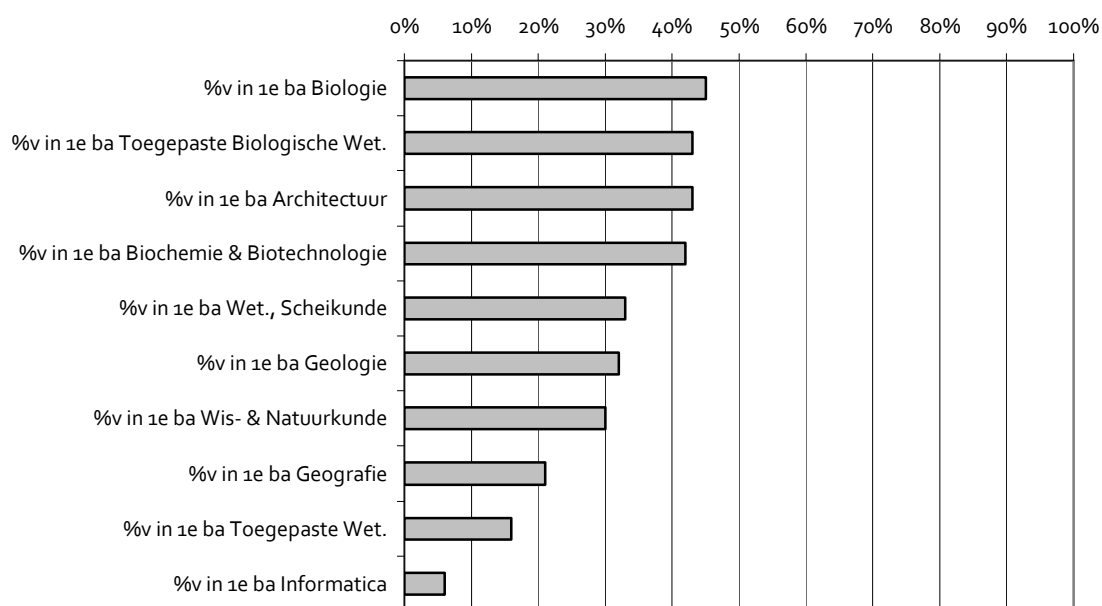
al meer dan 13 jaar de overgrote meerderheid van de studentenpopulatie. Het percentage vrouwelijke studenten in deze faculteit blijft gestaag stijgen tot 81% in 2006-'07.

2.1.4 Meisjes en Wetenschappen

Meisjes zijn sterk ondervertegenwoordigd in de zogenaamde 'harde' wetenschappen, maar ze zijn niet in alle studiegebieden van de bètawetenschappen even sterk ondervertegenwoordigd.

Een *eerste groep opleidingen* binnen de wetenschappen en ingenieurswetenschappen trekt wel meisjes aan in 2006-'07: er zijn *42 à 45% vrouwelijke studenten* in de eerste bachelor biochemie & biotechnologie, toegepaste biologische wetenschappen, architectuur en biologie. Biologie is doorheen de jaren de opleiding met het grootste aandeel vrouwelijke studenten in de opleidingen van de bètafaculteiten. Een *tweede groep opleidingen* trekt *30 à 33% meisjes* aan in de eerste bachelor: wis- en natuurkunde, geologie, en wetenschappen scheikunde. Voorbijgaande jaren hoorde ook de opleiding geografie tot de tweede groep, in het academiejaar 2006-'07 is er echter een sterke daling in het aandeel meisjes in deze opleiding merkbaar. Meer dan 20 jaar geleden had de geografie een min of meer evenwichtige m/v-verhouding, maar in 2006-'07 is nog slechts een vijfde van de eerste bachelor studenten in deze opleiding een vrouw. Tot slot wordt een *derde groep* gevormd door twee opleidingen die al meer dan 20 jaar lang *minder dan 20% vrouwelijke studenten* – en dus meer dan 80% mannelijke studenten – aantrekken in de eerste bachelor: informatica en toegepaste wetenschappen.

Figuur 1: Percentage vrouwelijke 1e bachelor studenten per opleiding in de bèta faculteiten



Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

2.1.5 Pool van potentiële doctorandi en onderzoekers

In 2005-'06 behaalden 3.544 studenten een masterdiploma aan de UGent. 61% van deze diploma's werd behaald door een vrouwelijke student. Vrouwen zijn dus niet alleen de grootste groep van de instromende studenten, ze zijn ook de grootste groep van uitstromende studenten.

Er zijn kleine genderverschillen in de afstudeergraad van de behaalde masterdiploma's: in verhouding studeren iets meer vrouwelijke studenten af met de graad 'onderscheiding'. In verhouding tot de afgestudeerde vrouwen behaalt een iets grotere groep mannen de graden 'de grootste onderscheiding' en 'grote onderscheiding' (27% van mannen t.o.v. 23% van de vrouwen). Een nuance is evenwel noodzakelijk want in aantallen zijn er meer meisjes dan jongens met deze hoge graden (490 meisjes t.o.v. 378 jongens). M.a.w. in de pool van potentiële doctorandi en talentvolle onderzoekers zitten meer vrouwen dan mannen.

Tabel 4: Afstudeergraad van het masterdiploma, naar geslacht

Afstudeergraad van het masterdiploma	Academiejaar 2005-'06					
	man	%	vrouw	%	Aantal	%
De grootste onderscheiding	54	4%	48	2%	102	3%
Grote onderscheiding	324	23%	442	21%	766	22%
Onderscheiding	583	42%	1.047	49%	1.630	46%
Voldoening	423	30%	593	28%	1.016	29%
Met goed gevolg*	11	1%	19	1%	30	1%
Totaal	1.395	100%	2.149	100%	3.544	100%
%	39%		61%		100%	

* De afstudeergraad 'Met Goed Gevolg' komt enkel bij de 3de prof huisartsgeneeskunde voor

Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

2.2 M/V-statistieken van de doctoraatsdiploma's aan de UGent

2.2.1 Behaalde doctoraatsdiploma's aan de UGent naar geslacht

In het academiejaar 2006-'07 werden in totaal 381 doctoraatsdiploma's behaald aan de Universiteit Gent. 41% van deze doctoraatsdiploma's werd behaald door een vrouwelijke onderzoeker.

Tabel 5: Behaalde doctoraatsdiploma's in 2006-'07, naar geslacht

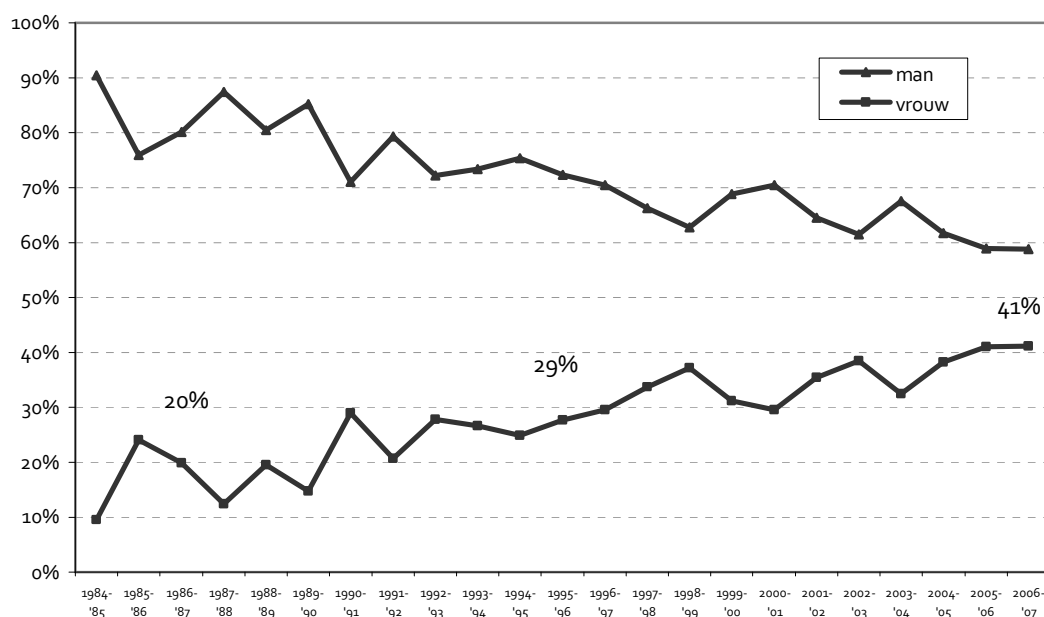
Studiegebied	Academiejaar 2006-'07		
	man	vrouw	Aantal
Archeologie & kunstwetenschappen	3	0	3
Biomedische wetenschappen	1	2	3
Combinatie van studiegebieden	1	1	2
Diergeneeskunde	12	8	20
Economische & Toegepaste economische wetenschappen	11	7	18
Farmaceutische wetenschappen	6	8	14
Geneeskunde	18	23	41
Geschiedenis	3	2	5
Lichamelijke Opvoeding, Revalidatiewet. & kinesithérapie	4	7	11
Politieke & Sociale wetenschappen	3	5	8
Psychologie & Pedagogische wetenschappen	7	9	16
Rechten, Notariaat & Crimonologische wetenschappen	5	3	8
Sociale gezondheidswetenschappen	1	2	3
Taal- & Letterkunde	8	6	14
Tandheeldkunde	1	0	1
Toegepaste biologische wetenschappen	32	22	54
Toegepaste wetenschappen	54	8	62
Wetenschappen	52	39	91
Wijsbegeerte & Moraalwetenschappen	2	5	7
Totaal	224	157	381
%	59%	41%	100%

Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

2.2.2 Een inhaalbeweging van vrouwelijke doctors

Er is een inhaalbeweging van vrouwelijke doctors merkbaar. 20 jaar geleden (academiejaar 1986-'87) werd slechts 20% van de doctoraatsdiploma's behaald door een vrouwelijke onderzoeker, in 1996-'97 steeg dit tot 29%. In 2006-'07 is reeds 41% van de gedoctoreerden een vrouw.

Figuur 2: Behaalde doctoraatsdiploma's van 1984/85 tot 2005/06, naar geslacht



Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

De inhaalbeweging van vrouwelijke onderzoekers die een doctoraat behalen, werd geanalyseerd naar de verschillende studiegebiedgroepen. Deze inhaalbeweging is het grootst in de medische studiegebieden: in vergelijking met 20 jaar geleden is het aandeel vrouwelijke doctors verdubbeld in deze studiegebieden. In de medische studiegebieden zijn vrouwen met 54% zelfs de grootste groep van de gedoctoreerden in 2006-'07. Dit is in overeenstemming met de grote aantallen vrouwelijke afgestudeerden in deze studiegebieden. Ook in de humane wetenschappen vormen vrouwen een grote groep van de gedoctoreerden (47%) en is er sprake van een inhaalbeweging. In de exacte wetenschappen en de ingenieurswetenschappen ligt het aandeel vrouwelijk doctors lager met 33%, maar ook binnen deze groep is er sprake van een inhaalbeweging.

Tabel 6: Evolutie in de m/v-verhouding in de behaalde doctoraatsdiploma's, naar studiegebiedgroep

Behaalde Doctoraatsdiploma's	Academiejaar 1986-'87			Academiejaar 1996-'97			Academiejaar 2006-'07		
	Man	Vrouw	Aantal	Man	Vrouw	Aantal	Man	Vrouw	Aantal
Humane wetenschappen	69%	31%	16	74%	26%	19	53%	47%	81
Exacte en ingenieurswetenschappen	81%	19%	86	72%	28%	121	67%	33%	207
Medische Wetenschappen	84%	26%	19	56%	44%	16	46%	54%	93
Totaal	80%	20%	121	71%	29%	156	59%	41%	381

Bron: Afdeling Studentenadministratie en studieprogramma's, eigen bewerkingen

Tot slot werd de m/v-verdeling per opleiding voor de ganse periode 2003-'04 tot 2006-'07 onderzocht. De opleidingen biotechnologie, geneeskunde, diergeneeskunde, toegepaste biologische wetenschappen en farmaceutische wetenschappen leveren samen 42% van alle vrouwelijke doctors in de onderzochte periode. Ter vergelijking: 30% van alle mannelijke doctors doctoreert in één van deze opleidingen, daarnaast doctoreert nog eens 10% van alle mannelijke doctors in de opleidingen elektrotechniek en toegepaste wetenschappen (t.o.v. slechts 3% alle vrouwelijke doctors).

Tabel 7: Behaalde doctoraatsdiploma's in de academiejaren 2003-'04 tot 2006-'07, naar geslacht

Opleiding	periode 2003-'04 tot 2006-'07					
	man	%	vrouw	%	Aantal	%
Archeologie	4	0,5%	3	0,6%	7	0,5%
Kunstwetenschappen	11	1,3%	2	0,4%	13	0,9%
Biomedische wetenschappen	4	0,5%	6	1,1%	10	0,7%
Afrikaanse talen & Culturen	3	0,4%	1	0,2%	4	0,3%
Oosterse talen & Culturen	1	0,1%	4	0,7%	5	0,4%
Oost-Europese talen & Culturen	2	0,2%	3	0,6%	5	0,4%
Vergelijkende Cultuurwet.	2	0,2%	2	0,4%	4	0,3%
Diergeneeskunde	39	4,6%	38	7,1%	77	5,6%
Economische wetenschappen	9	1,1%	4	0,7%	13	0,9%
Toegepaste Economische wet.	18	2,1%	20	3,7%	38	2,7%

Farmaceutische wetenschappen	25	2,9%	31	5,8%	56	4,0%
Geneeskunde	70	8,3%	74	13,8%	144	10,4%
Geschiedenis	11	1,3%	7	1,3%	18	1,3%
Lichamelijke Opvoeding	5	0,6%	10	1,9%	15	1,1%
Motor. Revalidatie & Kinesithérapie	2	0,2%	6	1,1%	8	0,6%
Communicatiewetenschappen	4	0,5%	6	1,1%	10	0,7%
Politieke wetenschappen	10	1,2%	8	1,5%	18	1,3%
Sociologie	3	0,4%	2	0,4%	5	0,4%
Pedagogische wetenschappen	10	1,2%	14	2,6%	24	1,7%
Psychologie	24	2,8%	18	3,4%	42	3,0%
Criminologische wetenschappen	1	0,1%	3	0,6%	4	0,3%
Rechten	10	1,2%	5	0,9%	15	1,1%
Medisch-sociale wetenschappen	1	0,1%	2	0,4%	3	0,2%
Taal- & Letterkunde: Germaanse	20	2,4%	15	2,8%	35	2,5%
Taal- & Letterkunde: Latijn & Grieks	7	0,8%	1	0,2%	8	0,6%
Taal- & Letterkunde: Romaanse	1	0,1%	5	0,9%	6	0,4%
Taalkunde	1	0,1%	1	0,2%	2	0,1%
Tandheelkunde	3	0,4%	1	0,2%	4	0,3%
Cel- & Genbiotechnologie	7	0,8%	4	0,7%	11	0,8%
Land- & Bosbeheer	8	0,9%	6	1,1%	14	1,0%
Landbouwkunde	17	2,0%	6	1,1%	23	1,7%
Milieutechnologie	10	1,2%	4	0,7%	14	1,0%
Toegepaste Biologische wet.	73	8,6%	37	6,9%	110	7,9%
Toegep. Biol. Wet.: Scheikunde	17	2,0%	4	0,7%	21	1,5%
Architectuur	3	0,4%	1	0,2%	4	0,3%
Bouwkunde	8	0,9%	5	0,9%	13	0,9%
Computerwetenschappen	24	2,8%	1	0,2%	25	1,8%
Elektrotechniek	42	5,0%	4	0,7%	46	3,3%
Materiaalkunde	13	1,5%	7	1,3%	20	1,4%
Natuurkunde	22	2,6%	4	0,7%	26	1,9%
Scheepsbouwkunde	1	0,1%	1	0,2%	2	0,1%
Scheikunde	10	1,2%	3	0,6%	13	0,9%
Textiel	2	0,2%	0	0,0%	2	0,1%
Toegepaste wetenschappen	46	5,4%	10	1,9%	56	4,0%
Werktuigkunde-elektrotechniek	12	1,4%	2	0,4%	14	1,0%
Biochemie	21	2,5%	8	1,5%	29	2,1%
Biologie	26	3,1%	21	3,9%	47	3,4%
Biotechnologie	46	5,4%	45	8,4%	91	6,6%
Geografie	3	0,4%	6	1,1%	9	0,7%
Geologie	12	1,4%	5	0,9%	17	1,2%
Informatica	11	1,3%	3	0,6%	14	1,0%
Natuurkunde	33	3,9%	10	1,9%	43	3,1%
Wetenschappen	2	0,2%	1	0,2%	3	0,2%
Wetenschappen, Scheikunde	39	4,6%	20	3,7%	59	4,3%
Wiskunde	22	2,6%	15	2,8%	37	2,7%
Moraalwetenschappen	4	0,5%	1	0,2%	5	0,4%

Wijsbegeerte	13	1,5%	10	1,9%	23	1,7%
Totaal	848	100,0%	536	100,0%	1384	100,0%
%	61%		39%		100%	

2.3 M/V-statistieken van het wetenschappelijk personeel aan de UGent

2.3.1 Totale wetenschappelijke populatie aan de Universiteit Gent

In 2007 is 40% van alle wetenschappelijke personeelsleden aan de UGent een vrouw. Dit percentage varieert echter sterk van statuut tot statuut. Enkel bij de predoc statuten is er sprake van een evenwichtige m/v-verhouding: in deze groep is 48% een vrouw en 52% een man. Niettegenstaande dat de grootste groep van de afgestudeerden dus een vrouw is, is de meerderheid van de junior medewerkers aan de UGent een man. In verhouding tot vrouwen beginnen er m.a.w. meer mannen aan een universitaire loopbaan binnen de UGent. Er is dus sprake van een instroomprobleem. Daarnaast is er eveneens een doorstroomprobleem: zo ligt het aandeel vrouwelijke onderzoekers in 2007 op postdoc niveau op 36% en is binnen het ZAP-kader nog slechts 17% een vrouw. Hoe hoger men klimt op de academische ladder, hoe minder vrouwen er dus zijn.

In vergelijking met 2004 is er wel een stijging van 6% naar 11% vrouwelijke hoogleraren, en ook bij de docenten is er in vergelijking met de vorige telling in 2004 een groter aandeel vrouwen.

Tabel 8: M/V-verhouding binnen het academisch personeel in 2007 (rijpercentages)

	VTE, stand op 12 maart 2007					ter vergelijking: %v op 31/12/2004
	%Man	%Vrouw	Aantal	Man	Vrouw	
Assistent (incl. plaatsvervangend AAP)	47%	53%	478,6	226,0	252,6	50%
Praktijkassistent	48%	52%	93,8	45,0	48,8	45%
Persoonsgebonden doctoraatsmandaat (FWO, IWT en BOF)	52%	48%	681,0	352,0	329,0	43%
Doctoraatsbursaal op project	52%	48%	628,0	328,0	300,0	46%
Contractueel medewerker op project	57%	43%	481,9	273,6	208,3	43%
Totaal predoc statuten	52%	48%	2.363,3	1.224,6	1.138,7	46%
Dr-assistent	61%	39%	142,9	87,0	55,9	40%
Postdoc FWO en IWT	70%	30%	207,2	145,2	62,0	31%
Dr-WP op project	61%	39%	349,4	214,6	134,8	37%
Totaal postdoc statuten	64%	36%	699,5	446,8	252,7	36%
Vast WP (werkleider)	-	-	-	-	-	33%
Docent	73%	27%	216,6	158,0	58,6	25%
Hoofddocent	82%	18%	191,7	158,1	33,6	18%
Hoogleraar	89%	11%	105,1	94,0	11,1	6%
Buitengewoon hoogleraar	93%	7%	7,4	6,9	0,5	9%
Gewoon hoogleraar	91%	9%	186,0	169,0	17,0	10%
Totaal ZAP	83%	17%	706,7	586,0	120,8	16%
Gastprofessor	83%	17%	16,3	13,6	2,8	14%
Emeritaat (voortzetting activiteiten)	100%	0%	0,2	0,2	0,0	8%
Totaal wetenschappelijk personeel	60%	40%	3.785,9	2.271,0	1.514,9	38%

Bron: Directie Personeel en Organisatie, eigen bewerkingen

2.3.2 Wetenschappelijk personeel naar faculteit

Net zoals bij de studentenpopulatie zijn er grote verschillen tussen de faculteiten onderling, zo is in de faculteit Psychologie & Pedagogische Wetenschappen 54% van het wetenschappelijk personeel een vrouw, in de Ingenieurswetenschappen is dit slechts 17%. Voor een correcte interpretatie moeten deze cijfers gekaderd worden: in de Psychologie & Pedagogische Wetenschappen is immers 81% van de afgestudeerden tussen 2000-'01 en 2005-'06 een vrouw, in de Ingenieurswetenschappen is dit slechts 20%.

Het hoogste percentage vrouwelijke professoren wordt teruggevonden in de Letteren & Wijsbegeerte; in deze faculteit is 28% van het ZAP een vrouw. De faculteiten Ingenieurswetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen hebben het laagste aandeel vrouwelijke professoren, namelijk slechts 9%.

In alle faculteiten van de Universiteit Gent daalt het aandeel van de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden op elke stap van de academische ladder. Er is m.a.w. in elke faculteit sprake van verticale segregatie.

Tabel 9: Het wetenschappelijk personeel aan de faculteiten van de UGent (VTE, stand op 12 maart 2007)

Faculteit	Ter vergelijking: %v afgestudeerd in 2000-'01 – 2005-'06	Aantal predoc onderzoekers in 2007		Aantal postdoc onderzoekers in 2007		Aantal ZAP in 2007		Totaal wetenschappelijk personeel in 2007	
		Aantal	%v	Aantal	%v	Aantal	%v	Aantal	%v
Psychologie en Pedagogische Wet.	81%	139,1	69%	49,1	38%	39,7	19%	228,0	54%
Diergeneeskunde	62%	172,3	64%	22,9	43%	42,2	24%	237,9	55%
Geneeskunde en Gezondheidswet.	68%	289,0	65%	75,4	57%	112,8	21%	477,8	53%
Farmaceutische Wetenschappen	77%	77,8	60%	16,1	44%	16,0	13%	110,8	51%
Politieke en Sociale Wetenschappen	53%	85,6	56%	17,6	23%	23,6	21%	127,6	48%
Rechtsgeleerdheid	60%	96,6	58%	8,8	46%	43,6	16%	149,9	45%
Bio-ingenieurswetenschappen	50%	282,3	50%	60,9	37%	60,8	9%	404,6	42%
Letteren en Wijsbegeerte	65%	200,7	50%	84,0	39%	100,9	28%	391,6	42%
Wetenschappen	52%	485,1	49%	238,5	34%	136,9	14%	861,2	39%
Economie en Bedrijfskunde	47%	61,8	41%	16,2	41%	26,7	12%	107,0	33%
Ingenieurswetenschappen	20%	469,8	18%	109,1	20%	103,1	9%	684,9	17%
Totaal UGent*	59%	2.363,3	48%	699,5	36%	706,7	17%	3.785,9	40%

* Incl. het wetenschappelijk personeel in de Centrale Administratie (n=4,85 VTE), gastproffen (n=16,3 VTE) en voortzetting onderwijsactiviteiten (n=0,2 VTE)

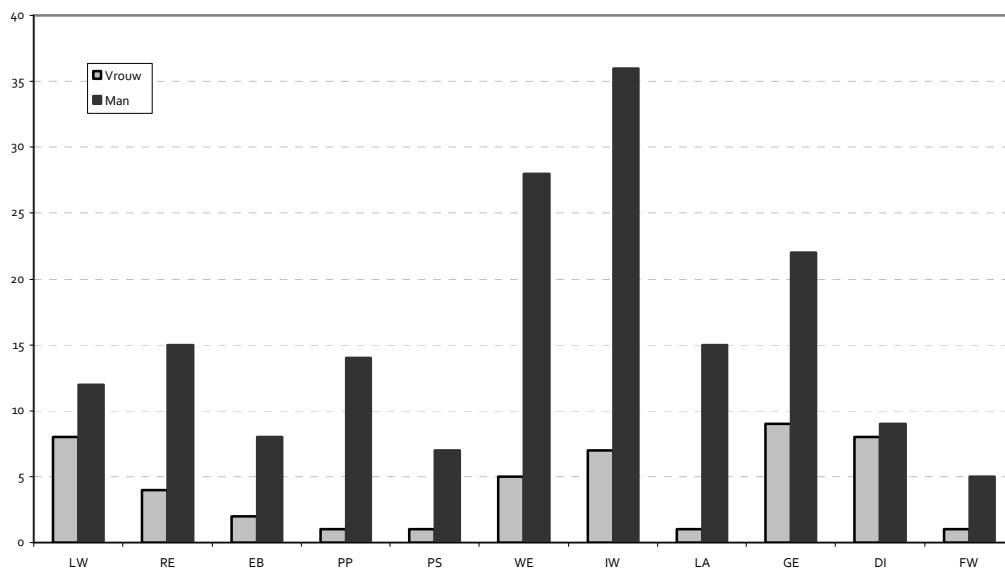
Bron: Directie Personeel en Organisatie, eigen bewerkingen

2.3.3 De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke professoren: een kwestie van tijd?

De grote verschillen in de m/v-verhouding binnen universiteiten worden vaak toegeschreven aan het feit dat vrouwen in vergelijking met mannen pas recent in groten getale zijn gaan studeren en kiezen voor een (wetenschappelijke) carrière. Een manier om te onderzoeken of de vrouwelijke ondervertegenwoordiging aan universiteiten – deels – een kwestie van tijd is, is het onder de loep nemen van de m/v-verhouding van de jongere generatie professoren.

Wanneer enkel de jonge cohorte professoren van de Universiteit Gent in beschouwing genomen wordt – i.e. 40 jaar en jonger – maakt gender zelfs binnen deze leeftijdsgroep nog steeds een belangrijk verschil uit: ook bij deze jongere professoren is slechts een minderheid van 22% een vrouw.

Figuur 3: Professoren aan de UGent van 40 jaar en jonger, naar faculteit en geslacht



Bron: Directie Personeel en Organisatie, eigen bewerkingen
(telling van de fysieke personen op 12/03/2007)

Opmerkelijk: in de faculteiten Psychologie & Pedagogische Wetenschappen en Farmaceutische Wetenschappen is meer dan 75% van de afgestudeerdenpopulatie een vrouw, toch staat er binnen deze faculteiten geen nieuwe generatie vrouwelijke professoren klaar.

3. Resultaten van de enquête “Loopbaan van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent”

Eind augustus 2006 ontvingen alle medewerkers van de UGent een e-mailuitnodiging met de vraag een online enquête⁵ in te vullen. De enquête “Loopbanen van mannen en vrouwen aan de Universiteit Gent” (kortweg: vragenlijst UGender) was de laatste fase in het project UGender. Door middel van de enquête werd nagegaan of mannelijke en vrouwelijke medewerkers van de UGent een genderproblematiek ervaren en of er verschillen zijn in de loopbanen van mannen en vrouwen aan deze universiteit⁶.

Na uitgebreid (gender-)literatuuronderzoek en na consultatie van bestaande vragenlijsten werd de vragenlijst UGender – in nauwe samenwerking met het universitair bestuur en medewerkers uit verschillende faculteiten – opgesteld⁷. Volgende enquêtes en onderzoeksrapporten waren hierbij een bron van informatie:

- Career Development for Female Faculty at Competitive Research Universities (Silverman & Bell McDonald, 2003);
- Study of New Scholars (Trower & Bleak, 2004);
- Marriage and the Baby Blues (Mason & Goulden, 2004);
- Loopbaanontwikkeling van vrouwen in het academisch corps (Vandemeulebroecke, De Munter, Jans & Gadeyne, 1997);
- Praktische tips voor een genderbewust personeelsbeleid in kmo-omgeving (Co-efficiënt, 2006);

⁵ De online enquête werd opgesteld en verspreid door middel van Checkmarket (www.checkmarket.be)

⁶ De resultaten van deze enquête werden reeds (uitgebreider) neergeschreven in het intern gepubliceerde rapport 'Pyck, H. & Demoor, M. (2007). Rapport m/v Universiteit Gent – deel 2, Resultaten van de enquête 'Loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent'.

⁷ De 'werkgroep vragenlijst UGender' bestond uit een selectie van de leden van de Stuurgroep UGender, met name: Hanneke Pyck en Sigfried Lievens (Centrum voor Genderstudies), prof. dr. Marysa Demoor (LW), dr. M. Claire Van de Velde (IBBT), prof. dr. Antonia Aelterman (PP), Trui Maes (PS), prof. dr. Piet Bracke (PS), prof. dr. Jan De Maeseneer (GE).

- De journalist van de 21ste eeuw (De Clerck & Paulussen, 2002-2003);
- Vergaderen is een kunst. Aandacht voor kwaliteitsvol vergaderen (Deloitte & Touch, 2003);
- Personeelsbevraging 2004 (Vlaamse Overheid, 2004);
- Vragenlijst 'Huishouden' en Vragenlijst 'Kinderen geboren in 1986 of later, lente 2002' (Panel Study on Belgian Households, 1992-2002).

De enquête startte met een aantal vragen over de achtergrondgegevens van de respondent (geslacht, faculteit, statuut, etc.). Daarna volgden vijf delen over aspecten die belangrijk kunnen zijn bij de uitbouw van een loopbaan: (1) loopbaanbegeleiding en mentoring, (2) professionele, sociale, en politiek/ideologische netwerken, (3) bevordering en/of promotie, (4) vergaderingen, en (5) de combinatie werk en gezin. Er werden ook een aantal uitspraken over mannelijke en vrouwelijke medewerkers van de UGent voorgelegd. In het laatste deel van vragenlijst UGender werd de wenselijkheid van een aantal mogelijke beleidsvoorstellen nagegaan.

In de introductie van de vragenlijst werd benadrukt dat de medewerking van alle personeelsleden aan de enquête essentieel is om gefundeerde beleidsrichtlijnen uit te werken. Er werd tevens benadrukt dat de antwoorden strikt persoonlijk en vertrouwelijk zijn en dat de antwoorden anoniem en conform de privacywetgeving verwerkt zouden worden.

De online enquête kon op elk moment onderbroken worden en op een later ogenblik ingevuld worden. Indien men de vragenlijst slechts gedeeltelijk invulde, werd na zeven dagen een automatische herinneringsmail verstuurd met de vraag de enquête verder in te vullen. Bij aanvang van het nieuwe academiejaar 2006-'07 ontving iedereen die de vragenlijst nog niet invulde een herinneringsmail.

De enquête werd afgesloten op 15 oktober 2006.

3.1 Populatie, representativiteit en respondenten

3.1.1 Populatie

Door middel van de vragenlijst UGender kreeg de volledige populatie – i.e. alle personeelsleden werkzaam aan de UGent op 22 augustus 2006 – de kans om hun persoonlijke loopbaansituatie aan de universiteit toe te lichten. De onderzoekspopulatie omvat dus alle academische personeelsleden (AP)

én alle administratieve en technische personeelsleden (ATP) van de Universiteit Gent. In totaal werden 6.152 contractuele en statutaire medewerkers van de UGent aangeschreven, hiervan vulde 44% (i.e. 2.678 medewerkers) de vragenlijst in. Deze respons is goed, onder meer omwille van de uitgebreidheid van de enquête (116 vragen). Het invullen van de enquête nam gemiddeld 32 minuten in beslag.

Tabel 10: Enquêtestatistieken van de Vragenlijst UGender

Populatie UGent:	6.152 (100%)		
E-mail bekeken:	4.003 (65%)	Herinnerd (gedeeltelijk geantwoord):	647 (11%)
Doorgeklikt:	3.216 (52%)	<i>Geantwoord op herinnering:</i>	168 (26%)
Ingevuld:	2.678 (44%)	Herinnerd (niet geantwoord):	4.130 (67%)
<i>Gedeeltelijk geantwoord:</i>	489 (18%)	<i>Geantwoord op herinnering:</i>	630 (15%)
<i>Volledig geantwoord:</i>	2.189 (82%)		

Uit de enquêtestatistieken blijkt dat een derde van alle personeelsleden de e-mailuitnodiging niet bekeken heeft. Dit is mogelijk te wijten aan de instelling van spamfilters. Wanneer hiermee rekening gehouden wordt en enkel diegenen in beschouwing genomen worden die wel de e-mail bekeken hebben, wordt een zeer hoge respons teruggevonden: van diegenen die de e-mail lazen, vulde 67% de enquête in.

3.1.2 Representativiteit

Wat betreft de representativiteit is 46% van de respondenten een man, 54% is een vrouw. 60% van de respondenten is een wetenschappelijk personeelslid (predoc, postdoc of ZAP), 40% is een lid van het ATP (graad 2 t.e.m. 11+). Deze percentages wijken af van de populatiegegevens, er zijn bijgevolg verschillen in non-respons. Vrouwen waren meer bereid om mee te werken aan de enquête dan mannen: 51% van alle aangeschreven vrouwen vulde de enquête in t.o.v. 37% van alle aangeschreven mannen. Daarnaast hebben ATP'ers een betere responsrate dan AP'ers (52% t.o.v. 39%). Om deze selectieve non-respons te corrigeren, werd herwogen op basis van de variabelen 'geslacht' en 'statuutgroep'. De gewogen aantallen zijn representatief naar geslacht en statuutgroep. In onderstaande tabel kunnen de surveygegevens voor en na weging geraadpleegd worden.

Tabel 11: Surveygegevens voor en na herweging

Responsanalyse		Uitgenodigd Ingevuld (%)		populatie-gegevens	survey-gegevens	
					voor weging	na weging
Totaal		6.152	44%	6.152	2.678	2.676
Geslacht	Man	3.327	37%	54%	46%	54%
	Vrouw	2.825	51%	46%	54%	46%
Statuut	AAP, WP of DrB	2.464	41%	40%	38%	38%
	Dr-AAP of Dr-WP	598	39%	10%	9%	12%
	ZAP	932	35%	15%	12%	15%
	ZAP; Dr-AAP of Dr-WP	48	38%	1%	1%	0%
	AP, statuut ongekend	25	20%	0%	0%	0%
	AP Totaal	4.067	39%	66%	60%	66%
	ATP graad 2	61	36%	1%	1%	1%
	ATP graad 3 of 4	1.123	55%	18%	23%	18%
	ATP graad 5 of 6	334	54%	5%	7%	6%
	ATP graad 7 of 8	351	56%	6%	7%	6%
	ATP graad 9 of meer	85	58%	1%	2%	2%
	ATP graad ongekend	111	13%	2%	1%	1%
	ATP Totaal	2.065	52%	34%	40%	34%
	Combinaties van statuten	20	45%	0%	0%	0%
Faculteit/ Centrale Adminstratie	Letteren & Wijsbegeerte	529	51%	9%	10%	10%
	Rechtsgeleerdheid	273	35%	4%	4%	3%
	Wetenschappen	1.150	39%	19%	17%	17%
	Geneeskunde en Gezondheidswet.	912	44%	15%	15%	14%
	Ingenieurswetenschappen	910	34%	15%	12%	13%
	Economie & Bedrijfskunde	160	40%	3%	2%	3%
	Diergeneeskunde	366	50%	6%	7%	6%
	Psychologie en Pedagogische Wet.	315	52%	5%	6%	6%
	Bio-ingenieurswetenschappen	564	45%	9%	9%	9%
	Farmaceutische Wetenschappen	172	54%	3%	3%	3%
	Politieke & Sociale Wetenschappen	171	58%	3%	4%	4%
	Centrale Administratie	613	47%	10%	11%	9%
	Combinaties van faculteiten	17	71%	0%	0%	2%

3.1.3 Respondenten⁸

Nationaliteit en origine. De grote meerderheid van de personeelsleden heeft de Belgische nationaliteit en origine. Slechts 2% van de respondenten heeft een niet-Belgische nationaliteit, 3% van de respondenten is van niet-Belgische origine, 4% heeft van een vader van niet-Belgische origine, en 4% heeft een moeder van niet-Belgische origine. Er zijn hierbij geen m/v-verschillen.

Leeftijd. Het respondentenbestand bevat veel jonge mensen, zo is 82% van alle respondenten jonger dan 50 jaar: 9% is 20 - 24 jaar, 31% is 25 - 29 jaar, 17% is 30 - 34 jaar, 11% is 35 - 39 jaar, 8% is 40 - 44 jaar, 6% is 45 - 49 jaar, 6% is 50 - 54 jaar, 8% is 55 - 59 jaar, 4% is 60 - 64 jaar, en 0,4% is 65 of 65+. Enkel in de categorie 60 tot 64 jaar is er een m/v-verschil: 6% van alle mannelijke respondenten is 60 à 64 jaar t.o.v. 1% van de vrouwen.

⁸ Vanaf dit punt werken we met de gewogen aantallen. In alle tabellen doorheen dit rapport geldt de volgende regel: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Gezinssituatie. De meest voorkomende gezinssituatie bij UGent-medewerkers is 'samenwonend of gehuwd met kinderen' (42% van alle personeelsleden). Daarnaast is nog een derde samenwonend of gehuwd zonder kinderen en is een vijfde alleenstaand zonder kinderen. Er zijn hierbij geen genderverschillen. 83% van de personeelsleden heeft een partner. Bij de grote meerderheid werkt deze partner voltijds. Bij 14% van diegenen die voltijds werken en 10% van diegenen die deeltijds aan de UGent werken, werkt de partner eveneens aan deze universiteit. Bij slechts 3% van de personeelsleden is de partner huisman/-vrouw.

*Het al dan niet hebben van kinderen*⁹. 45% van alle personeelsleden heeft kinderen. Er is een verschil naar statuutgroep: zo heeft binnen het ATP 57% kinderen, binnen het ZAP 72%, binnen de postdocgroep 58% en bij de predocs – i.e. de jongste groep – heeft 19% kinderen. Wat betreft de opname van de zorgtaken voor het jongste kind duikt het traditionele rollenpatroon op: de grootste groep van de vrouwelijke personeelsleden antwoordt dat zij de meeste zorgtaken op zich nemen en iemand anders in mindere mate. De grootste proportie van de mannen antwoordt 'iemand anders neemt de meeste zorgtaken op, ik in mindere mate'. Mannelijke postdocs en ATP'ers vormen hierop een uitzondering: 53% de mannelijke postdocs en 44% van de mannelijke ATP'ers zegt evenveel zorgtaken op zich te nemen als iemand anders.

Tabel 12: Verdeling van de zorgtaken voor het jongste kind, naar statuutgroep en geslacht

Het jongste kind in mijn gezin ...	predoc		postdoc		ZAP		ATP	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
ik neem alle zorgtaken op	2%	13%	0%	7%	0%	16%	3%	24%
ik neem de meeste zorgtaken op, iemand anders in mindere mate	5%	42%	3%	53%	0%	42%	5%	49%
ik neem evenveel zorgtaken op als iemand anders (ongeveer 50/50)	36%	38%	53%	31%	21%	24%	44%	14%
iemand anders neemt de meeste zorgtaken op, ik in mindere mate	47%	4%	43%	7%	59%	8%	31%	1%
iemand anders neemt alle zorgtaken op heeft het ouderlijk huis verlaten	0%	0%	1%	0%	1%	0%	3%	0%
	11%	2%	0%	3%	17%	10%	13%	12%
Aantal	64	97	94	72	204	50	135	267

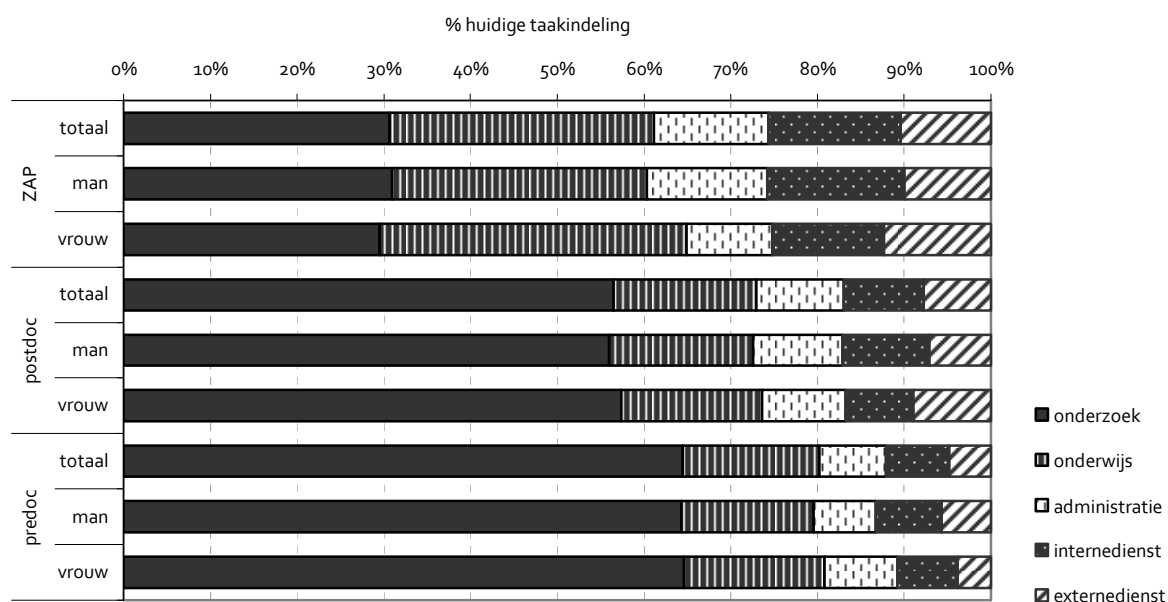
Aantal jaren dienstverband aan de UGent. 42% van het ATP en 24% van het AP heeft meer dan 10 jaar dienstverband aan de UGent. Bij het AP zijn er genderverschillen: 26% van de vrouwen t.o.v. 19% van de mannen heeft minder dan twee jaar dienstverband; en 17% van de vrouwen t.o.v. 29% mannen heeft meer dan 10 jaar dienstverband. Bij het ATP zijn er geen genderverschillen wat betreft het aantal dienstjaren aan de UGent.

⁹ In de vragenlijst UGender werd 'kinderen' als volgt gedefinieerd: *Met 'kinderen' bedoelen we uw eigen kinderen en/of andere kinderen (bv. de kinderen van uw partner, pleegkinderen, adoptiekinderen)*

Werkervaring buiten de UGent. De meerderheid van alle personeelsleden (66%) heeft geen werkervaring buiten de UGent. Van diegenen die wel werkervaring buiten de UGent hebben, heeft de helft minder dan vier jaar dienstverband buiten de UGent.

Taakindeling. Professoren hebben het meest uitgebreide takenpakket: zij besteden ongeveer een derde van hun taakindeling aan onderzoek, een derde aan onderwijs, en een derde aan administratie en interne/externe dienstverlening. Predocs besteden het grootste percentage van hun taakindeling aan onderzoek. Er zijn weinig genderverschillen bij de predocs en postdocs. Binnen het ZAP is er wel een verschil: vrouwelijke professoren zeggen in verhouding tot hun mannelijke collega's procentueel meer tijd te besteden aan onderwijs.

Figuur 4: Taakindeling (op het moment van de bevraging) binnen het AP, naar geslacht



Tijdelijke en statutaire aanstellingen. Contractsegregatie¹⁰ wijst op het fenomeen dat vrouwen vaker dan mannen in tijdelijke en deeltijdse functies werken. Dit geldt zowel voor het AP als het ATP: 78% van alle vrouwen binnen het AP werkt op een tijdelijk contract t.o.v. 59% van alle mannelijke AP'ers. Bij het ATP heeft 24% van alle vrouwen een tijdelijke functie t.o.v. 16% van de mannen. Mannen beschikken vaker over een statutaire benoeming: 32% van de mannelijke AP-leden is statutair benoemd t.o.v. 16% van de vrouwelijke AP'ers; en 69% van de mannelijke ATP'ers t.o.v. 58% van de vrouwelijke ATP'ers is statutair benoemd.

¹⁰ Zie: Vercoutere, K. (2002). Wetenschappelijk Onderzoek en de Genderproblematiek. Brussel, Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, studiereeks 4. p. 28-29: "Deeltijds werken is ook aan de Vlaamse universiteiten geen uitzondering. Bovendien komen de wetenschappers dikwijls in diverse soorten contracten (contracten van bepaalde duur, onbepaalde duur, ...) terecht."

Voltijds en deeltijds werken. 87% van het AP en 77% van het ATP werkt voltijds. De grote meerderheid onder hen (87% van de AP'ers en 82% van de ATP'ers) is eerder tot zeer tevreden dat ze voltijds werken. Bij het AP werkt eenzelfde percentage mannen en vrouwen (13%) deeltijds, de meeste onder hen werken deeltijds aan de UGent met een ander hoofdberoep buiten deze universiteit. Bij het AP werkt slecht 3% deeltijds zonder een ander beroep buiten de UGent.

Bij het ATP is er wel een groot m/v-verschil: 35% van de vrouwen en slechts 7% van de mannen werkt deeltijds. De overgrote groep van de deeltijds werkende ATP'ers heeft geen ander hoofd- of bijberoep buiten de universiteit.

Tabel 13: Voltijds en deeltijds werken binnen het AP en het ATP, naar geslacht

% van de aanstelling aan de UGent	AP						ATP					
	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%	Man	%	Vrouw	%	Aantal	%
Voltijds aan de UGent	951	88%	593	86%	1544	87%	338	93%	353	65%	691	77%
Deeltijds aan de UGent zonder ander hoofd- of bijberoep	20	2%	40	6%	60	3%	14	4%	164	30%	178	20%
Deeltijds aan de UGent met ander hoofdberoep buiten de UGent	85	8%	40	6%	125	7%	2	1%	7	1%	9	1%
Deeltijds aan de UGent met ander bijberoep buiten de UGent	23	2%	19	3%	42	2%	8	2%	15	3%	23	3%
Totaal	1.079	100%	692	100%	1.771	100%	362	100%	539	100%	901	100%

Redenen om deeltijds te werken. 57% van alle vrouwen die deeltijds werken, doen dit om de balans tussen hun werk en hun gezin/vrije tijd meer in evenwicht te brengen. Bij de mannen ligt dit percentage veel lager (9%). De belangrijkste reden waarom mannen deeltijds werken, is omdat zij dit combineren met een andere deeltijdse functie. In de enquête werd aan alle respondenten – dus niet enkel diegenen die deeltijds werken – gevraagd wanneer zij voor (tijdelijk) deeltijds werken zouden kiezen. Meerdere antwoorden konden aangevinkt worden:

- om voor een pasgeboren/geadopteerd kind te zorgen,
- om voor een ziek familielid te zorgen (vb. kind, partner, ouders),
- om een betere balans tussen werk en gezin te bewerkstelligen,
- voor persoonlijke gezondheidsredenen,
- als overgang naar het pensioen,
- om andere professionele activiteiten uit te bouwen,
- om andere niet-professionele activiteiten uit te bouwen,
- 'ik zou hier niet voor kiezen'.

Mannen (AP en ATP) vinken het meest 'voor persoonlijke gezondheidsredenen' en 'om voor een ziek familielid te zorgen' als mogelijke redenen voor deeltijds werken aan. Vrouwen geven een

verschillend antwoord afhankelijk van het statuut: vrouwelijke AP'ers vinken het meest 'om voor een pasgeboren/geadopteerd kind te zorgen' en 'voor persoonlijke gezondheidsredenen' aan. De grootste groep vrouwelijke ATP-leden vinkt 'om voor een ziek familielid te zorgen' en 'om een betere balans tussen uw werk en gezin te bewerkstelligen' aan.

Deeltijds werken bij het AP. 46% van de wetenschappelijke personeelsleden met een deeltijdse aanstelling werkt minder dan 40%, 36% heeft een middelgrote deeltijdse aanstelling ([40% - 80]) en 18% heeft grote deeltijdse aanstelling (80% of meer). Bij 58% van de deeltijdse AP'ers stemt het percentage dat men effectief werkt aan de UGent niet overeen met het percentage deeltijds zoals bepaald in het contract en werkt men in de praktijk meer dan wat contractueel bepaald is (bij 41% stemt dit percentage wel overeen). 76% is tevreden over hun deeltijdse aanstelling, 7% is (zeer) ontevreden en 17% is noch tevreden, noch ontevreden. Bij 28% was de beslissing om deeltijds te werken niet de eigen keuze. Bij de meerderheid van de AP'ers zijn de keuze-elementen 'in combinatie met een andere functie', 'percentage deeltijds werd zo bepaald in vacature' en 'combinatie werk en gezin/vrije tijd' bepalend bij de beslissing om deeltijds te werken.

Deeltijds werken bij het ATP. Er zijn opvallende verschillen in vergelijking met het AP. Zo werkt bij het ATP de grootste groep van de deeltijdse medewerkers niet op een kleine deeltijdse aanstelling (slechts 3% van het deeltijds ATP) maar op een middelgrote aanstelling (53%), nog eens 44% heeft een grote deeltijdse aanstelling (80% of meer). Bij 78% stemt het percentage dat men effectief werkt aan de UGent overeen met het percentage deeltijds zoals bepaald in het contract. Toch zegt 15% dat ze in de praktijk meer werken dan wat contractueel bepaald is. De grote meerderheid van de deeltijds werkende ATP-leden (84%) is tevreden over hun deeltijdse aanstelling, 8% is (zeer) ontevreden. Bij 10% was de beslissing om deeltijds te werken niet de eigen keuze. Bij de ATP'ers is enkel het element 'combinatie werk en gezin/vrije tijd' bepalend bij de beslissing om deeltijds te werken.

De conclusie is dat ATP'ers deeltijds werken om de combinatie werk en gezin/vrije tijd te optimaliseren. Ook vrouwelijk AP'ers maken deze keuze, maar in veel mindere mate (28% van de vrouwelijke AP'ers t.o.v. 72% van vrouwelijke ATP'ers).

3.2 Is er een genderproblematiek aan de UGent?

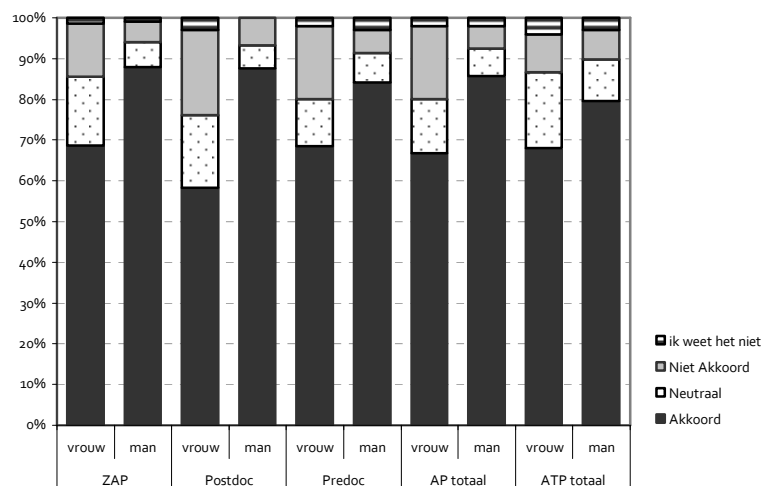
3.2.1 Stellingen die polsen naar het bestaan van een genderproblematiek

Via dertien stellingen polste de vragenlijst UGender naar het al dan niet bestaan van een genderproblematiek aan de UGent:

- (1) binnen mijn vakgroep/afdeling worden mannen en vrouwen gelijk behandeld;
- (2) binnen mijn vakgroep/afdeling wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat;
- (3) ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht;
- (4) ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen;
- (5) mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd deel te nemen aan projecten, congressen, e.d.;
- (6) binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen vrouwen het om met vrouwen samen te werken;
- (7) binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen mannen het om met mannen samen te werken;
- (8) indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent;
- (9) indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de diversiteit van het onderzoek en onderwijs aan de UGent;
- (10) ik trek mij op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent;
- (11) ik trek mij op aan mannelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent;
- (12) ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's;
- (13) ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten

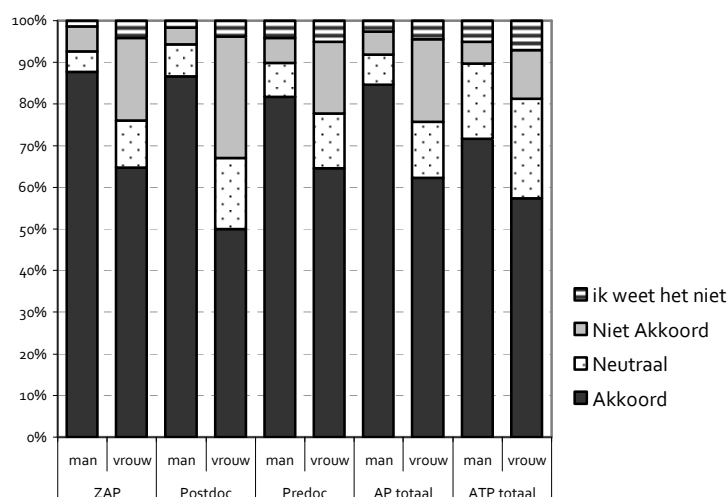
Stelling 1: Binnen mijn vakgroep/afdeling worden mannen en vrouwen gelijk behandeld. De grootste groep van de mannelijke en vrouwelijke medewerkers gaat akkoord met deze stelling. In verhouding tot hun vrouwelijke collega's gaat een grotere proportie mannen akkoord met deze stelling. De groep met het hoogste percentage die niet akkoord gaat met deze stelling wordt vastgesteld bij de vrouwelijke postdocs.

Figuur 5: Antwoorden op 'Binnen mijn vakgroep/afdeling worden mannen en vrouwen gelijk behandeld'



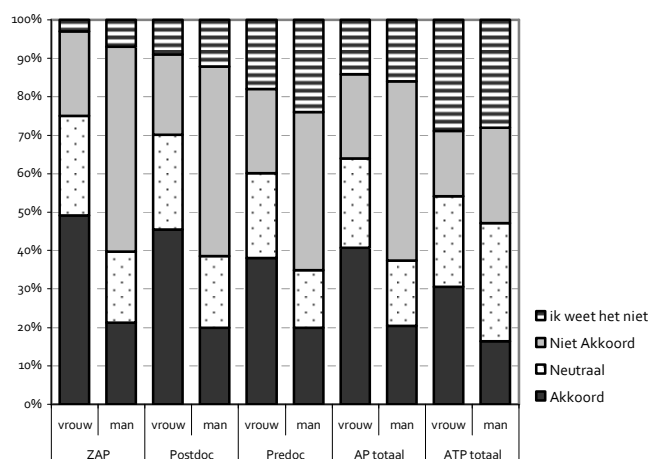
Stelling 2: Binnen mijn vakgroep/afdeling wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat. Ook bij deze stelling gaan mannen in verhouding tot hun vrouwelijke collega's meer akkoord. Een vijfde van de vrouwelijke AP'ers en 12% van de vrouwelijke ATP'ers gaan echter niet akkoord met deze stelling (t.o.v. slechts 5 à 6% van de mannen). Het hoogste percentage dat niet akkoord gaat met deze stelling wordt ook bij deze stelling bij de vrouwelijke postdocs gevonden.

Figuur 6: Antwoorden op 'Binnen mijn vakgroep/afdeling wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat'



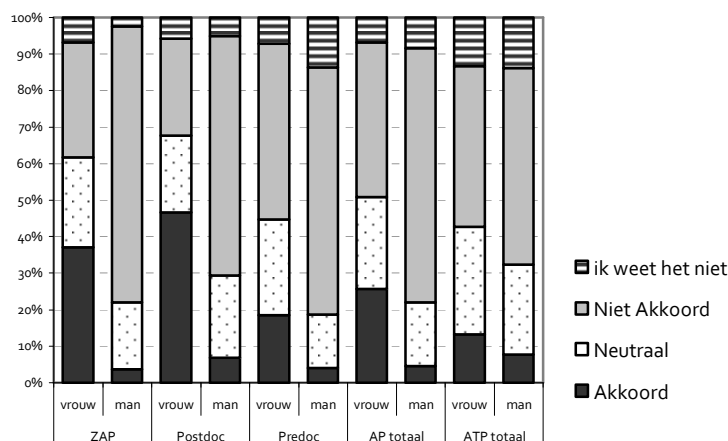
Stelling 3: Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd deel te nemen aan projecten, congressen, e.d. Niettemin, de meerderheid van de vrouwelijke medewerkers vindt dat mannen en vrouwen binnen hun vakgroep/dienst gelijk behandeld worden, gaat ongeveer de helft van de vrouwelijke postdocs en professoren, en 38% van de vrouwelijke predocs akkoord met de stelling dat mannen vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd worden om deel te nemen aan projecten en congressen. Ook een vijfde van de mannen (AP en ATP) gaat akkoord met deze stelling.

Figuur 7: Antwoorden op 'Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd deel te nemen aan projecten, congressen, e.d.'



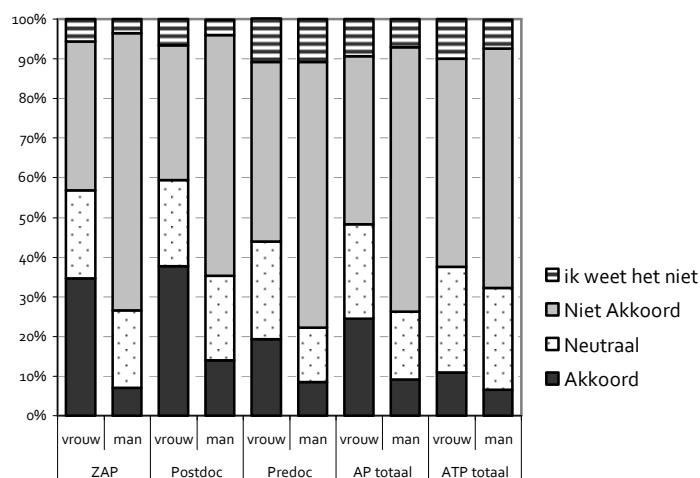
Stelling 4: Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht. Een kwart van de vrouwelijke AP'ers (t.o.v. slechts 5% van de mannen) ervaart naar eigen zeggen meer obstakels in vergelijking met hun collega's van het andere geslacht. Binnen het ATP zijn er weinig genderverschillen en ligt het percentage vrouwen dat akkoord gaat met deze stelling opmerkelijk lager met 13%. Het betreft vooral vrouwelijke postdocs (47%) en professoren (37%) die zeggen meer obstakels te ervaren binnen hun loopbaan aan de UGent.

Figuur 8: Antwoorden op 'Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht'



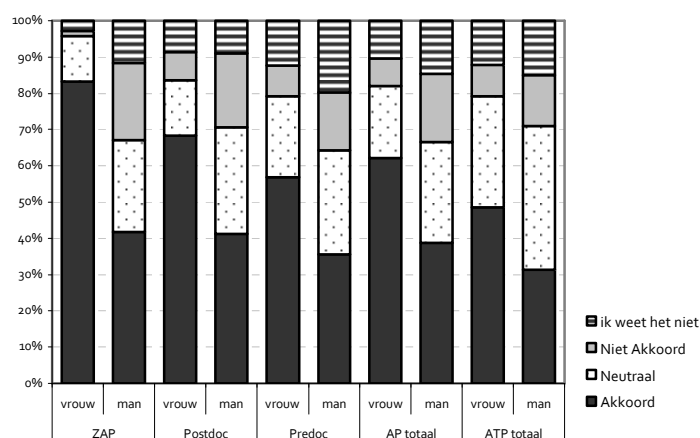
Stelling 5: Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen. Een andere belangrijke vaststelling is dat meer vrouwen dan mannen binnen het AP het gevoel hebben dat hun geslacht invloed heeft op hun doorstroomkansen. Binnen het ATP is er geen sprake van een dergelijk m/v-verschil. Vanj de vrouwelijke professoren en postdocs heeft ruim een derde het gevoel dat hun geslacht invloed heeft op hun doorstroomkansen. Maar ook ongeveer een tiende van de mannen is het eens met deze stelling.

Figuur 9: Antwoorden op 'Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen'



Stelling 6: Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent. 56% van de vrouwelijke en 37% van de mannelijke personeelsleden gaat akkoord met deze stelling. Het hoogste percentage dat akkoord gaat met deze stelling wordt teruggevonden bij de vrouwelijke professoren, wat wijst op het belang van de old boys netwerken.

Figuur 10: Antwoorden op 'Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent'



Stelling 7: Binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen vrouwen het om met vrouwen samen te werken. 60% van de vrouwen en 55% van de mannen is het niet eens met deze stelling.

Stelling 8: Binnen mijn vakgroep/afdeling verkiezen mannen het om met mannen samen te werken. 20% van de vrouwelijke en 9% van de mannelijke AP'ers gaat akkoord met deze stelling. Dit gendersverschil wordt teruggevonden bij de ZAP'ers, de postdocs én de predocs, maar niet bij de leden van het ATP.

Stelling 9: Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de diversiteit van het onderzoek en onderwijs aan de UGent. 44% van de vrouwelijke en 24% van de mannelijke personeelsleden gaat akkoord met deze stelling. Het hoogste percentage dat akkoord gaat met deze stelling wordt opnieuw geobserveerd bij de vrouwelijke professoren en postdocs.

Stelling 10: Ik trek mij op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent. 28% van de vrouwelijke en 11% van de mannelijke personeelsleden trekken zich op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen en buiten de UGent. Binnen het AP trekt 35% van de vrouwen zich op aan vrouwelijke rolmodellen, binnen het ATP ligt dit lager met 19%.

Stelling 11: Ik trek mij op aan mannelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent. 16% van de mannelijke en 14% van de vrouwelijke personeelsleden trekken zich op aan mannelijke

professoren/ATP'ers binnen en buiten de UGent. Mannen lijken dus minder behoefte te hebben aan (mannelijke) rolmodellen.

Stelling 12: Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's. In verhouding tot mannen gaat een grotere groep vrouwen akkoord met deze stelling (18% van alle vrouwen t.o.v. 8% van alle mannen). Het hoogste percentage dat akkoord gaat met deze stelling wordt opnieuw teruggevonden bij de vrouwelijke professoren (33%) en postdocs (29%).

Stelling 13: Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten. 28% van de vrouwelijke ZAP'ers t.o.v. slechts 4% van de mannelijke ZAP'ers gaat akkoord met deze stelling. Binnen de overige statuutgroepen worden geen m/v-verschillen gevonden.

Conclusie. Uit de antwoorden op deze stellingen blijkt dat mannen zich niet bewust zijn van het bestaan van een genderproblematiek aan de universiteit: de overgrote meerderheid van de mannelijke personeelsleden vindt dat mannen en vrouwen gelijk behandeld worden binnen hun vakgroep/afdeling en zijn van mening dat de competentie van mannen en vrouwen even hoog wordt ingeschat. Volgens vrouwen is er wel een genderproblematiek aan de UGent¹¹: een derde van de vrouwelijke professoren en de helft van de vrouwelijke postdocs zegt in vergelijking met hun mannelijke collega's meer obstakels in hun loopbaan binnen de UGent te ervaren. Een derde van de vrouwelijke ZAP'ers en postdocs heeft het gevoel dat hun geslacht invloed heeft op hun bevorderings- en doorstroomkansen en de helft van de vrouwelijke postdocs en ZAP'ers vindt dat mannen vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd worden deel te nemen aan projecten en congressen. Vrouwelijke postdocs antwoorden als groep het meest negatief op de stellingen die polsten naar het bestaan van een genderproblematiek aan de UGent. De genderproblematiek aan de UGent wordt dus in de eerste plaats gevoeld door de vrouwelijke postdocs.

3.2.2 Seksueel ongewenste intimiteiten, discriminatie, roddels en pesterijen op het werk

Naast de stellingen die polsten naar een mogelijke genderproblematiek werd in de vragenlijst UGender eveneens nagegaan of personeelsleden in aanraking kwamen met discriminatie, seksueel ongewenste intimiteiten en/of roddels en pesterijen op het werk.

¹¹ Deze bevinding is zeer gelijkaardig aan die van Silverman, & McDonald (2003. Ook zij legden een aantal uitspraken voor die polsten naar een genderproblematiek, zie p. 7: "(...) the section of the survey that was designed to measure subtle sexual bias in the university setting. Men and women responded differently to every question in this section. (...) shows that women have a perception of gender bias in the university setting that men do not see. Since previous studies have indicated that feelings of exclusion, marginalization, intellectual and social isolation, and limited access to resources lead to decreased productivity and job satisfaction, the responses to these questions are of particular interest."

Significant meer vrouwen dan mannen hebben ervaring met seksueel ongewenste intimiteiten binnen de UGent: 4% van de vrouwen en 1% van de mannen heeft dit zelf meegemaakt. Daarnaast antwoordt 5% van alle personeelsleden zelf discriminatie op het werk binnen de UGent meegemaakt te hebben. Nog eens 5% heeft een collega die hiermee in aanraking kwam. Een grotere groep, 15% van alle personeelsleden, zegt zelf roddels en pesterijen meegemaakt te hebben op het werk, nog eens 15% heeft een collega die dit meegemaakt heeft. Er zijn bij deze discriminatie, roddels en pesterijen op het werk geen verschillen naar geslacht, m.a.w. eenzelfde percentage mannen en vrouwen werd hiermee geconfronteerd.

Tabel 14: Ervaringen met seksueel ongewenste intimiteiten, discriminatie, roddels en pesterijen op het werk

Heeft u binnen de UGent...		Alle personeelsleden		
		man	vrouw	Aantal
Ervaring met seksueel ongewenste intimiteiten op het werk	Ja, ik heb het zelf meegemaakt	1%	4%	2%
	Ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	3%	4%	4%
	Neen	96%	92%	94%
	Aantal	1.152	1.011	2.163
Ervaring met discriminatie op het werk	Ja, ik heb het zelf meegemaakt	4%	5%	5%
	Ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	6%	5%	5%
	Neen	90%	90%	90%
	Aantal	1.151	1.005	2.156
Ervaring met roddels en pesterijen op het werk	Ja, ik heb het zelf meegemaakt	15%	15%	15%
	Ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	16%	17%	16%
	Neen	69%	68%	69%
	Aantal	1.149	1.009	2.158

3.3 Doorstroming aan de UGent

De vragenlijst UGender ging na in welke mate personeelsleden geïnformeerd worden over doorstroommogelijkheden en wat hun ervaringen zijn met betrekking tot bevordering en/of doorstroming aan de UGent. Doorstroming aan deze universiteit werd als volgt gedefinieerd:

- een aanstelling, benoeming of bevordering binnen het ZAP-kader,
- een aanstelling in een postdoc positie na het behalen van een doctoraatsdiploma,
- een contractuele aanstelling, statutair vaste benoeming of bevordering binnen het ATP,
- een nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract¹².

¹² In dit deel worden de resultaten van het deel 'doorstroming en bevordering' van de enquête besproken. Wanneer er over *doorstromen* gesproken wordt, wordt de volledige definitie van doorstroming en bevordering bedoeld. De uitgebreide definitie van doorstroming en bevordering kan nagelezen worden in de vragenlijst UGender in bijlage.

3.3.1 Ervaringen en gepercipieerde mogelijkheden m.b.t. doorstromen aan de UGent

Ervaringen van personeelsleden m.b.t. doorstroming. Bijna de helft van de respondenten (46%) heeft op het moment van invullen reeds kans gehad op doorstroming binnen de UGent. Mannelijke respondenten hebben significant meer kans gehad op doorstroming (51% van alle mannen t.o.v. 43% van alle vrouwen). Dit verschil is toe te schrijven aan de AP'ers: in deze groep heeft 50% van mannen en 34% van de vrouwen al kans gehad op promotie. Bij het ATP is er geen genderverschil, in deze groep heeft de helft van de mannen en vrouwen al kans gehad op doorstroming. Van diegenen die reeds kans hadden op doorstroming, kandideerde 80% met succes en 10% zonder succes. De overige 10% stelde zich geen kandidaat voor die kans. Er is hierbij een klein genderverschil: iets meer vrouwen antwoorden dat ze zich geen kandidaat stelden (12% t.o.v. 8% van de mannen). Dit verschil vinden we terug bij het ATP, maar niet bij het AP.

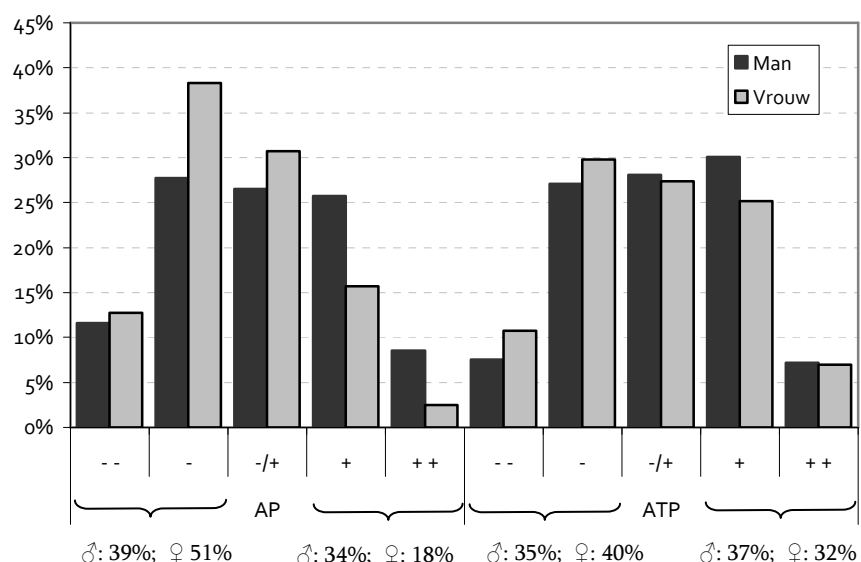
Gepercipieerde doorstroommogelijkheden. De grootste groep van het personeel denkt dat zij kunnen doorstromen aan de UGent in de komende 10 jaar. Er is hierbij een genderverschil: in verhouding denken meer mannen dat dit mogelijk is (43% t.o.v. 37% van de vrouwen). Vrouwen antwoorden meer dan mannen dat ze niet weten of dit mogelijk is (38% van de vrouwen t.o.v. 31% van alle mannen). Van de groep die denkt dit mogelijk is, wenst driekwart ook effectief door te stromen. Een opvallend cijfer: een kwart van het personeel denkt dat doorstroming voor hen onmogelijk is de komende 10 jaar (geen m/v-verschil) maar toch wil 30% onder hen wel nog doorstromen. Van diegenen die wensen door te stromen, is een derde van mening dat de kans dat ze doorstromen binnen de komende 10 jaar eerder tot zeer waarschijnlijk is. Er is hierbij een genderverschil: 37% van de mannen en 30% van de vrouwen denkt dat deze kans waarschijnlijk is. In verhouding tot mannen denkt een grotere groep vrouwen dat deze kans eerder tot zeer onwaarschijnlijk is (41% t.o.v. 30% van de mannen). Tot slot vindt ruim de helft (56%) van diegenen die wensen door te stromen dat zij niet voldoende mogelijkheden krijgen om dit te doen. In verhouding tot mannen vinden vrouwen dat zij minder mogelijkheden krijgen om binnen die tijdsspanne door te stromen (60% van de vrouwen t.o.v. 53% van de mannen).

3.3.2 Informatie over doorstroming aan de UGent

Informatie over de loopbaan- en doorstroommogelijkheden aan de UGent. Slechts 6% van het UGent-personeel gaat volledig akkoord met de stelling dat er voldoende informatie beschikbaar is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent. 23% gaat eerder akkoord met deze stelling, 28% neemt een neutrale houding aan, 31% gaat eerder niet akkoord en 11% gaat helemaal niet akkoord. Dit betekent dat slechts een derde van het AP en ATP vindt dat er voldoende

informatie is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent. Er zijn hierbij genderverschillen binnen het AP (niet binnen het ATP): in verhouding tot hun mannelijke collega's gaat een grotere groep vrouwelijke AP'ers niet akkoord dat er voldoende informatie hierover beschikbaar is.

Figuur 11: Antwoorden op 'Er is voldoende informatie beschikbaar over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent'

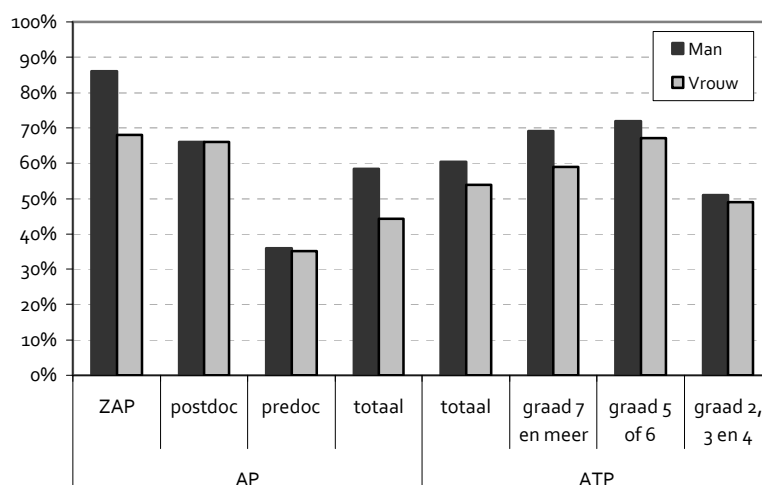


--: helemaal niet akkoord, -: eerder niet akkoord, -/+: neutraal, +: eerder akkoord, ++: helemaal akkoord

Een opmerkelijk cijfer: de helft van alle vrouwelijke AP'ers vindt dat er niet voldoende informatie is over deze mogelijkheden aan de UGent (t.o.v. 39% van de mannen).

Informatie over de voorwaarden en criteria voor doorstroming. Bijna de helft van alle UGent-personeelsleden zegt niet ingelicht te worden over de mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering of doorstroming. Dit gaat om 41% van de mannen en 52% van de vrouwen. Dit m/v-verschil is enkel binnen het AP significant. Er is een effect van statuutgroep binnen het AP en ATP: hoe hoger op de academische ladder, hoe meer men antwoordt ingelicht te worden over de voorwaarden en criteria. Zo is binnen het ZAP 82% van mening dat zij ingelicht worden hierover. In verhouding tot hun vrouwelijke collega's antwoordt een grotere proportie mannelijk ZAP-leden (86% t.o.v. 68% van de vrouwen) dat zij ingelicht worden over de doorstroomvoorwaarden. Dezelfde vaststelling geldt voor de hoogste regionen van het ATP: bij graad 7 en meer antwoordt een grotere groep mannen in vergelijking met vrouwen dat zij ingelicht worden over de voorwaarden en criteria voor doorstroming. Binnen de postdocs, predocs en lagere ATP-graden worden geen dergelijke genderverschillen vastgesteld.

Figuur 12: Percentage dat 'ja' antwoordt op de vraag 'Wordt/werd u ingelicht over de mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering/doorstroming?'



Transparantie van de doorstroommogelijkheden. 42% van de mannen heeft een eerder tot zeer duidelijk beeld van de eigen kansen op doorstroming t.o.v. slechts 28% van de vrouwen in het AP. Mannen antwoorden in verhouding tot vrouwen ook positiever m.b.t. wat van hen verwacht wordt in functie van doorstroming¹³, voornamelijk m.b.t. het item 'onderwijstaken' is er een verschil. Vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden hebben dus een minder duidelijk beeld van hun eigen kansen op promotie dan mannen en hebben in verhouding tot hun mannelijke collega's een minder duidelijk beeld van wat van hen verwacht wordt in het kader van doorstroming op het vlak van onderzoekstaken, onderwijstaken en administratieve taken.

Tabel 15: Transparantie van de doorstroommogelijkheden

	AP man				AP vrouw				X ²
	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	
Ik vind mijn eigen kansen op doorstroming...	42%	20%	38%	597	28%	28%	44%	433	***
Ik vind de aspecten van mijn dossier die worden geëvalueerd bij aanstellingen en bevorderingen, d.i. de beoordelingscriteria...	47%	21%	32%	576	40%	27%	32%	377	*
<i>Ik heb een duidelijk beeld wat van mij verwacht wordt in functie van een doorstroom- of bevorderingskans op het vlak van...</i>									
onderzoekstaken	72%	10%	18%	641	66%	13%	21%	428	-
onderwijstaken	60%	14%	27%	611	49%	21%	30%	408	**
taken	37%	23%	39%	610	34%	28%	38%	403	-
administratieve taken	36%	22%	42%	580	29%	30%	41%	366	*

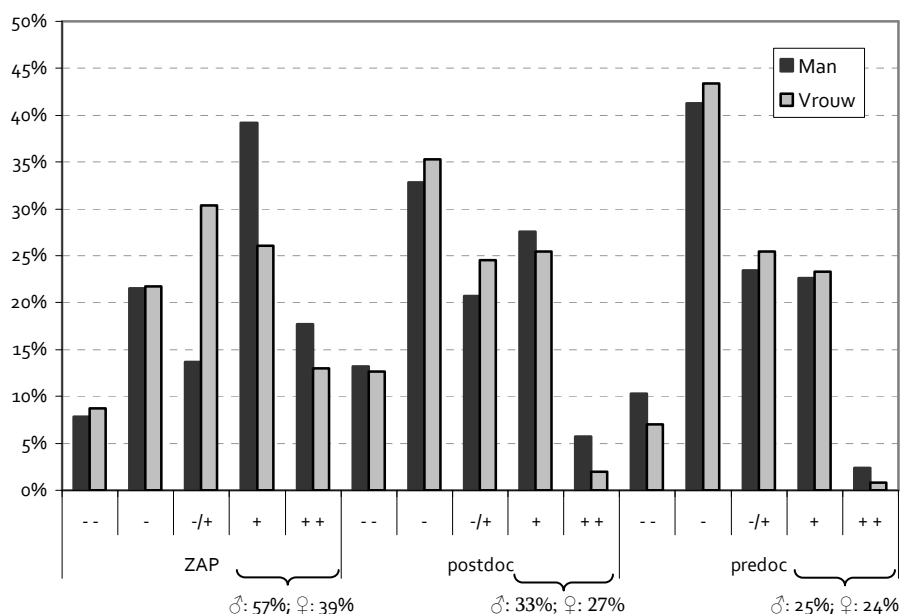
(+)+: eerder tot zeer duidelijk; +/-: niet onduidelijk, niet duidelijk; (-)-: zeer tot eerder onduidelijk

Duidelijkheid van het aanstellings- en bevorderingssysteem. Bij het AP vindt slechts een derde het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het AP (zeer) duidelijk, 22% vindt het 'niet duidelijk, niet onduidelijk'. De grootste groep van het AP (44%) vindt dus het aanstellings- en bevorderingssysteem eerder tot zeer onduidelijk. Vrouwelijke AP'ers vinden dit systeem in vergelijking met

¹³ Gelijkaardige bevindingen bij Trower & Bleak (2004): "Male junior faculty felt significantly clearer than did female junior faculty about their prospects for tenure".

mannen minder duidelijk: dit gendersverschil is het meest uitgesproken binnen het ZAP waar 57% van de mannen zegt dit systeem (zeer) duidelijk te vinden t.o.v. 39% van de vrouwen. Binnen het ATP vindt de grootste groep (41%) het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het ATP wel (zeer) duidelijk, 26% vindt dit 'niet duidelijk, niet onduidelijk' en 34% vindt dit eerder tot zeer onduidelijk. Binnen het ATP worden geen verschillen naar geslacht gevonden.

Figuur 13: Antwoorden op 'Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Academisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures)...



--: zeer onduidelijk, -: eerder onduidelijk, -/+: niet duidelijk, niet onduidelijk, +: eerder duidelijk, ++: zeer duidelijk

Factoren die volgens de ervaring van personeelsleden een rol spelen bij doorstroming. Volgens 28% van de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden speelt naast het voldoen aan de formele vereisten, de factor 'geslacht' eerder tot zeker wel een rol bij doorstroming aan de UGent. Een opmerkelijk gendersverschil: slechts 11% van de mannen deelt deze mening. Ook bij de factor 'gezinssituatie' zijn er verschillen naar geslacht: 34% van de vrouwen en slechts 11% van de mannen beschouwt dit als een factor waarvan een doorstroming afhankelijk is. Ook wat betreft de verschillende netwerken worden verschillen geobserveerd: in de ervaring van vrouwelijke AP'ers spelen netwerken een belangrijkere rol dan in de ervaring van mannelijke AP'ers.

Voor het ATP wordt een ander antwoordpatroon gevonden. Volgens slechts 12% van de vrouwelijke en 6% van de mannelijke ATP'ers speelt de factor 'geslacht' eerder of zeker wel een rol bij doorstroming aan de UGent. Bij de factor 'gezinssituatie' zijn er meer uitgesproken m/v-verschillen: 21% van de vrouwen t.o.v. slechts 7% van de mannen beschouwt dit als een factor waarvan – in hun ervaring – doorstroming afhankelijk is.

Tabel 16: Factoren die volgens de ervaring van AP-leden een rol spelen bij doorstroming

Een bevordering/doorstroming aan de UGent is volgens mijn ervaring naast het voldoen aan formele criteria afhankelijk van ...	AP man					AP vrouw					X ²
	(+)+	+/-	(-)-	?	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	?	Aantal	
Daadwerkelijke prestaties	79%	7%	10%	4%	868	85%	5%	6%	4%	581	**
Professionele netwerken	71%	12%	8%	9%	867	80%	9%	4%	7%	580	***
Anciënniteit	58%	17%	16%	9%	866	62%	13%	15%	10%	580	-
Toevallige omstandigheden	49%	25%	16%	10%	866	45%	26%	17%	11%	578	-
Leeftijd	44%	24%	24%	9%	864	47%	27%	17%	9%	579	*
Sociale netwerken	43%	22%	21%	14%	864	51%	23%	14%	12%	579	**
Politieke/Ideologische netwerken	28%	24%	31%	17%	865	30%	25%	24%	21%	580	*
Nationaliteit	14%	22%	50%	14%	866	13%	31%	38%	18%	581	***
Geslacht	11%	18%	60%	11%	864	28%	28%	34%	10%	580	***
Gezinssituatie	11%	18%	58%	13%	863	34%	24%	30%	12%	579	***
Burgelijke stand	4%	15%	68%	13%	860	5%	21%	61%	13%	581	*

(+)+: eerder en zeker wel; +/-: neutraal; (-)-: eerder en zeker niet; ?: ik weet het niet

Tabel 17: Factoren die volgens de ervaring van ATP-leden een rol spelen bij doorstroming

Een bevordering/doorstroming aan de UGent is volgens mijn ervaring naast het voldoen aan formele criteria afhankelijk van ...	ATP man					ATP vrouw					X ²
	(+)+	+/-	(-)-	?	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	?	Aantal	
Anciënniteit	71%	13%	11%	5%	276	69%	10%	14%	7%	415	-
Daadwerkelijke prestaties	69%	14%	13%	3%	275	72%	8%	15%	5%	421	*
Professionele netwerken	43%	25%	19%	13%	268	52%	20%	14%	14%	414	*
Toevallige omstandigheden	39%	27%	23%	11%	270	34%	32%	21%	14%	412	-
Leeftijd	37%	28%	30%	6%	270	41%	23%	28%	8%	411	-
Sociale netwerken	33%	30%	23%	14%	269	41%	26%	18%	16%	412	-
Politieke/Ideologische netwerken	21%	29%	34%	16%	271	27%	24%	30%	18%	412	-
Gezinssituatie	7%	24%	59%	10%	269	21%	29%	40%	10%	412	***
Geslacht	6%	26%	59%	9%	269	12%	31%	47%	10%	580	**
Nationaliteit	3%	31%	52%	14%	270	6%	30%	49%	16%	411	-
Burgelijke stand	2%	23%	61%	14%	270	3%	20%	66%	11%	412	-

(+)+: eerder en zeker wel; +/-: neutraal; (-)-: eerder en zeker niet; ?: ik weet het niet

De respondenten werd gevraagd uit deze 11 elementen het doorslaggevende element (naast het voldoen aan de formele vereisten) te kiezen dat volgens hun ervaring de grootste rol speelt bij een doorstroming aan de UGent. Mannen en vrouwen zijn het eens over de top 3 bij doorstroming: volgens de ervaringen van mannen en vrouwen zijn naast het voldoen aan de formele vereisten de daadwerkelijke prestaties, de professionele netwerken en de anciënniteit belangrijke factoren bij een doorstroming aan de UGent. Net buiten de top 3 vallen de factoren 'toevallige omstandigheden' en 'politieke/ideologische netwerken'.

Afhankelijk van statuutgroep is er wel een verschil in de volgorde van deze top 3: het ATP plaats anciënniteit op de tweede plaats, het AP op de derde plaats. Zowel binnen het AP als het ATP geven vrouwen een hogere score aan het element professionele netwerken dan mannen.

Tabel 18: Het doorslaggevende element volgens de ervaring van personeelsleden bij doorstroming

Het doorslaggevende element	AP			ATP		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
Daadwerkelijke prestaties	58%	55%	57%	43%	39%	41%
Professionele netwerken	16%	24%	19%	9%	16%	13%
Anciënniteit	10%	8%	9%	33%	27%	30%
Toevallige omstandigheden	7%	3%	6%	6%	4%	5%
Politieke/Ideologische netwerken	6%	3%	5%	6%	7%	7%
Sociale netwerken	1%	2%	2%	2%	3%	2%
Geslacht	1%	2%	1%	1%	1%	1%
Gezinssituatie	0%	1%	1%	0%	0%	0%
Leeftijd	0%	1%	1%	0%	2%	1%
Nationaliteit	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Burgelijke stand	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Aantal	852	563	1.415	274	421	694

3.3.3 De rol van de gezinssituatie bij doorstroming

De rol van het hebben van kinderen bij doorstroming. De meerderheid van de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden en een derde van de mannelijke AP'ers vindt dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de doorstroomkansen van vrouwen aan de UGent. Ook binnen het ATP wordt een dergelijk gendersverschil gevonden, maar in mindere mate: 38% van de vrouwelijke ATP'ers t.o.v. 15% van de mannelijke ATP'ers is het hiermee eens. Daarnaast blijkt dat bijna een vijfde van de mannelijke AP'ers (17% t.o.v. slechts 3% van de vrouwen; geen verschil binnen het ATP) van mening is dat het hebben van kinderen een invloed heeft op de doorstroomkansen van mannen aan de UGent. Dit wijst erop dat de combinatie werk en gezin bij wetenschappelijke personeelsleden niet louter een 'vrouwenzaak' is.

De rol van het hebben van een partner bij doorstroming. Bij een tiende van het AP heeft de baan van de partner een negatieve invloed op de eigen loopbaanambities; er worden hierbij geen m/v-verschillen geobserveerd. Vrouwelijke ATP'ers daarentegen gaan significant meer dan hun mannelijke collega's akkoord met de stelling dat de baan van hun partner een negatieve invloed heeft op hun eigen loopbaanambities.

Tabel 19: De rol van het hebben van een partner bij doorstroming

	AP man				AP vrouw				X ²
	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	
De baan van mijn partner heeft/had een positieve invloed mijn eigen loopbaanambities	34%	33%	34%	601	37%	30%	33%	466	-
De baan van mijn partner heeft/had een negatieve invloed mijn eigen loopbaanambities	10%	27%	63%	595	12%	25%	63%	464	-
Ik hou/hield tijdens de uitbouw van mijn loopbaan aan de UGent rekening met de loopbaanplannen van mijn partner	53%	23%	24%	639	50%	20%	30%	480	-

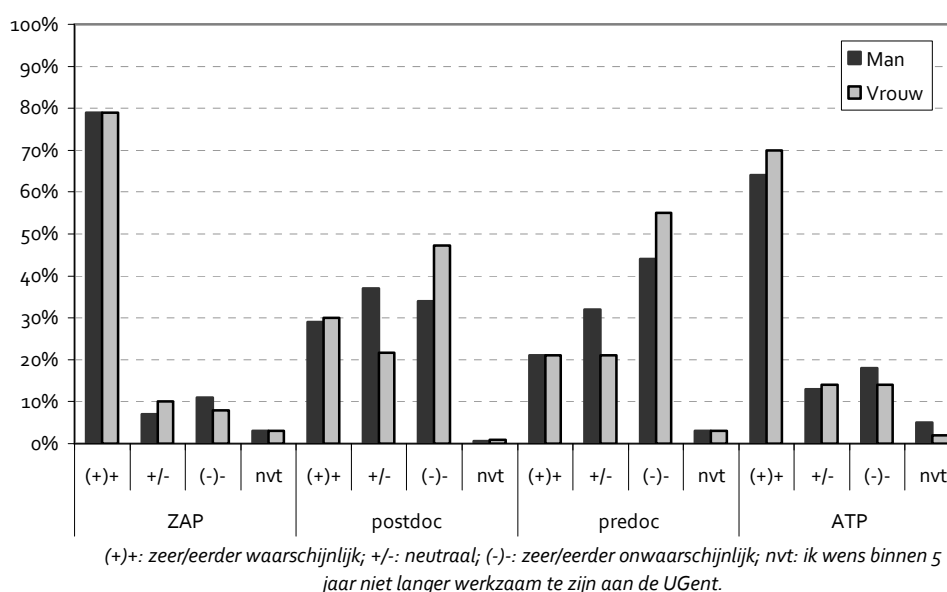
	ATP man				ATP vrouw				X ²
	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	(+)+	+/-	(-)-	Aantal	
De baan van mijn partner heeft/had een positieve invloed mijn eigen loopbaanambities	29%	39%	32%	176	27%	30%	43%	299	*
De baan van mijn partner heeft/had een negatieve invloed mijn eigen loopbaanambities	5%	31%	64%	173	16%	22%	62%	298	***
Ik hou/hield tijdens de uitbouw van mijn loopbaan aan de UGent rekening met de loopbaanplannen van mijn partner	44%	28%	27%	183	41%	20%	39%	319	*

(+)+: eerder en helemaal akkoord; +/-: neutraal; (-)-: eerder niet en helemaal niet akkoord

3.3.4 Gepercipieerde toekomstperspectieven binnen de UGent

Hoe groot schat u de kans in dat u binnen 5 jaar nog steeds aan de UGent zal tewerkgesteld zijn? Vrouwelijke postdocs en predocs antwoorden significant negatiever op deze vraag in vergelijking met hun mannelijke collega's. In verhouding tot hun vrouwelijke collega's antwoorden mannelijke pre- en postdocs neutraler hierop. Binnen het ATP is er een opmerkelijk verschil: vrouwelijke ATP'ers antwoorden meer dan mannen dat de kans dat ze nog aan de UGent werken binnen 5 jaar eerder tot zeer waarschijnlijk is.

Figuur 14: Antwoorden op 'Hoe groot schat u de kans in dat u binnen 5 jaar nog steeds aan de UGent tewerkgesteld zal zijn?'



De UGent verlaten. 38% van het AP overwoog in het afgelopen jaar de UGent te verlaten, in verhouding overwogen iets meer vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden dit. Bij het ATP overwoog een kwart de UGent te verlaten (geen gendersverschillen). In dit verband werden volgende opmerkingen door personeelsleden gemaakt:

Ik waardeer uw inspanningen. Doch in een arbeidssituatie (als ATP) waar er weinig mobiliteit is door vaste benoemingen en een beperkt aantal beschikbare jobs kan een hele bureaucratie rond loopbaanbegeleiding eerder een averechts effect hebben (cynisme medewerkers). Vaak is het beter de universiteit te verlaten als men een echte carrière wil uitbouwen.

Mannelijk administratief en technisch personeelslid

Veel jonge onderzoekers zijn het beu om hun (vaak mannelijke) prof op zijn lauweren (lees bureau) te zien (uit)rusten. Als ik voor mezelf spreek: ik ben na jaren nog steeds gepassioneerd door mijn onderzoek, maar al mijn resultaten en vorderingen gebeurden enkel en alleen dankzij eigen gemaakte contacten en overleg met jonge profs en onderzoekers uit andere universiteiten waar ik veel meer aan heb gehad. Ik heb niets aan mijn promotor gehad, zijn plaats is nog voor een paar jaren verzekerd en het is soms heel frustrerend te zien hoe jij zo hard moet werken zonder duidelijke kans op toekomst terwijl je prof zijn korte werkdagen vult door niets concreets of vernieuwends te doen... De UGent riskeert gepassioneerde jonge mensen te verliezen door gebrek aan concrete kansen en doordat jonge mensen snel vastlopen in het oubollige, stoffige, mannelijke systeem.

Vrouwelijke postdoc

3.3.5 Het belang van transparante informatie

Er blijkt veel onduidelijkheid te bestaan over bevordering en doorstroming aan de UGent. Objectieve, heldere en transparante evaluatiecriteria kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Het belang van transparante en heldere evaluatiecriteria werd meermaals benadrukt door mannen en vrouwen in de open vragen op het einde van de vragenlijst:

Inderdaad het blijft nog steeds een mannenwereld (hoewel ontkend door bijna alle mannen); hoewel men beweert bij gelijke competenties voor de vrouw te zullen kiezen, gebeurt dit in praktijk niet (en als men hier op wijst vindt men dit verfoeilijk); en inderdaad: veel heeft te maken met het feit dat benoemings- en bevorderingscommissies hoofdzakelijk (soms uitsluitend) uit mannen bestaan en netwerken zijn zeer belangrijk. Er zijn ook zoveel criteria om iemands dossier te beoordelen dat doorzichtige besluitvorming moeilijk is. Doordachte acties zoals meer vrouwen in commissies (maar dan weer opletten voor administratieve overbelasting van de aanwezige vrouwen) en de nieuwe BOF-sleutel (positief effect van vrouwelijk ZAP) kunnen helpen.

Vrouwelijke professor

Dat niet enkel vrouwen vragen om transparante evaluatiecriteria, blijkt uit volgend citaat van een mannelijke postdoc:

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

3.4 Combinatie werk en gezin/vrije tijd

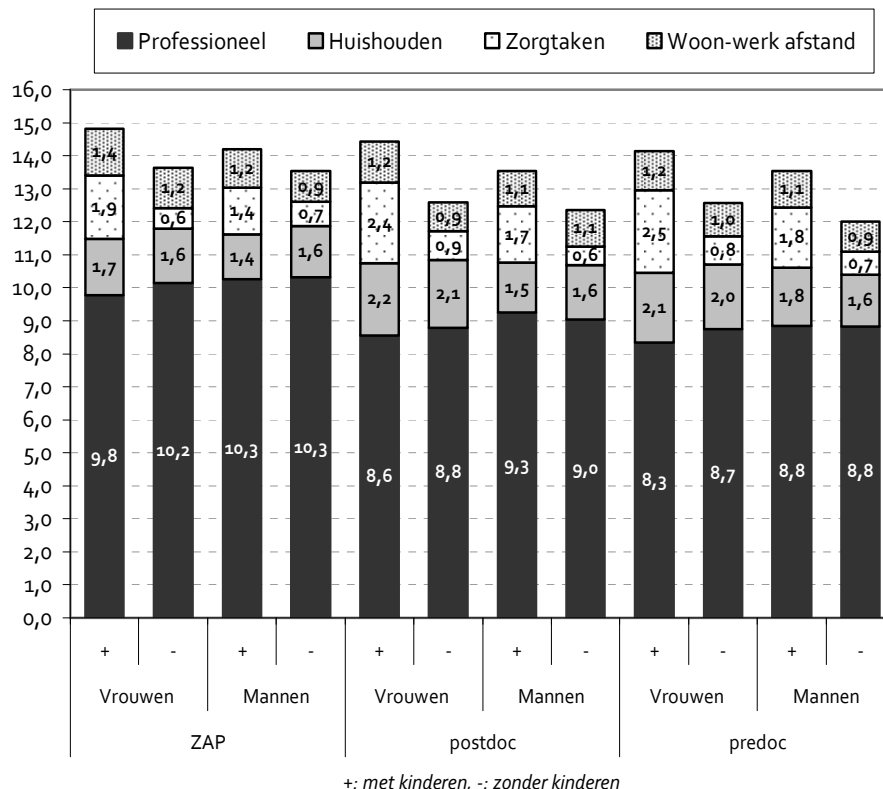
3.4.1 De gemiddelde werkdag van UGent-medewerkers

Gemiddelde werkdag van een AP'er. Uit de analyse blijkt dat alle wetenschappelijke personeelsleden het druk hebben met professionele, huishoudelijke en zorgtaken. Binnen hun statuutgroep hebben mannen en vrouwen zonder kinderen ongeveer dezelfde tijdsbesteding: ze besteden min of meer een gelijk aantal uren aan professionele taken en zorgtaken, vrouwen besteden in vergelijking iets meer tijd aan huishoudelijke taken.

Eens er kinderen zijn, duikt het traditionele rollenpatroon op: vrouwen met kinderen zeggen iets minder tijd te besteden aan professionele taken in vergelijking met hun kinderloze collega's, zij besteden de vrijgekomen tijd aan zorgtaken. Mannelijke professoren en postdocs met kinderen daarentegen besteden net meer tijd aan professionele taken dan hun mannelijke collega's zonder kinderen. Mannelijke professoren als groep zeggen het meest tijd te besteden aan professionele taken: zij spenderen hier 10,3 uur per dag aan, zij worden nipt gevolgd door vrouwelijke professoren die 10,2 uur hieraan besteden.

Het hebben van kinderen lijkt geen rol te spelen bij de tijdsbesteding aan huishoudelijke taken, het geslacht wel: vrouwen besteden 2 uur per dag aan het huishouden, mannen 1,5 uur.

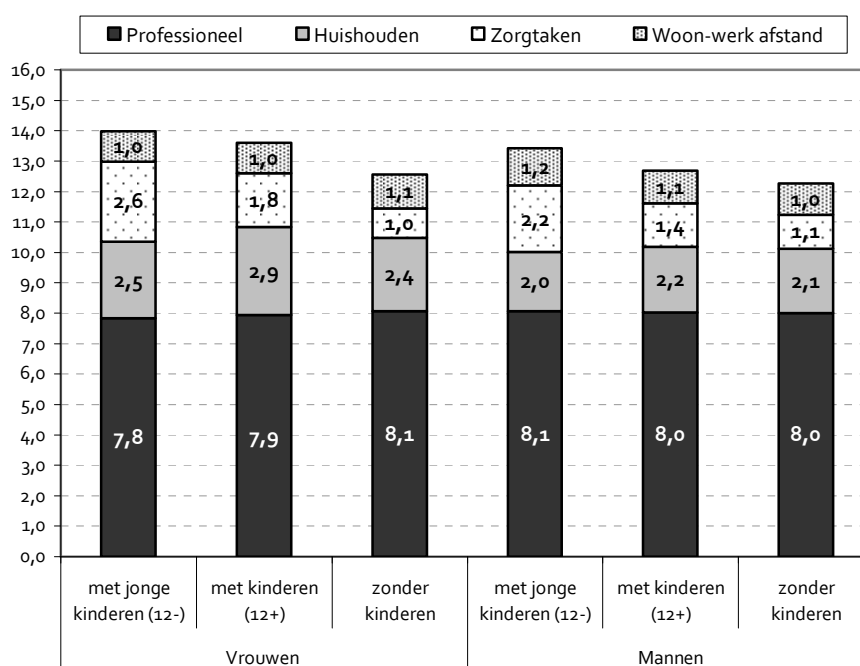
Figuur 15: Gemiddelde werkdag van een AP'er aan de UGent, naar statuutgroep en geslacht



Langste gemiddelde werkdag: top 3. Vrouwelijke professoren met één of meerdere kinderen rapporteren de langste gemiddelde werkdag met 14,8 uur¹⁴. Zij besteden 9,8 uur aan professionele taken, 1,7 uur aan het huishouden, 1,9 uur aan zorgtaken en zijn als groep het langst onderweg van en naar het werk (1,4 uur). Op nummer twee en drie staan de vrouwelijke postdocs met 14,4 uur en de mannelijke professoren met 14,2 uur. Met 14,1 uur vallen de vrouwelijke predocs net buiten de top 3.

Gemiddelde werkdag van een ATP'er. Vrouwelijke ATP'ers met één of meerdere kinderen jonger dan 12 jaar hebben de langste gemiddelde werkdag: zij werken 7,8 uur, besteden 2,5 uur aan het huishouden, 2,6 uur aan zorgtaken en zijn 1 uur onderweg van en naar het werk.

Figuur 16: Gemiddelde werkdag van een ATP'er (enkel voltijdsen) aan de UGent



Werken buiten de kantooruren. Conform het gegeven dat mannen zeggen meer tijd te besteden aan professionele taken, antwoordt een grotere proportie mannen dat ze meerdere keren in de week buiten de kantooruren werken. Dit gendersverschil geldt voor de postdocs, predocs en ATP'ers. Enkel bij het ZAP is er geen gendersverschil: binnen het ZAP werken zo goed als alle vrouwen en mannen meerdere keren in de week buiten de kantooruren.

¹⁴ Cf. Mason, Stacy, Goulden, Hoffman & Frasch (2005): "In their responses to the survey, thousands of UC tenure-track faculty men and women cited considerable difficulties in negotiating the competing demands of work and family. These difficulties are especially pressing for women faculty, ages 30 to 50, with children, who report spending over 100 hours a week on professional, domestic and caregiving activities (e.g. providing care for children, spouse, or elders). In contrast, men, ages 30 to 50, with children, spend slightly over 85 hours a week; and faculty, ages 30 to 50, without children spend no more than 80 hours a week on these activities. Thus, women with young children are particularly likely to experience a 'time bind'".

Tabel 20: Werken buiten de kantooruren tijdens de week

Werken buiten de kantooruren tijdens de week		enkele keren per					meerderere keren in de week	Aantal	x ²
		nooit	jaar	eens in de maand	eens in de 14 dagen	1 keer per week			
ZAP	man	0%	1%	1%	1%	5%	93%	336	-
	vrouw	0%	1%	0%	0%	6%	92%	77	
Postdoc	man	1%	1%	4%	6%	9%	78%	211	**
	vrouw	2%	5%	9%	8%	21%	56%	117	
Predoc	man	3%	5%	6%	7%	18%	61%	524	**
	vrouw	4%	11%	8%	8%	18%	51%	485	
ATP	man	25%	24%	10%	8%	9%	23%	354	***
	vrouw	43%	24%	5%	5%	7%	15%	517	
Alle personeelsleden	man	8%	8%	6%	6%	11%	62%	1.412	***
	vrouw	20%	16%	7%	6%	13%	38%	1.190	

Werken tijdens het weekend. In verhouding tot hun vrouwelijke collega's antwoordt een grotere proportie mannen dat ze elk weekend werken, dit genderverschil geldt voor alle statuutgroepen. De uitschieters qua professionele taken zijn opnieuw de ZAP-leden: de helft van vrouwelijke ZAP-leden en driekwart van de mannelijke ZAP-leden werkt elk weekend.

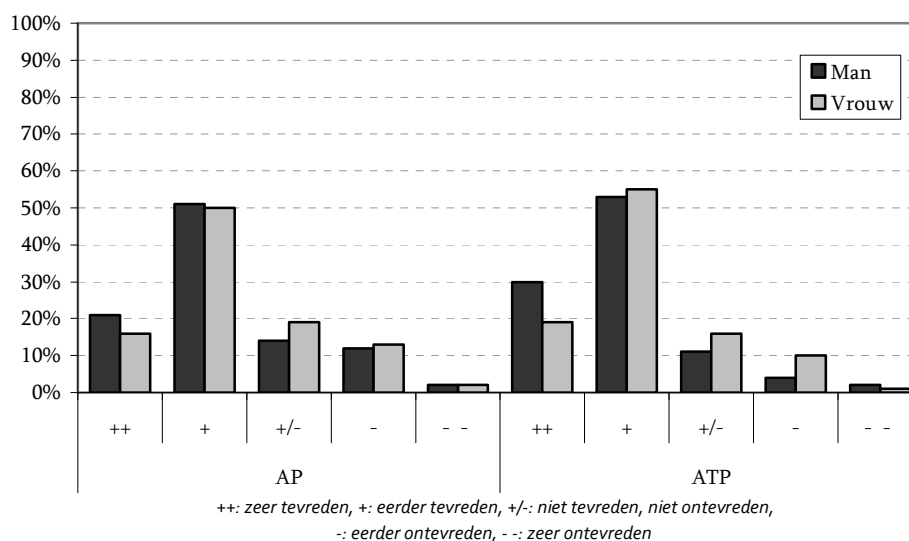
Tabel 21: Werken tijdens het weekend

Werken tijdens het weekend		enkele keren per					Aantal	x ²
		nooit	jaar	eens in de maand	eens in de 14 dagen	elk weekend		
ZAP	man	0%	5%	4%	19%	73%	336	***
	vrouw	3%	4%	5%	34%	54%	76	
Postdoc	man	0%	10%	21%	35%	33%	209	***
	vrouw	3%	20%	28%	31%	17%	118	
Predoc	man	10%	18%	20%	30%	21%	522	**
	vrouw	9%	25%	24%	29%	13%	483	
ATP	man	44%	28%	9%	11%	8%	349	***
	vrouw	59%	23%	7%	6%	4%	517	
Alle personeelsleden	man	15%	16%	14%	24%	32%	1.406	***
	vrouw	30%	23%	16%	20%	12%	1.188	

3.4.2 Tevredenheid over de combinatie werk en gezin

Ondanks deze lange werkdagen zegt de meerderheid van de personeelsleden (zeer) tevreden te zijn over de combinatie werk en gezin, slechts een minderheid (12%) is eerder tot zeer ontevreden. Binnen het AP is er geen genderverschil, de grote meerderheid van de mannen en vrouwen is eerder tevreden over de combinatie werk en gezin. Binnen het ATP is er wel een genderverschil: in verhouding met hun vrouwelijke collega's is een grotere groep mannelijke ATP'ers zeer tevreden over deze combinatie.

Figuur 17: Tevredenheid over de combinatie tussen het professionele leven en het gezinsleven



De UGent doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren. Slechts een kwart van alle personeelsleden vindt dat de UGent als werkgever het nodige doet om de combinatie werk en gezin te optimaliseren, 35% neemt een neutrale houding aan, 19% is het hiermee niet eens en 20% antwoordt 'ik weet het niet'. Voornamelijk de vrouwelijke professoren en postdocs zijn het hiermee oneens. Binnen het ATP ligt het percentage dat het hiermee oneens is lager en is er geen gendersverschil.

Tabel 22: De Universiteit Gent doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren

De Universiteit Gent doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren		Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	ik weet het niet	Aantal	χ^2
ZAP	man	12%	47%	26%	15%	281	*
	vrouw	8%	32%	43%	17%	72	
Postdoc	man	20%	35%	28%	17%	179	*
	vrouw	10%	33%	45%	12%	107	
Predoc	man	29%	30%	10%	31%	407	***
	vrouw	24%	32%	21%	23%	404	
ATP	man	35%	38%	12%	15%	274	-
	vrouw	38%	33%	13%	16%	422	
Alle personeelsleden	man	25%	37%	17%	21%	1.128	*
	vrouw	27%	33%	21%	19%	999	

De direct leidinggevende (d.i. promotor, vakgroepvoorzitter, afdelingshoofd, directeur) doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren. 41% van de personeelsleden is het eens met deze stelling, 39% neemt een neutrale houding aan en 20% is het hiermee oneens. Er is hierbij een gendersverschil in de predocgroep (maar niet in de andere groepen): in verhouding gaat een grotere groep vrouwelijke predocs 28% van de vrouwelijke t.o.v. 16% van de mannelijke predocs) niet akkoord met de stelling dat hun direct leidinggevende het nodige doet om de combinatie werk en gezin te optimaliseren.

Te weinig tijd voor zichzelf/het gezin vanwege hoge werkdruk. Een derde van de personeelsleden zegt te weinig tijd te hebben voor zichzelf/hun gezin wegens een hoge werkdruk, 27% antwoordt neutraal en 40% is het hiermee oneens. Er zijn grote verschillen naargelang de statuutgroep: binnen het ZAP is 66% van de vrouwen én mannen het eens met deze stelling, bij de postdocs is dit 43% (geen m/v-verschillen). Er is een opvallend genderverschil binnen het ATP: een kwart van de vrouwen t.o.v. een tiende van de mannen zegt te weinig tijd te hebben voor zichzelf/hun gezin wegens een hoge werkdruk.

De mogelijkheid om de werktijden (tijdelijk) af te stemmen op de privé-situatie. De grote meerderheid van de personeelsleden gaat eerder tot helemaal akkoord met deze stelling (66%), slechts 18% van alle personeelsleden zegt die mogelijkheid niet te krijgen. In verhouding tot hun vrouwelijke collega's gaat een grotere groep mannen akkoord met deze stelling (69% t.o.v. 63%). Er is een opvallend m/v-verschil binnen het ZAP: 64% van de mannen t.o.v. 50% van de vrouwen gaat hiermee akkoord. In verhouding gaat een grotere groep vrouwelijke professoren niet akkoord met deze stelling (30% t.o.v. 17% van de mannen).

Wat betreft de combinatie werk en gezin hebben vele medewerkers (vrouwen én mannen) opmerkingen. Dit duidt erop dat de combinatieproblematiek leeft binnen de UGent:

De oudere garde professoren moet duidelijk gemaakt worden dat ook jonge mannelijke medewerkers (AAP /ZAP) in een modern gezin veel gezins- en huishoudelijke taken hebben!

Mannelijke postdoc

Ik zou het accent verschuiven van 'vrouwvriendelijk' naar 'gezinsvriendelijk'. Het klassieke rollen-patroon wordt immers steeds vaker doorbroken. Vrouwvriendelijke maatregelen helpen momenteel vooral kinderloze vrouwen, eerder dan vrouwen met kinderen en moderne vaders, voor wie het veel moeilijker is om een academische carrière uit te bouwen. De focus ligt steeds vaker op buitenlandse ervaringen, eerder dan pure wetenschappelijke output, wat voor de meeste moeders en een groeiend deel van de vaders moeilijk praktisch uit te voeren valt.

Mannelijke predoc

Wat betreft ZAP-aanstellingen en benoemingen hebben vrouwen volgens mij een nadeel omdat de periode waarin ze moeten presteren om hiervoor in aanmerking te komen, dikwijls samenvalt met die waarin ze kinderen krijgen en voor kleine kinderen moeten zorgen. Niet alleen kunnen ze dan bv. zelf minder artikels schrijven, ze worden tijdens die periode ook minder betrokken in projecten of netwerken waaruit gezamenlijke artikels voortvloeien. Dit zorgt er dikwijls voor dat vrouwen niet benoemd geraken, eerder dan opzettelijke discriminatie de oorzaak is (er is altijd wel een 'goede reden' om ze niet te benoemen). Het lijkt me dan ook belangrijk dat dergelijke dossiers grondig worden geëvalueerd en dat op zijn minst de verrekening wordt gemaakt met het aantal maanden moederschaprust. Merk trouwens op dat op facultair niveau (faculteitsraad) zelden commentaar komt op voorstellen van benoemingscommissies (laat staan een vooropgestelde ranking wordt veranderd), het is dus belangrijk dat een grondig nazicht gebeurt op universitair niveau, op basis van objectieve criteria, die voor iedereen bekend dienen te zijn.

Vrouwelijke postdoc

De combinatie werk/gezin dient een belangrijk aandachtspunt te zijn, maar dit dient mijns inziens niet uitsluitend vanuit een gendergerelateerde achtergrond te gebeuren. Onlangs kwam de vraag op de

opleidingscommissie naar gezinsvriendelijker vergaderuren. Deze vraag werd enkel/ hoofdzakelijk naar de vrouwen gesteld, terwijl ik als man evenzeer met die problemen geconfronteerd word.
Mannelijke postdoc

In ons departement heerst er totaal onbegrip voor vrouwelijke postdoctorale onderzoekers die ouderschapsverlof wensen op te nemen. Dit wordt geassocieerd met gebrek aan motivatie: men meent daaruit te moeten besluiten dat deze vrouwen voor het gezin kiezen en niet voor het werk. Er wordt geen rekening mee gehouden dat dit maar een tijdelijke oplossing is, en dat ook vrouwen met kinderen graag na een tijd de draad weer opnemen, om verder een carrière uit te bouwen. Er is niemand gebaat met niet-voldoende uitgeruste en overwerkte medewerkers. Men moet echter voor ogen zien dat deze maatregelen heel beperkt in tijd zijn en men zou meer aandacht aan re-integratie in de werkomgeving moeten besteden. Tijdens de zwangerschapsperiode wordt het werk overgedragen, en na deze periode moet men beroep doen op de fairheid van de medewerkers om het project of een deel ervan terug te krijgen of er verder bij betrokken te worden. In onze zeer competitieve academische omgeving is dat vaak niet evident. We hebben hier al uitgebreid mogen ervaren dat mensen bovenaan de ladder meestal uiterst assertief (om het eufemistisch uit te drukken) zijn en vooral hun eigenbelang verdedigen. Hierin zijn doorgaans mannen sterker, en dit maakt de academische wereld een zeer harde wereld om in te overleven en promotie te maken, zeker voor vrouwen met een jong gezin.

Vrouwelijke postdoc

Het recente voorstel om voor een aanstelling binnen het ZAP-kader een verblijf van meerdere jaren aan een buitenlandse universiteit te eisen, maakt het volgens mij voor vrouwen met een gezin quasi onmogelijk om naar het ZAP-kader door te stromen. Zelf heb ik het krijgen van kinderen reeds 7 jaar uitgesteld omwille van een doctoraat, hier nog een 3-tal jaar buitenland bij vragen drijft de leeftijd waarop je als vrouw aan kinderen kan beginnen, danig op, tot aan de biologische limiet. De ongelijkheid ligt volgens mij ook niet zozeer op het vlak mannen/vrouwen, maar begint pas goed wanneer je als vrouw kinderen krijgt. Op dat moment voel je hoe veel extra energie een gezin vraagt, en kan je plots veel minder goed de academische concurrentie aan, zowel ten opzichte van mannelijke collega's, als ten opzichte van vrouwelijke collega's zonder gezinszorg. Mijn conclusie: als vrouwelijke wetenschapper word je vandaag bijna gedwongen om te kiezen tussen de uitbouw van een gezin of de uitbouw van je wetenschappelijke carrière - een spijtige zaak.

Vrouwelijke postdoc

3.4.3 Het inperken en uitstellen van de kinderwens omwille van de loopbaan

Slechts een minderheid van de personeelsleden is (zeer) ontevreden over de combinatie werk en gezin, maar als er in de vragenlijst UGender dieper ingegaan wordt op de combinatieproblematiek blijkt dat een groot deel van de personeelsleden hun kinderwens uitstelt en/of inperkt.

De kinderwens inperken. Een vijfde van de vrouwelijke en een tiende van de mannelijke personeelsleden aan de UGent krijgt/kreeg omwille van hun loopbaan minder kinderen dan zij wens(t)en. Dit significante genderverschil wordt binnen elke statuutgroep geobserveerd en is het grootst binnen het ZAP waar 39% van de vrouwen en 12% van de mannen akkoord gaat met de stelling 'ik krijg/kreeg omwille van mijn loopbaan minder kinderen dan ik wens(te)'.

Tabel 23: Inperking van de kinderwens omwille van de loopbaan

Ik krijg/kreeg omwille van mijn loopbaan minder kinderen dan ik wens/wenste		Niet			Aantal	x ²
		Akkoord	Neutraal	Akkoord		
ZAP	man	12%	9%	78%	236	***
	vrouw	39%	11%	50%	62	
Postdoc	man	13%	18%	69%	119	**
	vrouw	32%	16%	52%	85	
Predoc	man	12%	25%	63%	139	**
	vrouw	26%	27%	48%	191	
ATP	man	7%	11%	82%	153	*
	vrouw	13%	18%	69%	285	
Alle personeelsleden	man	11%	15%	74%	641	***
	vrouw	22%	20%	58%	622	

De kinderwens uitstellen. De helft van de vrouwelijke AP'ers en een kwart van de mannelijke AP'ers stelt het krijgen van kinderen (een beetje of lang) uit omwille van hun werk aan de UGent. Mannelijke AP'ers antwoorden vaker dan hun vrouwelijke collega's dat hun werk geen invloed heeft op de beslissing om kinderen te krijgen. De grootste proportie personeelsleden die het krijgen van kinderen uitstelt, wordt teruggevonden bij de vrouwelijke postdocs (56%), predocs (50%) en professoren (38%), maar ook 30% van de mannelijke postdocs stelt het krijgen van kinderen uit. Bij het ATP antwoordt de meerderheid (60%) dat hun werk geen invloed heeft op deze beslissing. Toch antwoordt ook binnen het ATP 15% van de vrouwen dat zij het krijgen van kinderen uitstellen omwille van hun werk aan de UGent.

Tabel 24: Het krijgen van kinderen uitstellen

	AP							
	ZAP		postdoc		predoc		totaal	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Omwille van het werk aan de UGent...								
Het krijgen van kinderen wordt uitgesteld	23%	38%	30%	56%	24%	50%	25%	50%
<i>Ik stel het krijgen van kinderen uit</i>	3%	6%	7%	15%	18%	35%	11%	27%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen lang uitgesteld</i>	8%	17%	6%	13%	2%	3%	5%	7%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen een beetje uitgesteld</i>	12%	14%	17%	28%	5%	13%	10%	16%
Mijn werk heeft/had geen invloed op deze beslissing	57%	38%	52%	35%	32%	26%	44%	29%
Het krijgen van kinderen wordt vervroegd	0%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	2%
<i>Ik vervroeg het krijgen van kinderen</i>	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen een beetje vervroegd</i>	0%	1%	1%	1%	0%	2%	0%	2%
<i>Ik heb het krijgen van kinderen veel vervroegd</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Het krijgen van kinderen is/was niet aan de orde	20%	23%	16%	9%	43%	22%	30%	19%
Totaal	267	69	167	105	400	393	846	573

3.4.4 Combinatie werk en huishouden

Uit de tijdsbestedinganalyse bleek al dat vrouwen in vergelijking met mannen meer tijd besteden aan huishoudelijke taken. Dit gegeven werd in de UGender vragenlijst meer in detail¹⁵ onderzocht.

¹⁵ Voor deze analyse werden personeelsleden die samenwonen en personeelsleden die inwonen bij (groot-) ouders of andere familieleden in beschouwing genomen.

Samen- of inwonende vrouwen nemen gemiddeld een groter percentage (bijna dubbel zoveel) van het huishouden voor hun rekening dan mannen. Slechts 5% van de personeelsleden besteedt huishoudelijke taken uit. Vrouwelijke professoren en postdocs vormen hierop een uitzondering: gemiddeld wordt 27% van de huishoudelijke taken van vrouwelijke ZAP-leden uitbesteed, toch wordt ook 46% van de huishoudelijke taken door vrouwelijke professoren zelf gedaan.

Tabel 25: Gemiddeld percentage van de huishoudelijke taken dat men zelf doet, de partner en andere familieleden doen en dat uitbesteed wordt

Gemiddeld % van de huishoudelijke taken ...		Samenwonende en inwonende personeelsleden			
		dat men zelf doet	dat de partner doet	dat andere familieleden doen	dat uitbesteed wordt
ZAP	man	26%	63%	3%	9%
	vrouw	46%	24%	3%	27%
Postdoc	man	35%	55%	4%	6%
	vrouw	56%	29%	5%	11%
Predoc	man	37%	48%	13%	2%
	vrouw	58%	31%	7%	4%
ATP	man	35%	53%	8%	3%
	vrouw	67%	23%	4%	5%
Alle personeelsleden	man	33%	54%	7%	5%
	vrouw	61%	27%	5%	7%

3.5 Mentoring

In de vragenlijst UGender werd nagegaan in welke mate personeelsleden begeleid worden tijdens hun loopbaan aan de UGent. De gehanteerde definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring was als volgt: "Als een meer ervaren collega de rol van begeleider/coach (mentor) op zich neemt ten opzichte van een meestal jongere collega (mentee) spreken we van mentoring. Op collegiale wijze kan de mentor in een 1-op-1 relatie de mentee adviseren, bijstaan, bemoedigen, begeleiden, ondersteunen, risico's helpen analyseren..."¹⁶

3.5.1 Het al dan niet hebben van een mentor

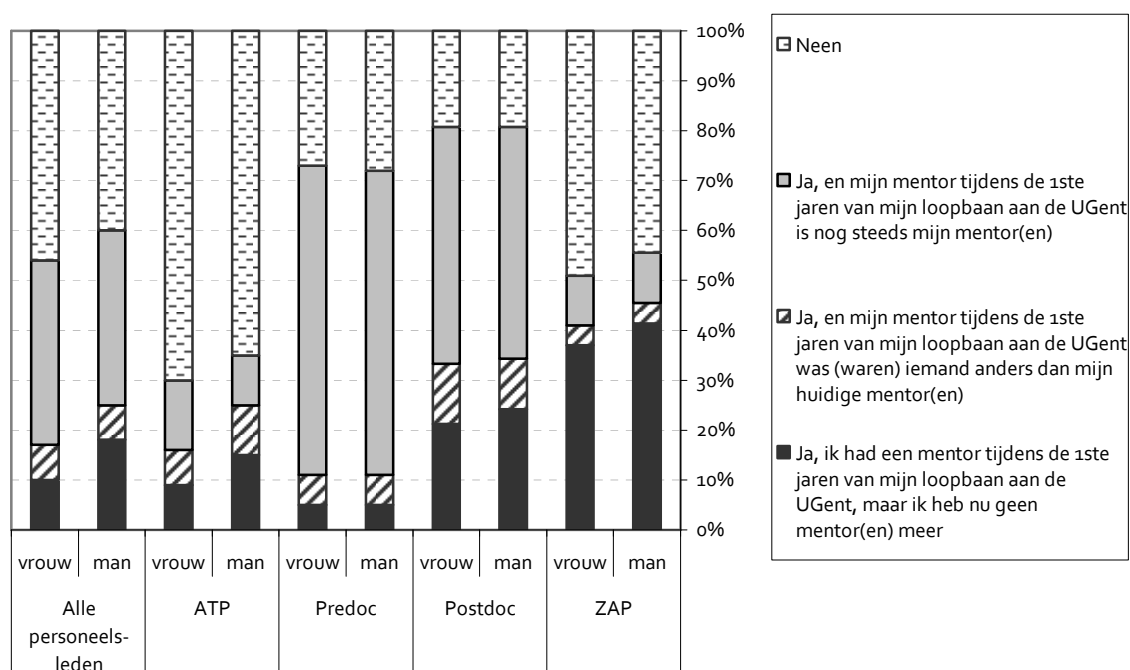
Een significant grotere proportie mannen in verhouding tot vrouwen antwoordt dat zij een mentor hadden tijdens de eerste jaren van hun loopbaan aan de UGent, maar nu geen mentor(en) meer hebben. In verhouding tot mannen antwoordt een grotere groep vrouwen dat ze niet actief

¹⁶ In dit deel worden de resultaten van het deel 'loopbaanbegeleiding/mentoring' besproken. De uitgebreide definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring kan nagelezen worden in de vragenlijst UGender in bijlage.

bijgestaan worden/werden tijdens hun loopbaan(beslissingen) aan de UGent. Dit significante genderverschil is toe te schrijven aan het ATP.

Binnen het AP zijn er grote verschillen afhankelijk van statuutgroep, maar binnen eenzelfde statuutgroep zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo heeft slechts een kwart van de predocs en een vijfde van de postdocs geen mentor(en). De meerderheid van de predocs en postdocs antwoordt dat ze een mentor hadden tijdens de eerste jaren van hun loopbaan aan de UGent en dat deze nog steeds hun mentor is. Binnen het ZAP zegt de meerderheid dat ze geen mentor hebben/hadden. Daarnaast zien we dat een grote groep ZAP aangeeft dat ze een mentor hadden tijdens de beginjaren van hun loopbaan aan de UGent maar nu geen mentor meer hebben.

Figuur 18: Heeft men tijdens de loopbaan aan de UGent een mentor (gehad)?



3.5.2 De relatie mentor en mentee

Geslacht van de mentor. 89% van alle mannelijke personeelsleden heeft een mentor van hetzelfde geslacht, slechts 11% van de mannen heeft een vrouwelijke mentor. In verhouding tot hun mannelijke collega's heeft een grotere groep vrouwen (27%) een vrouwelijke mentor. Dit genderverschil wordt teruggevonden bij de predocs en ATP'ers die een mentor hebben: een kwart van de vrouwelijke predocs (t.o.v. 12% van de mannelijke predocs) en 45% van de vrouwelijke ATP'ers heeft een vrouwelijke mentor (t.o.v. 18% van de mannelijke ATP'ers). Dit genderverschil geldt niet voor het ZAP, in deze groep hebben bijna alle mannen en vrouwen mannelijke mentoren.

Hoe kwam de relatie met de mentor tot stand? Bij de grote meerderheid vloeide het mentorship voort uit een werkrelatie. Daarnaast vond een vijfde zijn/haar mentor nadat die mentor zelf actief stappen zette. Slechts een tiende van de personeelsleden ging zelf actief op zoek naar een mentor. Een opvallend cijfer: de grootste proportie van de personeelsleden die zelf actief op zoek gaat naar een promotor zijn de mannelijke postdocs, binnen deze groep duidt 21% deze antwoordcategorie aan. Bij een kleine minderheid van de personeelsleden groeide het mentorship met de eerste mentor spontaan.

De respondenten konden ook informatie geven over hun (eventuele) tweede mentor. Voor deze tweede mentor is de situatie anders: op de eerste plaats staat nog steeds 'mentorship volgde uit een werkrelatie', maar op de tweede plaats duidt een grotere proportie van de personeelsleden aan dat het mentorship spontaan groeide (geen genderverschillen hierbij).

Wat was de relatie met de mentor tijdens de eerste jaren van de loopbaan aan de UGent? Wat betreft de eerste mentor waar men informatie over gaf, is de mentor bij de grote meerderheid de promotor of direct leidinggevende. Bij de tweede mentor is er sprake van een andere relatie: bij de meerderheid was deze tweede mentor een ander leidinggevende –al dan niet binnen de eigen vakgroep/afdeling– binnen de UGent (geen genderverschillen hierbij).

3.5.3 Het takenpakket van een mentor

Begeleiding bij aanvang van de loopbaan aan de UGent. Zo goed als alle personeelsleden (93%) kregen begeleiding van hun mentor(en) bij aanvang van hun loopbaan aan de UGent. 82% onder hen oordeelde dat dit hen eerder wel tot zeer veel geholpen heeft. Bij slechts 5% heeft deze begeleiding bij aanvang van de loopbaan eerder niet tot zeer weinig geholpen, 13% antwoordde neutraal. Bij het krijgen van deze begeleiding en de mate waarin deze begeleiding bij aanvang van de loopbaan aan de UGent geholpen heeft, zijn er geen verschillen naar geslacht of statuutgroep.

Inhoud van de begeleiding door de mentor (AP). Voor het AP geldt dat bij een grote groep de mentor hen (zeer) frequent stimuleert bij wetenschappelijke activiteiten en interne/externe dienstverlening, en hen introduceert in professionele netwerken. Een kleinere groep van het AP wordt door hun mentor (zeer) frequent actief begeleid naar een doorstroming, geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden en hun functioneren, en gestimuleerd om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen. Een minderheid van het AP praat (zeer) frequent over de combinatie werk en gezin met hun mentor. Hulp bij deze aspecten komt meestal tot stand nadat de mentor spontaan hulp bood. In vergelijking met hun mannelijke collega's vraagt een grotere proportie

vrouwelijke AP'ers als mentee zelf om hulp bij de aspecten 'praten over de combinatie werk en gezin', 'actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming' en 'feedback over mijn functioneren'.

Er zijn hierbij gendersverschillen: zo antwoordt in verhouding tot hun mannelijke collega's een significant grotere groep vrouwelijke AP'ers dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor begeleid werden naar een bevordering of doorstroming, én dat zij nooit of een enkele keer door hun mentor geïnformeerd werden over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden¹⁷.

Tabel 26: Inhoud van de mentoring, en op wiens initiatief deze mentoringaspecten tot stand kwamen (AP)

Tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent..	Academisch Personeel									
	mannelijke mentee					vrouwelijke mentee				
	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?		frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?	
				mentee	mentor				mentee	mentor
stimuleerde mijn mentor me bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	73%	19%	8%	39%	61%	71%	19%	10%	43%	57%
stimuleerde mijn mentor me tot interne en externe dienstverlening	40%	36%	24%	31%	69%	37%	34%	29%	34%	66%
introduceerde mijn mentor mij in zijn/haar professionele netwerken	43%	30%	27%	20%	80%	37%	33%	30%	24%	76%
stimuleerde mijn mentor me om opleidingen/ bijscholing/cursussen te volgen	25%	33%	42%	57%	43%	29%	34%	37%	62%	38%
begeleidde mijn mentor me actief naar een bevordering of doorstroming	36%	26%	37%	42%	58%	25%	23%	52%	51%	49%
informeerde mijn mentor me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	31%	37%	32%	46%	54%	24%	30%	46%	48%	52%
gaf mijn mentor feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	28%	33%	39%	43%	57%	24%	33%	42%	50%	50%
praatte mijn mentor met mij over de combinatie werk en gezin	16%	25%	59%	45%	55%	17%	23%	60%	56%	44%

Inhoud van de begeleiding door de mentor (ATP). Voor een grote groep van de ATP'ers geldt dat hun mentor hen (zeer) frequent stimuleert tot interne en externe dienstverlening, feedback geeft over hun functioneren, stimuleert om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen, introduceert in professionele netwerken en hen stimuleert bij wetenschappelijke activiteiten. Een kleinere groep van het ATP praat (zeer) frequent over de combinatie werk en gezin met hun mentor en wordt door hun mentor actief begeleid naar een bevordering of doorstroming en geïnformeerd over doorstroom- en

¹⁷ Deze bevinding is zeer gelijkaardig aan die van Silverman & McDonald (2003). Ook zij legden een aantal uitspraken voor die polsten naar gendersverschillen bij mentoring: "(...) a very clear gender difference in responses had to do with criteria for promotion. 20.4% of the men and 35.7% of the women entered "no" in response to the question: "My department director prospectively advises about criteria for promotion".

bevorderingsmogelijkheden. Hulp bij deze aspecten komt meestal tot stand nadat de mentor spontaan hulp bood. Enkel voor de aspecten 'informer over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden', 'stimulans tot het volgen van opleidingen/bijbscholing/cursussen' en 'een actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming' vraagt de mentee meestal zelf om hulp. Er zijn geen genderverschillen binnen het ATP wat betreft de inhoud van het takenpakket van de mentor, noch wat betreft de manier waarop de hulp tot stand kwam.

Tabel 27: Inhoud van de mentoring, en op wiens initiatief deze mentoringaspecten tot stand kwamen (ATP)

Tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent..	Administratief en Technisch Personeel									
	mannelijke mentee					vrouwelijke mentee				
	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?		frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	op wiens initiatief kwam deze hulp tot stand?	
				mentee	mentor				mentee	mentor
stimuleerde mijn mentor me tot interne en externe dienstverlening	52%	32%	16%	41%	59%	54%	27%	19%	38%	62%
gaf mijn mentor feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	33%	39%	28%	29%	71%	48%	28%	24%	33%	67%
stimuleerde mijn mentor me om opleidingen/ bijscholing/cursussen te volgen	33%	44%	24%	57%	43%	40%	28%	32%	68%	32%
introduceerde mijn mentor mij in zijn/haar professionele netwerken	37%	28%	34%	28%	72%	39%	33%	27%	22%	78%
stimuleerde mijn mentor me bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	37%	19%	44%	41%	59%	38%	26%	36%	38%	62%
praatte mijn mentor met mij over de combinatie werk en gezin	20%	37%	43%	45%	55%	29%	34%	37%	46%	54%
begeleidde mijn mentor me actief naar een bevordering of	19%	22%	59%	54%	46%	26%	13%	61%	60%	40%
informeerde mijn mentor me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	19%	30%	51%	60%	40%	22%	27%	51%	65%	35%

Takenpakket van een mentor, volgens mentoren. Bijna alle mentoren binnen het AP¹⁸ zeggen hun mentees (zeer) frequent geholpen te hebben met hun geschreven werk en gestimuleerd te hebben tot wetenschappelijke activiteiten. Er zijn genderverschillen: in verhouding tot hun vrouwelijke collega's antwoordt een grotere groep mannelijke mentoren dat zij (zeer) frequent hun mentees geïnformeerd hebben over doorstroommogelijkheden, hen geïntroduceerd hebben in hun netwerken en hen gestimuleerd hebben tot wetenschappelijke activiteiten. In verhouding tot hun mannelijke collega's antwoordt een grotere proportie vrouwelijke mentoren dan weer dat zij (zeer) frequent hun mentees geïnformeerd hebben over de combinatie werk en gezin.

¹⁸ Een gelijkaardige analyse van het takenpakket van de mentoren binnen het ATP was wegens te kleine aantallen onmogelijk.

Tabel 28: Inhoud van de mentoring, volgens mentoren (AP)

Als mentor heb in het algemeen mijn mentee(s) ...	Academisch Personeel								X ²
	mannelijke mentor				vrouwelijke mentor			Aantal	
	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer	Aantal	frequent, zeer frequent	af en toe	nooit, een enkele keer		
gestimuleerd om opleidingen/ bijscholing/cursussen te volgen	46%	38%	16%	370	48%	32%	21%	145	-
geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	57%	31%	12%	370	44%	34%	22%	134	**
actief begeleid naar een bevordering of doorstroming	52%	22%	26%	332	42%	23%	35%	115	-
gestimuleerd bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	88%	9%	3%	387	79%	16%	6%	154	*
geholpen met zijn/haar geschreven werk (nalezen, op weg helpen, tips geven, wijzen op publicatiemogelijkheden, ...)	92%	6%	2%	394	88%	9%	3%	162	-
gestimuleerd tot interne en externe dienstverlening	48%	33%	19%	362	45%	35%	20%	134	-
geïntroduceerd in mijn professionele netwerken	66%	26%	9%	381	53%	33%	14%	139	*
geïnformeerd over de combinatie werk en gezin	21%	36%	43%	349	37%	32%	32%	133	**
feedback gegeven over zijn/haar functioneren (functioneringsgesprek)	49%	32%	18%	370	52%	31%	17%	144	-

3.6 Netwerken

In de vragenlijst werd drie netwerktypes onderscheiden en bevraagd: (1) een professioneel netwerk binnen en/of buiten de UGent, d.i. het werkgerelateerde contact; (2) een sociaal netwerk (inclusief vrije tijd) binnen en/of buiten de UGent, d.i. het niet-werkgerelateerde contact; en (3) een politiek/ideologisch netwerk binnen en/of buiten de UGent. Netwerken hebben allerlei functies, via netwerken kan men onder meer (cf. Nuyens, 2005; Valgaeren, 2005):

- advies over de eigen loopbaan krijgen en/of vragen,
- informeel geïnformeerd worden over mogelijke promoties, bevorderingen en vacatures,
- op de hoogte gesteld worden van nieuwe projecten en onderzoeksfinanciering,
- gevraagd worden om te zetelen in beslissingsorganen,
- in contact komen met beslissers die een belangrijke rol kunnen spelen in de loopbaan,
- zichzelf en zijn/haar werk zichtbaar maken
- iets terugvragen of iets verkrijgen.

3.6.1 Professionele netwerken

Het hebben van een professioneel netwerk. Driekwart van de AP'ers beschikt over professionele netwerken binnen en/of buiten de UGent. Er is geen verschil in de mate waarover mannen en vrouwen beschikken over professionele netwerken in het AP: 79% van de mannen en 75% van de vrouwen zegt hierover te beschikken. Er is wel een verschil afhankelijk van statuutgroep: hoe hoger op de academische ladder, hoe meer men aangeeft over dergelijke netwerken te beschikken. Zo heeft 90% van het ZAP, 85% van de postdocs en 70% van de predocs professionele netwerken. Ook binnen het ATP is er geen m/v-verskil, binnen deze groep zegt 54% over professionele netwerken te beschikken.

Samenstelling van de professionele netwerken. Bij een kwart van de AP'ers bestaat hun professionele netwerk voornamelijk uit mensen van het eigen geslacht. Er is hierbij een m/v-verskil: 36% van de mannelijke AP'ers heeft een professioneel netwerk dat hoofdzakelijk uit andere mannen bestaat t.o.v. slechts 4% van de vrouwelijke AP'ers die een professioneel netwerk heeft dat hoofdzakelijk uit vrouwen bestaat. Er is bijgevolg een grote groep (*old boys' networks*) t.o.v. een kleine (*old girls' networks*). Dit m/v-verskil wordt teruggevonden in elke statuutgroep, ook binnen het ATP. Bij een minderheid (slechts 18% van de AP'ers en 14% van de ATP'ers) bestaat het professionele netwerk uit mensen van de eigen leeftijd.

De invloed van het professionele netwerk op de loopbaan. Bij 81% van de AP'ers die beschikken over professionele netwerken heeft dit netwerk eerder tot zeker wel een positieve invloed gehad op de eigen loopbaan. Bij slechts een vijfde van het wetenschappelijk personeel hebben deze netwerken (nog) geen positieve invloed gehad op de loopbaan. Binnen het ATP hebben de professionele netwerken bij 30% zeker wel hun loopbaan positief beïnvloed, bij 37% eerder wel en bij 33% hebben deze netwerken (nog) geen positieve invloed gehad.

Gebruik maken van het professionele netwerk voor de loopbaanuitbouw. Binnen het AP maakt 28% regelmatig gebruik van zijn/haar professionele netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan, 60% af en toe. Slechts een kleine groep AP'ers maakt dus nooit gebruik van deze netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan. Binnen het ATP zien we dat 23% regelmatig gebruik maakt van professionele netwerken, 58% maakt hiervan af en toe gebruik en 19% maakt nooit gebruik van deze netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan.

Functies van het professionele netwerk. Binnen het AP dragen de professionele netwerken voornamelijk bij tot samenwerkingsverbanden, deelname aan congressen, het publicatiedossier, introducties in formele structuren en doorstroming. Voor een kleinere groep draagt het professionele

netwerk bij tot het vinden van een mentor en mentee. Er zijn opvallend weinig genderverschillen binnen het ZAP: het enige significante genderverschil is de vaststelling dat in tegenstelling tot hun mannelijke collega's geen enkele vrouwelijke professor een mentor vond d.m.v. dit netwerk. Er zijn wel een aantal genderverschillen bij de postdocs: in vergelijking oordelen vrouwelijke postdocs dat hun professioneel netwerk minder bijgedragen heeft aan hun deelname aan congressen en hun publicatiedossier dan mannelijke postdocs. Maar vrouwelijke postdocs vonden wel meer dan mannen een mentor dankzij dit netwerk. Binnen de predocgroep zijn er geen genderverschillen. Binnen het ATP dragen professionele netwerken voornamelijk bij tot samenwerkingsverbanden, introducties in formele structuren, deelname aan congressen en bevordering/doorstroming. Voor een kleinere groep dragen deze netwerken bij tot het publicatiedossier en het vinden van een mentor en mentee. Binnen het ATP zijn er geen verschillen naar geslacht.

Tabel 29: Functies van professionele netwerken

Mijn professioneel netwerk heeft bijgedragen tot... (% dat ja antwoordde)	samenwerkings- verbanden	mijn deelname aan congressen	mijn publicatie- dossier	introductie in formele structuren	mijn bevordering/ doorstroming	het vinden van mijn mentor	het vinden van mijn mentee
ZAP	96%	73%	69%	69%	47%	16%	29%
ZAP man	95%	72%	68%	69%	47%	18%	28%
ZAP vrouw	97%	81%	72%	71%	46%	0% **	36%
postdoc	87%	71%	67%	57%	44%	18%	18%
postdoc man	88%	77%	72%	56%	47%	14%	17%
postdoc vrouw	84%	60% **	60% *	57%	39%	25% *	19%
predoc	89%	75%	62%	52%	33%	28%	15%
predoc man	89%	77%	62%	56%	31%	25%	16%
predoc vrouw	89%	73%	62%	49%	35%	30%	14%
ATP	84%	59%	24%	67%	47%	24%	16%
ATP man	83%	53%	25%	65%	53%	19%	14%
ATP vrouw	84%	63%	23%	67%	43%	28%	17%

Zijn er old boys' networks en informele netwerken aan de UGent? 24% van het ZAP, 34% van de postdocs en 31% van de predocs zegt geen of moeilijk toegang te verkrijgen tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent. In verhouding tot hun mannelijke collega's meldt een grotere groep vrouwelijke professoren dat zij geen of moeilijk toegang tot bepaalde professionele netwerken krijgen, maar dit verschil is niet significant. Binnen het ATP zegt een kleinere groep (21%) geen of moeilijk toegang krijgen tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent. Er zijn dus informele netwerken aan de UGent, maar deze lijken in dezelfde mate moeilijk toegankelijk te zijn voor vrouwen en mannen.

Tabel 30: Samenstelling van de professionele netwerken			
% dat helemaal of eerder akkoord is met...	in mijn professioneel netwerk zitten hoofzakelijk mensen van mijn eigen geslacht	in mijn professioneel netwerk zitten hoofzakelijk mensen van mijn eigen leeftijd	ik krijg geen of moeilijk toegang tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent
ZAP	30%	18%	24%
ZAP man	36%	19%	22%
ZAP vrouw	4%	15%	33%
	***	-	-
postdoc	28%	14%	34%
postdoc man	40%	12%	33%
postdoc vrouw	7%	16%	36%
	***	-	-
predoc	22%	19%	31%
predoc man	33%	20%	31%
predoc vrouw	11%	18%	31%
	***	-	-
ATP	24%	14%	21%
ATP man	33%	10%	23%
ATP vrouw	18%	17%	20%
	**	**	-

3.6.2 Sociale netwerken

Het hebben van een sociaal netwerk. 78% van het AP beschikt over sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent. Binnen het AP is er geen effect van geslacht, wel van statuutgroep: hoe hoger op de academische ladder, hoe minder men beschikt over sociale netwerken. Zo heeft 84% van de predocs, 77% van de postdocs en 64% van het ZAP sociale netwerken. Binnen het ATP heeft 56% sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent (geen gendersverschillen).

De invloed van het sociale netwerk op de loopbaan. Van de AP'ers en ATP'ers die beschikken over sociale netwerken, heeft dit bij ongeveer de helft eerder tot zeker wel een positieve invloed gehad op de eigen loopbaan (geen gendersverschillen).

Gebruik maken van het sociale netwerk voor de loopbaanuitbouw. Een grote groep van het AP (42%) maakt nooit gebruik van hun sociale netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan, 13% maakt regelmatig gebruik van deze netwerken, 45% af en toe. Bij het ATP maakt 36% nooit gebruik van hun sociale netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan, 17% maakt regelmatig gebruik van deze netwerken, 47% af en toe. Ook hierbij zijn er geen m/v-verschillen.

3.6.3 Politieke, Ideologische netwerken

Het hebben van een politiek, ideologisch netwerk. Een minderheid van 10% van de wetenschappelijke medewerkers beschikt over politieke/ideologische netwerken binnen en/of buiten de UGent. Er is een

significant gendersverschil: het gaat om 7% van de vrouwen en 12% van de mannen. Deze gendersverschillen worden gevonden binnen de ZAP- en postdocgroep (niet binnen de predocgroep), zo heeft binnen het ZAP 17% van de mannen een dergelijk netwerk t.o.v. 8% van de vrouwen. Binnen de postdocgroep heeft 14% van de mannen een dergelijk netwerk t.o.v. 5% van de vrouwen. Hoe hoger op de academische ladder, hoe meer mannen dus beschikken over een politiek/ideologisch netwerk. Binnen het ATP beschikt 8% over dergelijke netwerken, binnen deze groep is er geen gendersverschil.

De invloed van het politiek, ideologisch netwerk op de loopbaan. Van de personeelsleden die beschikken over politieke/ideologische netwerken hebben deze bij 41% van het ATP en 26% van het AP reeds een positieve invloed gehad op de loopbaan.

Gebruik maken van het politiek, ideologisch netwerk voor de loopbaanuitbouw. Van de personeelsleden die beschikken over politieke/ideologische netwerken, maakt 33% van het AP en 47% van het ATP regelmatig tot af en toe gebruik van deze netwerken voor de uitbouw van hun loopbaan.

Conclusie m.b.t. netwerken. Er zijn opvallend weinig gendersverschillen: mannen en vrouwen zeggen in dezelfde mate te beschikken over professionele en sociale netwerken, ze maken er in dezelfde mate gebruik van en deze netwerken hebben hun loopbaan reeds op dezelfde (positieve) manier beïnvloed. Enkel bij de politieke, ideologische netwerken is er een gendersverschil: in verhouding tot hun vrouwelijke collega's beschikt een grotere groep mannelijke professoren en postdocs over dergelijke netwerken.

3.7 Vergaderingen

In de vragenlijst werd een vergadering gedefinieerd als een georganiseerde bijeenkomst die men zelf leidt of waarvoor men uitgenodigd wordt, met ten minste drie personen voor bespreking en overleg (Deloitte & Touch, 2003).

3.7.1 Deelname van mannen en vrouwen aan vergaderingen

Aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men lid is. De grote meerderheid van het personeel is een actief lid van maximum vijf beslissingsorganen. Er zijn geen significante gendersverschillen wat betreft het aantal beslissingsorganen waarvan men in het kader van de professionele werkzaamheden aan de UGent actief lid is. Er is wel een verschil afhankelijk van

statuutgroep: zo is binnen het ZAP in verhouding tot de andere statuutgroepen een grotere groep betrokken als actief lid in 6 à 10 en meer dan 10 advies-, overleg- en/of beslissingsorganen.

Tabel 31: Aantal beslissingsorganen waarvan men in het kader van het werk aan de UGent een actief lid is

		Aantal advies-, overleg- en/of beslissingsorganen waarvan men in kader van professionele werkzaamheden aan de UGent een actief lid is			Aantal
		0-5	6-10	>10	
ZAP	man	48%	43%	9%	292
	vrouw	56%	33%	11%	73
postdoc	man	88%	9%	2%	181
	vrouw	88%	12%	0%	106
predoc	man	98%	2%	0%	420
	vrouw	97%	2%	1%	416
ATP	man	93%	4%	3%	270
	vrouw	94%	5%	1%	427

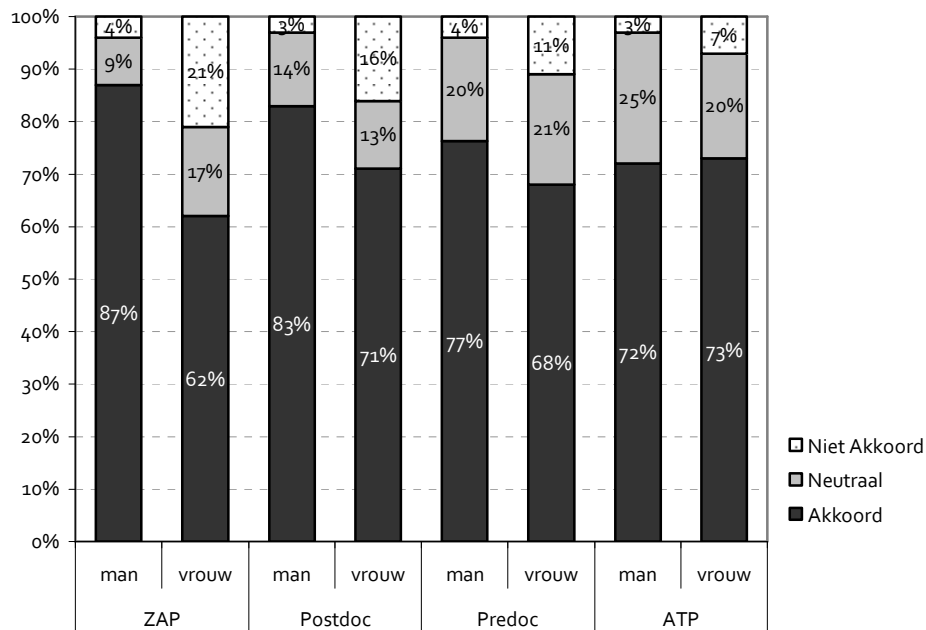
Voorzitters en secretarissen. Er zijn verschillen afhankelijk van de statuutgroep waarin men tewerkgesteld is: binnen het ZAP is de helft van de ZAP'ers bij één of meerdere overlegorganen betrokken als voorzitter, een derde van de ZAP'ers is bij één of meerdere overlegorganen betrokken als secretaris. In de overige statuutgroepen is de grootste groep van de respondenten voorzitter noch secretaris van een beslissingsorgaan. Er zijn hierbij geen genderverschillen.

Aantal vergaderingen in een maand. De grootste groep van het personeel neemt aan maximum vijf vergaderingen per maand deel. Het ZAP vormt opnieuw de uitzondering: binnen het ZAP heeft 27% van de mannen en 19% van de vrouwen in een doorsneemaand meer dan tien vergaderingen (geen genderverschillen).

De deelname van mannen en vrouwen tijdens vergaderingen. Binnen de drie groepen van het academisch personeel (maar niet binnen het ATP) gaan mannen in verhouding tot vrouwen significant meer akkoord met de stelling 'mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waaraan ik deelneem'. 21% van de vrouwelijke professoren en 16% van de vrouwelijke postdocs is het niet eens met deze stelling.

Daarnaast zegt een derde van de predocs en de ATP'ers vaak het woord te nemen/vragen als deelnemer van een vergadering, bij de postdocs zegt de helft vaak het woord te nemen/vragen (geen m/v-verschillen). In verhouding tot hun vrouwelijke collega's zegt een grotere groep van de mannelijke ZAP'ers vaak het woord te nemen/vragen tijdens een vergadering (65% t.o.v. 47%).

Figuur 19: Antwoorden op 'Mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waarin ik deelneem'

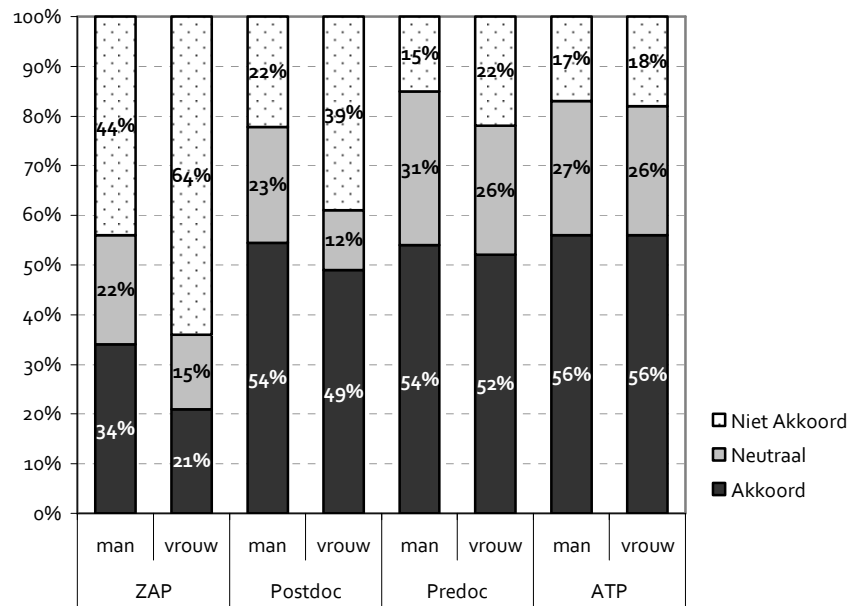


Vergaderingen als tijdverlies? Bij de stelling 'ik heb vaak de indruk dat vergaderingen waaraan ik deelneem pro forma zijn omdat beslissingen buiten de vergadermomenten om genomen worden' is er geen gendersverschil: eenzelfde groep mannen en vrouwen gaat hiermee akkoord (40% van het AP en 31% van het ATP). Opvallend en het hoogste percentage dat akkoord gaat met deze stelling: 47% van de vrouwelijke postdocs zegt de indruk te hebben dat vergaderingen waaraan ze deelnemen pro forma zijn. Een vijfde van de ATP'ers zegt veel tijd te verliezen door onnodige vergaderingen, bij het AP gaat een derde hiermee akkoord (geen gendersverschillen).

3.7.2 Gezinsvriendelijke vergaderuren

Gezinsvriendelijke vergaderuren werd in de enquête gedefinieerd als 'geen vergaderuren voor 8u30 of na 17u30, niet op woensdagnamiddag, niet op schoolvakantiedagen' (Deloitte & Touch, 2003). Bij de stelling 'er wordt bij de vergaderingen waaraan ik deelneem rekening gehouden met gezinsvriendelijke vergaderuren' zijn er gendersverschillen binnen het AP (niet binnen het ATP). In verhouding tot hun mannelijke collega's gaat binnen het AP een significant grotere proportie vrouwen niet akkoord met deze stelling. Binnen het ZAP is 64% van de vrouwen niet akkoord, maar ook 44% van de mannen is het niet eens met deze stelling. De wenselijkheid van gezinsvriendelijke vergadermomenten wordt besproken in het volgende punt.

Figuur 20: Antwoorden op 'Er wordt bij vergaderingen waaraan ik deelneem rekening gehouden met gezinsvriendelijke vergaderuren'



3.8 Mogelijke voorstellen ter verbetering

In het laatste enquêtedeel werd de wenselijkheid van een aantal mogelijke voorstellen ter verbetering van de loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent bevestigd. Deze voorstellen hadden betrekking op: (1) algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit; (2) specifieke aspecten van mentoring; en (3) aspecten m.b.t. de combinatie werk en gezin/huishouden. Tevens werd aan de hand van een open vraag nagegaan of personeelsleden zelf voorstellen en suggesties ter verbetering hadden.

3.8.1 Voorstellen m.b.t. algemene aspecten van een loopbaan aan de universiteit

Antwoorden van het AP. Vrouwelijke AP'ers antwoorden significant vaker dan mannen dat ze nu of in de toekomst gebruik zouden maken van alle opgesomde mogelijkheden in tabel 32 (uitgezonderd de items m.b.t. netwerken, financiering voor studieverblijven en sabbatical leaves). Op 13 items (van de 16) zegt meer dan de helft van de vrouwelijke AP-leden dat ze er gebruik van zouden maken. Mannelijke AP'ers antwoorden in vergelijking met hun vrouwelijke collega's 'gematigder'. Enkel bij het item 'financiële steun bij buitenlandse studieverblijven' is er een groter percentage mannen in vergelijking met vrouwen dat hiervan gebruik zou maken.

Vrouwelijke AP'ers hebben dus meer nood aan deze voorstellen en zouden meer gebruik maken van de algemene voorstellen dan mannen¹⁹.

Tabel 32: Voorstellen m.b.t. algemene loopbaanaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (AP)

Mogelijkheden waarvan men nu of in de toekomst gebruikt wenst te maken...	Academisch Personeel								x ²
	man				vrouw				
	ja	misschien	neen	ik weet het niet	ja	misschien	neen	ik weet het niet	
Mogelijkheden om cursussen en bijscholing te volgen	69%	25%	4%	2%	82%	16%	1%	1%	***
Financiële steun bij buitenlandse studieverblijven	75%	19%	4%	2%	70%	20%	6%	3%	-
Professionele hulp bij het aanvragen van projecten	66%	28%	5%	2%	73%	23%	3%	1%	*
Bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit minder nadruk leggen op kwantiteit van publicaties, maar op de kwaliteit bijv. door kandidaten te vragen naar hun 5 belangrijkste publicaties	64%	23%	9%	4%	68%	24%	4%	4%	**
Mogelijkheden tot thuiswerken voor alle personeelsleden	55%	28%	14%	3%	72%	20%	7%	1%	***
Mogelijkheden tot glijdende werkuren voor alle personeelsleden	51%	29%	14%	5%	74%	20%	4%	2%	***
Gezinsvriendelijke vergadermomenten	50%	33%	11%	6%	74%	20%	3%	4%	***
Educatief verlof/sabbatical leaves	53%	32%	11%	4%	55%	30%	9%	6%	-
Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden	44%	31%	15%	10%	66%	22%	6%	6%	***
Tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken	46%	37%	14%	3%	63%	30%	4%	3%	***
Loopbaanbegeleiding/mentoring	42%	35%	17%	6%	52%	34%	9%	5%	***
Professionele hulp bij het lesgeven	39%	43%	16%	2%	54%	37%	8%	1%	***
Professionele, sociale, politieke/ideologische netwerken	39%	38%	20%	3%	38%	40%	16%	6%	-
Mogelijkheden tot deeltijds werken voor alle personeelsleden	29%	35%	30%	6%	52%	30%	11%	6%	***
Vrouwelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	6%	13%	65%	16%	22%	30%	32%	16%	***
Mannelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	8%	16%	60%	16%	8%	28%	46%	18%	***

Twee beleidsvoorstellen worden meer in detail toegelicht. De eerste belangrijke suggestie betreft het voorstel om bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit meer nadruk te leggen op de kwaliteit van de publicaties door kandidaten te vragen naar hun vijf beste publicaties. In totaal is 64% van de mannen en 68% van de vrouwen binnen het AP te vinden voor dit nieuwe criterium. Opvallend is dat slechts een heel kleine minderheid (slechts 9% van de mannen en 4% van de vrouwen) van het AP het niet eens is met dit mogelijk nieuwe criterium. De tweede suggestie betreft een expliciete vraag uit twee faculteiten, namelijk Diergeneeskunde en Bio-ingenieurs-wetenschappen: de vraag tot vervanging van alle personeelsleden tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof. Meer

¹⁹ Dit is vergelijkbaar met de bevindingen van Trower & Bleak (2004): "Female junior faculty were significantly more likely than male junior faculty to report that they found (or would find) all the professional development provisions studied to be helpful".

vrouwen dan mannen zouden gebruik maken van dit voorstel, toch zou ook 44% van de mannelijke AP'ers er gebruik van maken.

Bij vrouwelijke ZAP-leden wordt bevallingsverlof niet in rekening genomen: er is geen vervanging waardoor je zelf proactief best al je lessen geeft voor je in zwangerschapsverlof gaat en achteraf wordt er geen rekening mee gehouden dat je eigenlijk daardoor je research tijd voor een jaar kwijt geweest bent (want dubbele lesbelasting in de periode dat je er nog was).

Vrouwelijke professor

Daarnaast zijn vrouwen en mannen voorstander van gezinsvriendelijke vergadermomenten, in totaal zijn slechts 11% van de mannen en 3% van de vrouwen *niet* te vinden voor gezins-vriendelijke vergaderingen.

Antwoorden van het ATP. Binnen deze groep worden minder verschillen tussen mannen en vrouwen gevonden. Vrouwelijke ATP'ers zouden wel meer dan mannen gebruik maken van vrouwelijke rolmodellen, glijdende werkuren, deeltijds werken, vervanging bij langdurige ziekte en/of zwangerschapsverlof en gezinsvriendelijke vergadermomenten.

Tabel 33: Voorstellen m.b.t. algemene loopbaanaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (ATP)

Mogelijkheden waarvan men nu of in de toekomst gebruikt wenst te maken...	Administratief en Technisch Personeel								x ²
	man				vrouw				
	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	ja	misschie n	neen	ik weet het niet	
Mogelijkheden om cursussen en bijscholing te volgen	83%	15%	2%	0%	86%	11%	2%	1%	-
Mogelijkheden tot glijdende werkuren voor alle personeelsleden	60%	30%	6%	4%	75%	20%	4%	1%	**
Gezinsvriendelijke vergadermomenten	57%	25%	11%	8%	75%	18%	3%	4%	***
Bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit minder nadruk leggen op kwantiteit van publicaties, maar op de kwaliteit bijv. door kandidaten te vragen naar hun 5 belangrijkste publicaties	65%	21%	8%	6%	65%	19%	9%	7%	-
Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden	51%	28%	8%	13%	71%	18%	4%	6%	***
Mogelijkheden tot deeltijds werken voor alle personeelsleden	47%	35%	14%	4%	63%	25%	8%	5%	***
Mogelijkheden tot thuiswerken voor alle personeelsleden	48%	32%	17%	3%	53%	27%	17%	4%	-
Professionele hulp bij het aanvragen van projecten	44%	38%	9%	9%	48%	33%	13%	6%	-
Tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken	45%	35%	16%	5%	47%	36%	13%	5%	-
Educatief verlof/sabbatical leaves	42%	41%	11%	6%	46%	41%	6%	7%	-
Loopbaanbegeleiding/mentoring	40%	41%	11%	9%	42%	39%	11%	8%	-
Professionele, sociale, politieke/ideologische netwerken	27%	36%	28%	9%	24%	39%	22%	15%	-
Vrouwelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	3%	15%	63%	20%	12%	28%	41%	18%	***
Mannelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	3%	19%	57%	21%	6%	21%	53%	20%	-

Vooraf de items 'mogelijkheid om cursussen en bijscholing te volgen', 'mogelijkheid tot glijdende uren' en 'gezinsvriendelijke vergaderuren' scoren hoog bij het ATP.

3.8.2 Voorstellen m.b.t. specifieke aspecten van mentoring en loopbaanbegeleiding

Antwoorden van het AP. Er zijn significante genderverschillen (uitgezonderd het item m.b.t. dienstverlening): vrouwelijke AP'ers antwoorden vaker dan mannen dat ze 'zeker wel' hulp wensen bij alle aspecten van mentoring en loopbaanbegeleiding. Mannelijke AP'ers antwoorden opnieuw 'gematigder'. Bij drie aspecten is er een grote groep (meer dan de helft) mannen die zeker wel hulp willen, nl. hulp bij het geschreven werk, informeren over doorstroming en stimulans bij wetenschappelijke activiteiten. Ook vrouwelijke AP'ers willen hierbij hulp, daarnaast wenst ook ongeveer 60% van deze vrouwen zeker wel hulp bij de actieve begeleiding naar een doorstroming, feedback over het functioneren en introductie in professionele netwerken. Een opmerkelijk cijfer: in verhouding tot hun mannelijke collega's wensen vrouwelijke AP'ers significant meer feedback over hun functioneren. Wat betreft het aspect 'praten over de combinatie werk en gezin' wil 69% van de vrouwelijke én 47% van de mannelijke academische personeelsleden hierbij zeker of misschien wel hulp.

Tabel 34: Voorstellen m.b.t. mentoringaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (AP)

Aspecten van mentoring waarbij men nu of in de toekomst hulp wenst...	Academisch Personeel								x ²
	man				vrouw				
	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	
Hulp bij mijn geschreven werk	60%	28%	10%	2%	75%	19%	5%	1%	***
Informeren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	54%	35%	7%	4%	64%	29%	3%	4%	***
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten	54%	35%	9%	2%	64%	28%	7%	1%	**
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	42%	43%	10%	5%	61%	32%	4%	3%	***
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	49%	37%	9%	5%	61%	30%	5%	5%	***
Introductie in professionele netwerken	48%	39%	9%	4%	58%	32%	6%	3%	**
Stimulans om opleidingen/bijbscholing/ cursussen te volgen	21%	53%	17%	9%	29%	56%	11%	4%	***
Praten over combinatie werk en gezin	12%	35%	36%	17%	27%	42%	20%	11%	***
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	19%	50%	22%	9%	23%	50%	18%	10%	-

Antwoorden van het ATP. Twee aspecten zijn belangrijke items voor mannelijke en vrouwelijke ATP'ers: informeren over en actieve begeleiding naar een bevordering/doorstroming. Meer dan de helft van de ATP-leden wenst hulp bij deze aspecten. Binnen het ATP wordt enkel bij het aspect

'praten over de combinatie werk en gezin' een gendersverschil gevonden: 67% van de vrouwelijke, maar ook 50% van de mannelijke personeelsleden wenst hierbij hulp.

Tabel 35: Voorstellen m.b.t. mentoringaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (ATP)

Aspecten van mentoring waarbij men nu of in de toekomst hulp wenst...	Administratief en Technisch Personeel								x ²
	man				vrouw				
	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	zeker wel hulp	misschien wel hulp	zeker geen hulp	ik weet het niet	
Informeren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	56%	34%	6%	5%	56%	38%	3%	3%	-
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	53%	34%	7%	6%	48%	40%	5%	7%	-
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	38%	39%	12%	11%	40%	42%	10%	8%	-
Introductie in professionele netwerken	34%	46%	9%	11%	36%	46%	8%	10%	-
Stimulans om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen	35%	48%	11%	6%	35%	52%	8%	6%	-
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten	34%	47%	8%	11%	32%	47%	12%	9%	-
Hulp bij mijn geschreven werk	36%	41%	15%	8%	29%	48%	18%	5%	-
Praten over combinatie werk en gezin	17%	33%	31%	19%	22%	45%	23%	11%	**
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	21%	45%	18%	16%	22%	48%	15%	16%	-

3.8.3 Voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden

Antwoorden van het AP. Vrouwelijke AP'ers antwoorden significant meer dan mannelijke AP'ers dat ze gebruik zouden maken van alle onderstaande gezinsondersteunende faciliteiten (uitgezonderd een strijk- en wasdienst). Op nummer 1 staat bij mannen en vrouwen ouderschapsverlof, op nummer 2 dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit en op nummer 3 kinderopvang binnen de UGent tijdens de schoolvakantiedagen. Ook de andere faciliteiten scoren hoog bij vrouwen én mannen.

Tabel 36: Voorstellen m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men gebruik wenst te maken (AP)

Al dan niet bestaande faciliteiten m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men nu of in de toekomst gebruik zou maken...	Academisch Personeel								x ²
	man				vrouw				
	ja	misschien	neen	ik weet het niet	ja	misschien	neen	ik weet het niet	
Ouderschapsverlof	43%	32%	22%	3%	64%	28%	6%	2%	***
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit	38%	30%	27%	4%	59%	25%	14%	2%	***
Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent	41%	32%	24%	3%	57%	30%	11%	2%	***
Kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent	39%	33%	25%	3%	55%	31%	12%	2%	***
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent	39%	29%	28%	4%	53%	28%	17%	2%	***
Kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren	37%	30%	30%	3%	43%	34%	21%	3%	**
Poetsdienst	25%	30%	41%	4%	32%	33%	31%	5%	**
Strijkdienst	26%	30%	39%	5%	31%	31%	34%	4%	-
Wasdienst	20%	29%	47%	4%	22%	24%	50%	4%	-

Antwoorden van het ATP. Binnen het ATP zijn er opnieuw minder genderverschillen, maar ook bij het ATP scoren de gezinsondersteunende faciliteiten hoog. Ouderschapsverlof staat ook bij mannelijke en vrouwelijke ATP'ers op nummer 1: 67% van de vrouwen en 62% van de mannen wenst hiervan gebruik te maken. Daarnaast vinden we dezelfde items als bij het AP maar in een andere volgorde in de top 3.

Tabel 37: Voorstellen m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men gebruik wenst te maken (ATP)

Al dan niet bestaande faciliteiten m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men nu of in de toekomst gebruik zou maken...	Administratief en Technisch Personeel								x ²
	man				vrouw				
	ja	misschien	neen	ik weet het niet	ja	misschien	neen	ik weet het niet	
Ouderschapsverlof	62%	26%	10%	2%	67%	22%	8%	3%	-
Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent	44%	33%	21%	2%	62%	26%	11%	1%	**
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit	38%	30%	29%	3%	56%	22%	20%	1%	**
Kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent	45%	31%	21%	3%	55%	27%	16%	2%	-
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent	41%	28%	28%	3%	49%	24%	25%	3%	-
Kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren	35%	28%	34%	3%	40%	28%	30%	3%	-
Strijkdienst	30%	31%	37%	2%	37%	29%	32%	2%	-
Poetsdienst	28%	34%	36%	2%	37%	34%	27%	2%	-
Wasdienst	27%	31%	40%	2%	26%	22%	50%	2%	-

In verband met gezinsondersteunende faciliteiten hadden de personeelsleden veel opmerkingen:

Het belang van flexibele kinderopvang binnen de UGent voor gezinnen waarvan beide ouders actief zijn in het wetenschappelijk onderzoek – en dus bijna per definitie zeer flexibel moeten zijn – kan niet genoeg benadrukt worden. Bij mij leeft het gevoel dat de sociale sector (terecht) zeer veel aandacht besteedt aan studenten maar dat de faciliteiten voor personeelsleden wat verwaarloosd worden.

Mannelijke postdoc

Het wordt hoog tijd dat ervoor gezorgd wordt dat in bepaalde faculteiten meer vrouwen doorstromen in het ZAP- kader. Er zijn zoveel vrouwelijke doctoraatsstudenten, maar ze geraken zeer moeilijk in het ZAP-kader. Bovenstaande voorstellen om de combinatie gezin/werk te vereenvoudigen apprecieer ik ten zeerste en zullen volgens mij zeker bijdragen.

Vrouwelijke professor

De kinderopvang is aan dringende reorganisatie nodig. Ellenlange wachtlijsten en dan toch een negatief advies, maken dit voor toekomstige ouders zeer zeer moeilijk!

Mannelijke predoc

Voor een jonge voltijds werkende vrouwelijke onderzoeker met kleine kinderen zoals ik is iedere dag een enorme inspanning (om werk/gezin tevreden te stellen, zonder nog maar aan zichzelf te denken). De UGent zou een fantastische rol spelen door hen voorrang te geven in 1) kinderopvang (ik was met kind 1 nummer 97 op de wachtlijst van opvang bij mijn faculteit: andere minder 'kansrijken' kwamen voor mij: een schande. Noodgedwongen privé opvang gezocht die me 800 euro per maand kost: +/- de helft van mijn netto-inkomen: je bent dus genooddaakt te blijven werken om dit te kunnen bekostigen). 2) Kinderopvang organiseren in de dichte buurt van de faculteit (.), 3) UGent kinderopvang tijdens ALLE schoolvakanties zou eigenlijk een evidentie moeten zijn en het is eigenlijk erg dat daar nog nooit aan gewerkt werd of over werd ingelicht: het georganiseer van opvang door oma's etc. voor alle schoolverlofdagen is werkelijk een hele soep 4) ouderschapsverlof zou moeten aangespoord en beschermd

zijn tegen ev. verlies van werk. Toen ik de mijne aanvraag werd me geantwoord 'we gaan daar toch niet mee beginnen, denk aan je contract: kandidaten genoeg als jij er even niet meer bent'. (...) Als vrouw vrees je eigenlijk constant voorbijgestoken te worden door je mannelijke collega's en moet je je altijd meer bewijzen. Concreet: beter en meer opvang bij werk = geen voorranglijsten volgens fin. en ander statuut (heb ik echt ervaren als een slag in gezicht. graag 'first come first serve' of meer plaatsen en info hierover). Meer benoeming van vrouwen op hoge posten in alle vakgroepen (en niet enkel als secretaris in commissies, de klassieker): vrouwen stromen veel te weinig door en dat heeft niets met gezin te maken want het combineren lukt hen wel: 'voor de zekerste' worden ze finaal toch door mannen vervangen op de hogere posten.

Vrouwelijke postdoc

Zéér jammer dat je als pas bevallen vrouw geen borstvoedingsverlof krijgt en daardoor verplicht wordt om je volledige (!!!) ouderschapsverlof op te nemen. (...) In het licht van de huidige stimulatie tot het geven van borstvoeding, hinkt de UGent hier duidelijk achterop.

Vrouwelijk administratief en technisch personeelslid

Er zouden meer faciliteiten zoals kinderopvang, strijkdienst enz. moeten georganiseerd worden op de site waar het personeelslid werkzaam is. Kinderopvangplaatsen zijn er zeker te weinig, de kans dat je er terecht kunt is bijna nihil en bovendien zijn de locaties nog relatief ver gelegen van de site waar je effectief werkzaam bent.

Vrouwelijke postdoc

Een vrouw moet dubbel zo hard werken om slechts voor de helft geapprecieerd te worden. We hebben reeds een lange weg afgelegd, we komen er wel. Denk zeker niet dat collega's vrouwen een helpende hand uitsteken. Een droomscenario voor mij is dat jonge vrouwen opvangmogelijkheid voor de kinderen krijgen binnen de werkplaats. Een degelijke opvangmoeder(s) staan ter beschikking om buiten de schooluren, in vakantieperiodes, bij ziekte de rol van vervangmoeder te spelen. Zeker GEEN werkonderbreking kiezen als oplossing want dan komt ze in een negatieve spiraal terecht die haar steeds zal achtervolgen: ervaringstekort, pensioenregeling, aanzien (want iemand die voor zijn gezin kiest kan toch niet als geschikt voor de job aanzien worden).

Vrouwelijke professor

3.8.4 Voorstellen ter verbetering van de loopbaan gesuggereerd door personeelsleden

Via een open vraag werd aan de personeelsleden gevraagd of zij zelf nog suggesties en voorstellen hadden met betrekking tot hun loopbaan aan de UGent. Van diegenen die hierop antwoordden, gaf ongeveer 20% van de respondenten een voorstel dat reeds in de vragenlijst bevraagd werd²⁰. Deze suggesties werden niet opgenomen in de analyse, de overgebleven antwoorden werden ingedeeld in 12 categorieën. Bij 19% van diegenen die suggesties gaven, betrof dit kritiek op de evaluatie-criteria voor het ZAP, bij 13% was dit een kritiek op het ATP-loopbaanmodel. Er is hierbij een genderverschil: in verhouding geeft een grotere groep mannen suggesties over de evaluatiecriteria bij het ZAP, vrouwen geven meer kritiek en suggesties m.b.t. het ATP-loopbaanmodel, langdurig projectwerk en een mogelijke hervorming van het ouderschapsverlof.

²⁰ Voornamelijk de mogelijkheid tot thuiswerk, glijdende uren, en vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurige ziekte voor alle personeelsleden werden opgesomd.

Tabel 38: Voorstellen en suggesties van het personeel m.b.t. de loopbaan aan de UGent

Suggesties van het personeel	Man	Vrouw	Aantal
kritiek op evaluatiecriteria bij ZAP-aanstelling/bevordering/benoeming (incl: vraag om externe beoordelaars, teveel nadruk op onderzoek/publicaties/buitenlandse ervaring)	29%	9%	19%
kritiek op ATP-loopbaanmodel (vnl. i.v.m. salarisschalen)	9%	16%	13%
kritiek op langdurig projectwerk (vraag naar omzetting naar een contract van onbepaalde duur)	3%	11%	7%
vraag naar mentorship/neutrale aanspreekpunten	8%	6%	7%
vraag naar flexibeler systeem van ouderschapsverlof (80%, vergoeding)	3%	11%	7%
vraag naar meer kinderopvangmogelijkheden (niet enkel voor studenten)	4%	9%	6%
vraag naar meer communicatie (over loopbaan, transparantere website)	7%	4%	6%
vraag naar een vast kader voor postdocs	8%	3%	6%
kritiek op statuut (vnl. contractueel ATP, personeel ten laste van het patrimonium, praktijkAAP)	3%	7%	5%
kritiek op hoge werkdruk	1%	3%	2%
kritiek op quota/positieve discriminatie	4%	0%	2%
Andere reden (niet ondergebracht in een categorie)	20%	21%	21%
Totaal	118	116	234

Hieronder worden een aantal van deze suggesties en voorstellen per categorie geciteerd:

Kritiek op evaluatiecriteria bij ZAP-aanstelling, -bevordering en/of -benoeming:

Ik betreur het dat tegenwoordig bij bevorderingen (bv. tot ZAP) een langdurig onderzoeksverblijf in het buitenland als een vereiste (of minstens een zeer sterk voordeel) wordt omschreven. Eerst en vooral is de aanwezigheid op het CV van langdurig onderzoeksverblijf in het buitenland volgens mij niet gecorreleerd met managementcapaciteiten en/of de wetenschappelijke en communicatieve vaardigheden van de betrokkenen. Verder lijkt mij dit pure discriminatie van wie een gezin met kinderen en een partner heeft, die ook een eigen loopbaan wil uitbouwen. Temeer omdat de universiteit zelf geen begeleiding/steun biedt aan dergelijke gezinnen om lange buitenlandse studieverblijven praktisch haalbaar te maken. Als dit zo verder gaat, zal de gemeenschap van ZAP-leden binnenkort enkel bestaan uit vrijgezellen of gezinshoofden van gezinnen waarin partner en kinderen zichzelf moeten wegcijferen in functie van dat gezinshoofd.

Mannelijke predoc

Sommige vragen waren niet relevant omdat er gewoon te weinig ZAP-vrouwen zijn in onze faculteit. Ik denk dat er al veel zou veranderen als de procedures voor benoemingen, bevorderingen etc. transparant zouden worden en als er externen bij zouden worden betrokken. Probleem van old boys' networks.

Vrouwelijke professor

De huidige trend om meer nadruk te leggen op de output als evaluatiecriterium zorgt enerzijds voor flexibelere werkuren, maar is anderzijds veel meer geschikt voor vrijgezellen en mensen zonder gezin. Mensen zonder kinderen zijn de norm en het is onmogelijk of toch zeer moeilijk om evenveel uren / output te leveren als je wel een gezin hebt (vooral als je partner een even hoge werkbelasting heeft). Met als gevolg dat je per definitie lager gerangschikt wordt bij bevorderingen. Er is een zwangerschapsonvriendelijke cultuur geïnstalleerd. Er is weinig begrip voor mensen met een kinderwens onder de meeste mannelijke proffen. De meesten gaan ervan uit dat je (als vrouw) moet kiezen, of kinderen, of academische loopbaan. Dus naast structurele vernieuwingen ter bevordering van de work-family balance, zou er ook een mentaliteitswijziging moeten komen... Kinderopvang aan de eigen faculteit zou echt fantastisch zijn!

Vrouwelijke predoc

Wat in deze enquête niet gecoverd werd, zijn de moeilijkheden die ontstaan wanneer verblijven in het buitenland zich opdringen. Nochtans is dit noodzakelijk in de uitbouw van de wetenschappelijke carrière. Zo wordt bij promotie een (mijns inziens té) hoge belangstelling gehecht aan langdurige verblijven in het buitenland (langer dan 1 maand), terwijl iemand misschien meerdere korte verblijven (die gezinsvriendelijker zijn) kan hebben. Korte verblijven kunnen, mits een goede planning, misschien zelfs efficiënter zijn qua tijdsbesteding.

Mannelijke postdoc

Kritiek op het ATP-loopbaanmodel:

Ik stel me vragen bij het 'vlakke loopbaan'-model voor ATP. Snellere bevordering binnen een klasse is momenteel uitgesloten. Echter, er wordt in verschillende snelheden (=graden) aangeworven binnen eenzelfde klasse!! De criteria hiervoor zijn bijzonder onduidelijk (subjectief) en de toepassing ervan heel onrechtvaardig tegenover de reeds aangeworven personen in de begingraad van deze klasse. De sprong naar een hogere klasse (enige snellere bevorderingsmogelijkheid na aanwerving) is in sommige gevallen utopisch. Een gedreven iemand (binnen zijn klasse) zit vast aan het loopbaanmodel van deze klasse gedurende zijn gehele carrière... Dit systeem werkt niet bevorderlijk voor gedreven personen (die in de begingraad aangeworven zijn).

Mannelijk administratief en technisch personeelslid

Vraag naar mentorship/neutrale aanspreekpunten:

Het uitwerken van een loopbaanplan met een mentor of diensthoofd zou goed zijn. Ik wil graag blijven werken aan de UGent want ik werk hier graag, maar ik wil geen 10 jaar nog dezelfde job doen. Ik ken de mogelijkheden niet en ik betwijfel het zelfs of ik ooit ga kunnen bevorderen binnen de UGent. Dit is niet echt motiverend en indien zo een plan zou bestaan, kan je nu ook al je opleidingen erop afstemmen.

Vrouwelijk administratief en technisch personeelslid

Systeem mentor en mentee voor elke werknemer lijkt me heel nuttig. Als ik iets heb gemist in mijn professionele carrière is het wel een mentor. Info over wat eigenlijk door de unief werd verwacht en hoe men daar het beste mee omging was indertijd (misschien nu beter) duidelijk alleen voor geïnformeerden weggelegd. Ik was op zoek naar een mentor en zou vermoedelijk nog meer voor de universiteit hebben kunnen betekenen als door een mentor de energie beter kon worden besteed.

Mannelijke professor

Ik durf te pleiten voor afzonderlijke coachingbijeenkomsten voor vrouwelijke doctoraatsstudenten waarbij verschillende aspecten aan bod kunnen komen zoals werk en privé, publiceren, onderzoek en netwerking. In het bijzonder in de humane wetenschappen is het mogelijk om jaren rond te lopen zonder met ook maar iemand die in objectief dezelfde positie verkeert contact te hebben ...

Vrouwelijke predoc

Vraag naar flexibeler ouderschapsverlof:

Het blijft me een duister iets waarom 4/5 ouderschapsverlof niet mogelijk is op de universiteit, terwijl dit elders in de ambtenarij wel mogelijk is. Halftijds of deeltijds is ineens een grote hap uit het budget... 4/5 ouderschapsverlof is een mooie tussenoplossing.

Mannelijk administratief en technisch personeelslid

Voorstel tot mogelijkheid van opname van ouderschapsverlof onder de vorm van 4/5 voor alle type contracten ook bvb AAP, BOF, ... Op die manier ontstaat er geen "gap" op de CV, krijg je minder achterstand t.o.v. andere collega's en blijf je op de hoogte van alle evoluties. Halftijds ouderschapsverlof resulteert ook in een te laag rendement naar wetenschappelijke output toe.

Vrouwelijke postdoc

De uitbouw van een volwaardige ouderschapsverlofregeling voor AAP (nu wordt het wel ouderschapsverlof genoemd, maar in feite betreft het onbetaald verlof). De afdwingbaarheid van ouderschapsverlof. Een mentaliteitsverandering is nodig t.a.v. vrouwelijke AAP'ers met kinderen (veel vrouwelijke collega AAP'ers stellen het krijgen van kinderen uit; dit is niet het geval bij mannelijke AAP'ers). Een reële bescherming van

de moederschapsrust (ken vrouwelijke collega's die tijdens hun moederschapsrust onder 'zachte dwang' thesissen moesten lezen of cursussen moesten uitwerken). De opschorting van het AAP-mandaat tijdens zwangerschaps- en ouderschapsverlof: voor vele AAP'ers is de reële tijd die aan het eigen doctoraat kan worden besteed al zo beperkt (door de overload aan onderwijstaken) en deze wordt nog verkort door het krijgen van kinderen. Positief evenwel: het toekennen van een extra jaar AAP op basis van zwangerschaps/ouderschapsverlof, maar daarbij is men nog altijd afhankelijk van de goodwill van de promotor/vakgroep.

Vrouwelijke predoc

Kritiek op projectwerk (vraag om omzetting naar contract van onbepaalde duur):

Ik denk dat het een goed idee is als personeelsleden met een tijdelijk contract na een aantal verlengingen van hun contract (of een vast aantal jaren dienstverband, bijv. 2 of 3 jaar) ofwel een vast contract krijgen ofwel de mogelijkheid krijgen om intern mee te solliciteren naar een statutaire functie; op dit moment is dat laatste niet mogelijk, en dat vind ik uitermate jammer. Stel bijv. dat er in mijn afdeling een statutaire functie vrijkomt, dan moet ik wachten om mij ervoor kandidaat te stellen totdat de hele interne procedure voorbij is en (als de functie ondertussen nog niet vervuld is) via De Witte & Morel solliciteren, alsof ik een geheel onbekende met de universiteit ben, terwijl ik hier toch bijna x- jaar werk nu, m.a.w. de afdeling goed ken. Ik denk dat dit een zeer motiverende werking kan hebben op contractuelen voor hun visie op hun werk, hun kansen en de universiteit in het algemeen.

Mannelijk administratief en technisch personeelslid

Geef contractuele ATP-leden, die jarenlang bereid waren het risico te nemen het beste van zichzelf te investeren in een onzekere loopbaan aan de UGent, een faire kans om opgenomen te worden in een vast kader i.p.v. ze te discrimineren en te behandelen als externen die in de onmogelijkheid worden gesteld om voor hun eigen functie te kandideren tijdens de twee eerste fasen van de selectieprocedure.

Mannelijk administratief en technisch personeelslid

3.8.5 Conclusie m.b.t. tot mogelijke voorstellen ter verbetering van de loopbaan aan de UGent

Vrouwen hebben meer behoefte aan en/of zouden meer gebruik maken van alle voorgestelde – al dan niet reeds bestaande – suggesties, zowel wat betreft de algemene voorstellen, de voorstellen m.b.t. mentoring als de voorstellen ter verbetering van de combinatie werk en gezin/huishouden. Het is opvallend hoe gelijkaardig vrouwen en mannen binnen het ATP antwoorden, genderverschillen worden voornamelijk binnen het wetenschappelijk personeel gevonden. Er bestaat binnen het AP en ATP een grote behoefte aan gezinsondersteunende maatregelen bij vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van de UGent. Vooral een flexibeler systeem van ouderschapsverlof dringt zich op, alsook faciliteiten met betrekking tot kinderopvang. De gezinsondersteunende voorstellen scoren hoog bij vrouwen én mannen. Tot slot vragen vrouwen én mannen binnen het wetenschappelijk personeel zelf (d.m.v. een open vraag) om transparantere criteria en procedures bij ZAP-benoemingen, aanstellingen en bevorderingen om de old boys netwerken tegen te gaan.

4. Beleidsadviezen ter bevordering van gelijke kansen M/V aan de UGent

4.1 Beleidsadviezen m.b.t. doorstroming en bevordering aan de UGent

Uit de vragenlijst UGender blijkt dat er veel onduidelijkheid bestaat over doorstroming en bevordering aan de Universiteit Gent:

- (1) slechts een derde van het academisch personeel vindt dat er voldoende informatie is over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden. Bij de vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden daalt dit percentage tot 18%.
- (2) Slechts een derde van het wetenschappelijk personeel vindt het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het AP duidelijk. Ook binnen het ATP vindt de grootste groep het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het ATP onduidelijk.
- (3) Bijna de helft van de personeelsleden zegt niet ingelicht te worden over mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering en doorstroming. Er is hierbij een effect van het 'old boys netwerk' en het glazen plafond want genderverschillen worden voornamelijk in de hoogste regionen gevonden. Zo antwoordt op ZAP-niveau in verhouding tot mannelijke professoren een grotere proportie vrouwelijke professoren dat zij niet ingelicht worden. Ook bij het ATP is dit het geval: bij functiegraad 7 en meer zegt in vergelijking met hun vrouwelijke collega's een grotere groep mannen ingelicht te worden over de voorwaarden en criteria voor bevordering/doorstroming.
- (4) Vrouwelijke AP'ers zeggen in verhouding tot mannen een minder duidelijk beeld van hun eigen kansen op promotie te hebben, en zeggen minder te weten wat van hen verwacht wordt op het vlak van onderzoeks- en onderwijstaken, alsook op het vlak van administratieve taken.

UGender beleidsadvies: Opstellen van een transparanter en duidelijker loopbaanbeleid en verspreiden onder alle personeelsleden in de vorm van een brochure/website

Een transparanter loopbaanbeleid kan de problemen m.b.t. de bestaande onduidelijkheid over het loopbaan-, bevorderings- en doorstromingsbeleid aanpakken. Hiervoor wordt gedacht aan het opstellen van een brochure en een website (een voor het AP en een voor het ATP). Deze brochure en

website bundelen per type statuut op een heldere en duidelijke manier alle informatie. In deze brochure en website wordt in klare taal – en dus niet een opsomming van de reglementen want deze blijken niet transparant genoeg te zijn – per statuut vermeld:

- wat het loopbaan-, aanstellings-, bevorderings- en doorstroombeleid aan de UGent is
- wat de functievereisten en -profielen zijn
- wat de rechten en plichten zijn van elk statuut
- wat de voorwaarden en criteria voor doorstroming en bevordering zijn (voornamelijk op ZAP-niveau en A/A+ niveau)

Deze brochure wordt verspreid onder alle personeelsleden. Op vraag van medewerkers kunnen bijkomende infosessies ingericht worden over het loopbaanbeleid aan de UGent.

Daarnaast zal het Centrum voor Genderstudies contact opnemen met de medewerkers van 'SPOC' (Single Point of Contact) zodat zij op de hoogte zijn van de genderaspecten van een loopbaanbeleid en de m/v-situatie aan de Universiteit Gent. Het verdient aanbeveling een constante link te verzorgen tussen de voorziene Cel Gelijke Kansen en SPOC, of deze Cel binnen SPOC als link op te nemen.

UGender beleidsadvies: Een systematische exit-bevraging van alle uitstromende personeelsleden kan uitwijzen of mannen en vrouwen om verschillende redenen de UGent verlaten.

Een mogelijk punt van kritiek op het project en de vragenlijst UGender is dat de uitgestroomde onderzoekers en ATP'ers niet bevroegd werden. Deze kritiek wordt opgevangen in het VLIR-ESF-EQUAL project²¹, uitgevoerd door onder meer het Centrum voor Genderstudies (promotor Prof. M. Demoor). Om na te gaan of het vooral vrouwen zijn die hun loopbaan aan UGent vroegtijdig afbreken, en wat hiervoor de redenen zijn, werden diepte-interviews gehouden met mannen en vrouwen die vrijwillig hun contract vroegtijdig opzegden. Daarnaast werden ook doctorandi die wegens einde mandaat niet langer een contract aan de UGent hadden, geïnterviewd. De resultaten van deze exit-interviews worden in het voorjaar 2008 gepubliceerd. Systematische exit-bevragingen van alle personeelsleden die de UGent verlaten (bijvoorbeeld d.m.v. een vragenlijst), is een belangrijke beleidssuggestie.

²¹ i.e. het VLIR-ESF-EQUAL project "Equality Guide for Universities - Human Resources Instruments on Equal Opportunities". Naast de UGent zijn ook de K.U.Leuven, de VUB, de UA en de UHasselt partners in dit onderzoeksproject. Deze vijf universiteiten stelden samen een 'Equality Guide' op. De UGent deed hiervoor onderzoek naar de in-, door- en uitstroom van vrouwen aan de UGent.

4.2 Beleidsadviezen m.b.t. objectieve en transparante criteria bij selectie en promotie

Uit de analyse van de enquête blijkt dat vele personeelsleden kritiek hebben op de gehanteerde evaluatiecriteria bij ZAP-aanstellingen, -bevorderingen en -benoemingen. Men vraagt hierbij om meer vrouwelijke beoordelaars, meer externe beoordelaars, een minder eenzijdige nadruk op aantallen A1-publicaties en een minder eenzijdige nadruk op buitenlandse ervaring als criteria. Er is grote vraag van vrouwen én mannen naar doorzichtige wetenschappelijke evaluatiecriteria zodat men weet wat verwacht wordt in functie van een aanstelling, bevordering en/of benoeming.

UGender beleidsadvies: Bij het evalueren van het wetenschappelijke niveau meer nadruk leggen op kwaliteit van publicaties door de vijf belangrijkste publicaties als maat van kwaliteit, naast een opsomming van alle publicaties, te nemen

In totaal zijn 64% van de mannen en 68% van de vrouwen binnen het wetenschappelijk personeel te vinden voor dit nieuwe criterium. Opvallend is dat slecht een heel kleine minderheid (slechts 9% van de mannen en 4% van de vrouwen) van het academisch personeel niet akkoord gaat met dit mogelijke nieuwe criterium.

De selectieprocedures zijn 'gegenderd': het selectiemechanisme vereist nu dat men zoveel mogelijk A1-publicaties heeft. Dit benadeelt vrouwen die bevallings- of ouderschapsverlof hebben opgenomen. In het huidige selectiesysteem houdt men met deze periode van inactiviteit op het gebied van publicaties geen rekening. Vrouwen die één of meerdere keren zwangerschapsverlof namen, worden bijgevolg vergeleken met collega's die een ononderbroken academische loopbaan hebben²². Als alternatief kan men naast de opsomming van alle publicaties eveneens sollicitanten vragen naar hun vijf belangrijkste publicaties. Wanneer de kandidaten uitgenodigd worden voor een gesprek (dat n.a.v. elke vacature moet ingericht worden) moet dan gevraagd worden waarom zij dit als hun vijf belangrijkste publicaties beschouwen. Op die manier kijkt men naar de intrinsieke kwaliteiten van de sollicitant. Dit alternatief zal duidelijk aantonen waar iemand nationaal en internationaal staat (of niet staat) in het onderzoeksgebied in kwestie²³. Via de opsomming van de vijf belangrijkste publicaties en de motivatie van de kandidaat tijdens het sollicitatiegesprek, kan men naast de kwantiteit ook de kwaliteit meten. Kwaliteit is en blijft dus het belangrijkste criterium bij de selectie en promotie van academische personeelsleden.

²² De oplossingen waarbij rekening gehouden wordt met zwangerschapsverloven kunnen doorgetrokken worden naar andere langdurig afwezigheden (ten gevolge van ziekte, ouderschapsverlof, palliatief verlof...).

²³ Ter illustratie: Een kandidaat zou bijvoorbeeld bij de vijf beste publicaties een artikel in een nationaal tijdschrift kunnen opsommen. In het huidige selectiesysteem kan dit een onbelangrijke publicatie zijn, maar als die publicatie geleid heeft tot een decreet in eigen land kan wel gesproken worden over een voldoende belangrijke publicatie.

UGender beleidsadvies: UGender beleidsadvies: Toevoeging van een nieuwe rubriek in de dossiers waarin elke vorm van werkonderbreking kan beschreven worden

Naar het voorbeeld van de K.U.Leuven zou een speciale rubriek in elk dossier voor benoemingen en bevorderingen kunnen toegevoegd worden. In deze rubriek kan een kandidaat elke vorm van werkonderbreking beschrijven (cf. Van Huffel, 2005).

UGender beleidsadvies: Het opentrekken van vacatures. Vrouwen en mannen hebben baat bij formele, open sollicitatieprocedures met duidelijk omschreven functieprofielen op basis van genderneutrale functiecriteria (Portegijs, 1993; Centrum voor Gelijkekansenbeleid, 1999).

In het kader van het VLIR-EQUAL project werden de vacatures op de website van UGent gescreend. Er werd hierbij onderzocht of er een algemeen aanwervingbeleid is (bv. taalgebruik bij vacatures, wie stelt vacatures op, is er een algemene structuur...), of er genderneutrale termen gebruikt worden en of men verwijst naar een gelijkekansenbeleid. De resultaten van deze analyse worden in het voorjaar 2008 gepubliceerd. Het openbaar maken van alle interne en externe vacatures (ook die voor de topfuncties) door ze op de website zetten en zo publiek mogelijk aan te kondigen is een belangrijke beleidssuggestie voor mannen en vrouwen. Tevens kan men in vacatureteksten vrouwen uitdrukkelijk uitnodigen om te solliciteren.

UGender beleidsadvies: Bij gelijke kwalificatie voorrang geven aan het geslacht dat in de minderheid is in de faculteit

Voorrang geven aan een bepaald geslacht betekent niet automatisch positieve discriminatie. Het gaat immers niet om het voortrekken van slechtere kandidaten omdat ze een bepaald geslacht hebben, maar wel om kandidaten die op het einde van de selectie als gelijkwaardig uit de procedure komen (Dienst Emancipatiezaken, 20005).

UGender beleidsadvies: Transparante samenstelling van selectie- en promotiecommissies: m/v-statistieken verzamelen m.b.t. de samenstelling van selectie- en promotiecommissies en mechanismen creëren zodat vrouwen vertegenwoordigd zijn binnen dergelijke commissies

Naast objectieve en transparante criteria bij selectie en promotie is het eveneens belangrijk te kijken naar de m/v-samenstelling van selectie- en promotiecommissies. De m/v-statistieken van dergelijke commissies aan de Universiteit Gent zijn op dit moment nog niet onderzocht. Het is wenselijk dat niet alle leden van aanstellings-, promotie-, benoemings- en bevorderingscommissies van hetzelfde geslacht zijn en dat er externe beoordelaars bij betrokken zijn.

4.3 Beleidsadviezen m.b.t. loopbaanbegeleiding/mentoring

UGender beleidsadvies: De vraag naar mentoring/loopbaanbegeleiding en -planning is voldoende groot om aan de UGent mentoring voor vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden uit te werken. Er kan hiervoor gekeken worden naar de voorbeelden van andere (Vlaamse) universiteiten. In een latere fase kan loopbaanbegeleiding uitgewerkt worden voor het ATP en voor mannen

De K.U.Leuven en de UHasselt organiseren reeds in samenwerking met SOFIA²⁴ loopbaanbegeleiding/mentoring voor vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden onder de titel "Vrouwen in Academia: Loopbaancoaching voor vrouwelijke academici" aan de hand van vier sessies voor vrouwen die ofwel bijna gedoctoreerd zijn, ofwel zich op postdoc niveau of beginnend docentniveau bevinden. Tijdens deze sessies wordt onder professionele begeleiding over de verdere loopbaan nagedacht. Deze sessies zijn een enorm succes. In het kader van het VLIR-EQUAL project werd in 2007 aan de UGent gevraagd vrouwen te zoeken voor een communicatietraining aan de UA. Het Centrum voor Genderstudies schreef zijn netwerk aan: vele aangeschreven vrouwen reageerden.

Mentoring/loopbaanbegeleiding en -planning zijn wenselijk voor alle personeelsleden aan de Universiteit Gent. Uit de enquête blijkt dat voornamelijk vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden advies willen bij alle aspecten van hun loopbaan. Van het AP antwoordt in verhouding tot hun mannelijke collega's een significant grotere groep vrouwen dat zij gebruik wensen te maken van tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken. Daarnaast wensen zij in verhouding tot hun mannelijke collega's significant meer feedback over hun functioneren door een hen toegewezen mentor. De vraag naar (formeel) mentorship is bijgevolg groot. Doorheen de hele analyse van de enquête blijkt dat vrouwelijke postdocs (maar ook vrouwelijke predocs en ZAP-leden) het meest een genderproblematiek ervaren. Het valt op dat het grootste aantal vrouwen die de academische loopbaan verlaten zich situeert op postdoc niveau. Ingrijpen op postdoc niveau is dus een belangrijke beleidssuggestie. Men kan dit doen door gebruik te maken van loopbaanbegeleiding.

4.4 Beleidsadviezen m.b.t. het promoten van de UGent als een gezinsvriendelijke universiteit

De analyse van de vragenlijst UGender wees uit dat personeelsleden van de UGent het zeer druk hebben met professionele, huishoudelijke en zorgtaken. Ze presteren lange gemiddelde werkdagen.

²⁴ Zie: <http://www.uhasselt.be/sein/gelijkekansen/SOFIA.asp>

Veel personeelsleden hebben dan ook kritiek op de hoge werkdruk. Een manier om deze werkdruk te verlagen, is een betere combinatie tussen het professionele leven en het gezinsleven na te streven. Gezin wordt hierbij heel ruim gedefinieerd: het behelst niet alleen de traditionele gezinnen en nieuwe gezinsvormen, maar ook de vrije tijd.

UGender beleidsadvies: Invoeren van gezinsvriendelijke vergaderuren: vergaderen tussen 9u00 en 17u00, vergaderingen buiten deze uren enkel bij uitzondering

Vrouwen en mannen aan de UGent zijn voorstander van gezinsvriendelijke vergadermomenten, in totaal is slechts 11% van mannen en 3% van de vrouwen niet te vinden voor dit voorstel. Voorbeelden van gezinsvriendelijke tijdstippen zijn vergaderuren voor 8u30 of na 17u30, op woensdagnamiddag en schoolvakantiedagen. Systematisch gezinsvriendelijke vergadermomenten (bijvoorbeeld de vergaderingen van de faculteitsraad die steeds beginnen om 17u) belasten de combinatie werk en gezin. Het rapport 'Vergaderen is een kunst' van de Dienst Emancipatiezaken (Deloitte & Touch, 2003) stelt het als volgt:

"Systematisch de redenen evalueren waarom een vergadering niet op een gezinsvriendelijk tijdstip plaatsvond, opent de ogen. Het is een kleine moeite om elke deelnemer te vragen op welke tijdstippen het combineren van vergaderingen met taken in het gezin of andere privé-activiteiten complex is. In de verdere planning kan daarmee dan rekening worden gehouden. Om het vergaderen gezinsvriendelijk te houden, moeten ambtenaren beseffen dat ontbijtvergaderingen of avondvergaderingen alleen per uitzondering kunnen. Als zo'n vroeg of laat vergadermoment onvermijdelijk is, bespreek het dan vooraf met alle deelnemers. En niet in het minst met de deeltijds werkenden en de telewerkers. Het spreekt verder voor zich dat wijzigingen in het tijdschema tijdig aan de deelnemers worden gemeld en dat het afgesproken einduur strikt wordt gerespecteerd."

UGender beleidsadvies: De vraag is voldoende groot om stappen te ondernemen naar meer kinderopvangmogelijkheden voor personeelsleden aan de UGent (meer kindercrèches voor personeelsleden op verschillende locaties in Gent, speelpleinwerking, sportkampen, tienerwerking...).

Aan de UGent zijn er twee kindercrèches die met een gezamenlijke wachtlijst werken: het kinderdagverblijf C. Heymans en de kinderkribbe De Sterre. Deze kinderdagverblijven maken deel uit van de directie Studentenvoorzieningen, afdeling Persoonlijke Sociale Voorzieningen. In de vragenlijst vermelden vele personeelsleden lange wachtlijsten en negatieve adviezen. Tevens zijn er klachten over de locatie van deze kindercrèches en het feit dat deze crèches er in de eerste plaats voor studenten (en pas in de tweede plaats voor personeelsleden) zijn.

Alle items m.b.t. meer kinderopvangmogelijkheden binnen de UGent scoren hoog bij alle personeelsleden (AP, ATP, vrouwen en mannen). Qua kinderopvang scoorde het item 'kinderopvang

tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent' het hoogst, 59% van alle vrouwen en 41% van alle mannen zou hiervan gebruik maken. 'Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit' scoorde eveneens hoog: 58% van alle vrouwen en 38% van alle mannen zou hiervan gebruik maken. Gelijkaardige cijfers vinden we voor 'kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent': 55% van alle vrouwen en 41% van alle mannen. Andere items die eveneens hoog scoorden: dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent, en kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren.

UGender beleidsadvies: Het beleid inzake ouderschapsverlof en ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking moet herbekeken worden. Een flexibeler systeem van ouderschapsverlof voor alle personeelsleden is wenselijk. Tevens is er een mentaliteitswijziging rond ouderschaps-verlof nodig

65% van alle vrouwelijke en 47% van alle mannelijke personeelsleden wenst nu of in de toekomst gebruik te maken van ouderschapsverlof. Er is veel kritiek op het feit dat niet alle personeelsleden recht hebben op (bezoldigd) ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking. Daarnaast is er eveneens veel kritiek op het feit dat dit verlof enkel in voltijdse of halftijdse vorm kan opgenomen worden. Vele personeelsleden zouden dit willen opnemen onder de vorm van 80%, wat zou toelaten om enkel op woensdagnamiddagen thuis te zijn.

UGender beleidsadvies: Mechanismen uitwerken zodat vervanging van zwangere vrouwen en langdurig zieken mogelijk wordt

Het feit dat niet alle personeelsleden van de UGent vervangen worden tijdens hun zwangerschapsverlof wordt als een acuut probleem ervaren. Zo kunnen noch de ZAP-leden noch de statutaire ATP-leden vervangen worden tijdens hun zwangerschapsverlof. Uit de enquête blijkt dat 68% van de vrouwen en 46% van de mannen gebruik zouden maken van het voorstel om personeelsleden te vervangen tijdens hun zwangerschapsverlof of afwezigheid wegens langdurige ziekte. Slechts 9% van alle personeelsleden zou geen gebruik maken van dit voorstel.

De Stuurgroep UGender vindt een centraal gefinancierde vervanging wenselijk zodat de vervangingsmaatregel voor iedereen dezelfde is, en niet afhankelijk is van de faculteit en het statuut waarin men tewerkgesteld is. Het onderzoek van ZAP-leden is meestal zeer specifiek en moeilijk uitvoerbaar door een vervanger, maar onderwijsactiviteiten zouden wel iets makkelijker

overgedragen kunnen worden. In dit verband kan de 'artikel 80 regel'²⁵ gebruikt worden, waarbij het mogelijk is om professoren van andere universiteiten voor opdrachten aan te trekken.

UGender beleidsadvies: Voorzien in de mogelijkheid tot thuiswerken en glijdende werkuren voor alle personeelsleden

58% van de personeelsleden zou gebruik maken van de mogelijkheid tot thuiswerken, 63% zou gebruik maken van glijdende werkuren.

UGender beleidsadvies: Voorzien in de mogelijkheid tot deeltijds werken voor alle personeelsleden

57% van alle personeelsleden wenst nu of in de toekomst de mogelijkheid te krijgen tot (tijdelijk) deeltijds werken.

4.5 Beleidsadviezen m.b.t. de samenstelling van beslissingsorganen

UGender beleidsadvies: Mechanismen creëren om een meer evenwichtige samenstelling m/v in de centrale en decentrale beslissingsorganen te verzekeren door de regel "ten hoogste twee derde van de leden mag tot hetzelfde geslacht behoren" in te voeren

Wanneer vrouwen slechts in beperkte mate een bepaalde functie – zoals bijvoorbeeld een ZAP-positie – vervullen, krijgen ze in beslissingsorganen een symbolische rol toebedeeld: ze zijn niet zozeer meer individuele werknemers, maar wel vertegenwoordiger van 'de groep vrouwen'. Vrouwen worden op deze wijze een 'token' (een 'excuus Truus'), i.e. een symbool voor een groep (Kanter, 1977,

²⁵ Decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, Art. 80. [Bij overeenkomst gesloten tussen twee of meer universiteiten of tussen een universiteit en een hogeschool, kan een lid van het academisch personeel van een universiteit ofwel met zijn instemming of nadat het door het in artikel 89 bedoelde adviesorgaan werd gehoord, belast worden met de uitvoering van onderwijsopdrachten met inbegrip van examens in één of meer andere universiteiten of hogescholen. De overeenkomst bepaalt de termijn van de onderwijsopdracht en desgevallend de financiële vergoeding die door de andere universiteit of hogeschool wordt betaald aan de universiteit waartoe het lid van het academisch personeel behoort.] Decr. 13-7-1994. [Bij overeenkomst gesloten tussen een instelling van openbaar nut voor postinitieel onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening en een universiteit, kan een lid van het personeel van een dergelijke instelling met zijn instemming belast worden met de uitvoering van opdrachten met inbegrip van het afnemen van examens aan deze universiteit. De overeenkomst bepaalt de inhoud en de termijn van de opdracht en desgevallend de financiële vergoeding die door de universiteit betaald wordt aan de instelling waartoe het lid van het personeel behoort.] Decr. 19-3-2004.

1993). De kritische grens om niet langer als minderheid/token gezien te worden en invloed te krijgen binnen een groep ligt bij 30-35%. Een derde is essentieel voor het vermogen van een minderheid om beslissingen te beïnvloeden en om ernstig genomen te worden als partners in de besluitvorming.

Een minimale aanwezigheid van 33% is bijgevolg vereist opdat vrouwen niet meer worden benaderd vanuit genderstereotype kenmerken. Deze kritische grens vinden we terug in het decreet van 15 juli 1997 ter invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van m/v in adviesorganen van de Vlaamse Overheid en het Decreet van 18 mei 1999 houdende een meer evenwichtige vertegenwoordiging van m/v in de beheers- en bestuursorganen van instellingen, ondernemingen, vennootschappen of verenigingen van de Vlaamse Overheid (de zogenaamde 'quotadecreten'). Deze decreten stellen dat ten hoogste 2/3de van de leden van hetzelfde geslacht mogen zijn. Deze decreten, intussen opgeheven en vervangen door het decreet van 13 juli 2007 houdende de bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse Overheid, zorgden er voor dat meer vrouwen naar deze raden doorstroonden (cf. Lievens, Pyck, Demuynck, Dequeecker, Van Nuland & Liessens, 2007). Onderzoek wees uit dat de quotadecreten een positieve impact hebben (Van den Berghe, Levrau & Claus, 2005).

Aan de UGent zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd in de (de)centrale beslissingsorganen. In navolging van het decreet op de evenwichtige vertegenwoordiging in adviesraden en de nieuwe samenstelling van de FWO-commissies²⁶, is het wenselijk de regel "ten hoogste twee derde van de leden mag tot hetzelfde geslacht behoren" in te voeren voor de samenstelling van beslissingsorganen aan de Universiteit Gent. Deze 2/3^{de} regel wordt reeds met succes toegepast bij de samenstelling van de IOF-raad. Er zou gestart kunnen worden met de samenstelling van de Raad van Bestuur als 'good practice'. Voor de decentrale beslissingsorganen is een dergelijke regel niet altijd vanzelfsprekend gezien de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het ZAP-korps. Toch moet ook op decentraal niveau binnen elke geleding gestreefd worden naar een meer evenwichtige m/v-samenstelling door te werken met streefcijfers.

²⁶ Persmededeling van Fientje Moerman, Viceminister-president en Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel; 15 december 2006: "Transparantie, kwaliteit en diversiteit in wetenschappelijke commissies FWO-Vlaanderen"

UGender beleidsadvies: Reglementen m.b.t. de samenstelling van beslissingsorganen screenen op het genderspect

Een genderanalyse van de reglementen m.b.t. de samenstelling van beslissingsorganen is nodig. Sommige beslissingsorganen sluiten namelijk omwille van hun reglement bij voorbaat vrouwen uit. Er kan hierbij gedacht worden aan beslissingsorganen waarbij hoogleraren omwille van hun graad automatisch lid zijn (bv. faculteitsraden). Het is echter net binnen de groep van hoogleraren dat vrouwen met 10% het sterkst ondervertegenwoordigd zijn. M.a.w. een dergelijk reglement m.b.t. de samenstelling sluit vrouwen in beslissingsorganen uit. Daarnaast kan er gedacht worden aan afgeleide beslissingsorganen, zoals bijvoorbeeld het Bestuurscollege van de UGent. Dit orgaan bestaat uit afgevaardigden uit de Raad van Bestuur. In 2007 heelt de Raad van bestuur 30 mannelijke en slechts 4 vrouwelijke stemgerechtigde leden, de kans is dus zeer klein dat er een vrouw in het Bestuurscollege zetelt.

4.6 Beleidsadviezen m.b.t. de zichtbaarheid van vrouwen

Het rapport 'Mixed Cases' (Directie Coördinatie Emancipatiebeleid, 2004, p.30) stelt het als volgt:

Vrouwelijke talent mag dan meestal in voldoende mate aanwezig zijn, het moet wel zichtbaar worden gemaakt. Daar zit een knelpunt (...). Vrouwen gaan vaak gebukt onder het idee dat ze het niet helemaal goed doen, solliciteren niet als ze aan één van de tien functie-eisen niet voldoen, en willen gevraagd worden in plaats van zichzelf naar voren te schuiven. Ze denken dat het vanzelf wordt opgemerkt als ze hun werk goed doen en dat ze dan wel promotie krijgen, ook als ze daar niet om hebben gevraagd. Vrouwen doen vooral hun best en hopen op beloning; maar dat zet weinig zoden aan de dijk. Mannen stellen eisen en onderhandelen. Op meerdere problemen moet aan dit probleem worden gewerkt. Vrouwen moeten op lijstjes komen, dat is al het begin van de oplossing.

UGender beleidsadvies: Verhogen van de zichtbaarheid van vrouwen aan de Universiteit Gent

Men kan de zichtbaarheid van vrouwen aan de UGent verhogen door bijvoorbeeld een selectie vrouwelijke professoren (zowel vrouwen in 'mannelijke' als 'vrouwelijke' richtingen) aan het woord te laten in een speciale uitgave/brochure, in de nieuwsbrief van de UGent...

UGender beleidsadvies: Zorgen voor vrouwelijke rolmodellen

De UGent moet actief op zoek gaan naar vrouwelijke rolmodellen. Men zou bijvoorbeeld meer en vaker eredoctoraten aan vrouwen kunnen uitreiken. Dit zou zowel voor vrouwelijke studenten als voor beginnende vrouwelijke personeelsleden een stimulerende werking kunnen hebben.

UGender beleidsadvies: Vrouwen moeten zichzelf zichtbaar maken

Het is belangrijk dat vrouwen die willen doorstromen zichzelf ook zichtbaar maken. Zichzelf zichtbaar maken kan onder meer door lid te zijn van allerlei commissies en raden, deel te nemen aan vergaderingen, het voorzitter-/secretarisschap van een commissie of raad op zich te nemen, een netwerk op te bouwen en te gebruiken, te publiceren, zichzelf in de aandacht van leidinggevendenden te brengen en naar buiten te komen met hun werk/onderzoek. Of zoals de onderzoekster Brouns het formuleerde in het NRC-Handelsblad (Van Santen, 2006): *“Vrouwen denken: als ik maar goed onderzoek doe, dan komt het wel goed. Maar dat is niet zo: je moet ook bestuursfuncties hebben, een sociaal netwerk opbouwen, op onmogelijke tijden opdraven”*.

4.7 Beleidsadviezen m.b.t. structurele initiatieven

UGender beleidsadvies: UGender heeft heel wat resultaten en beleidsadviezen opgeleverd ter bevordering van gelijke kansen m/v, maar een permanente opvolging van de resultaten en invoering van de beleidsadviezen is nodig. Door het structureel inpassen van een Cel Gender (naast een Cel Diversiteit) kan de UGent ook naast de andere Vlaamse universiteiten figureren op de kaart van instellingen met een stimulerend beleid voor vrouwelijke academici, studenten en personeelsleden. De Stuurgroep UGender is van mening dat voor de Cel Gender een minimale bezetting van 2 vaste medewerkers noodzakelijk is.

Door het financieren van het project UGender heeft het bestuur van de Universiteit Gent haar engagement getoond voor het implementeren van een gelijkekansenbeleid. Dit project liep echter ten einde, zonder dat een opvolging van de resultaten gegarandeerd was.

Een belangrijke beleidssuggestie is de oprichting van een “Cel Gender” aan de Universiteit Gent. De Cel Gender zou opgevat worden als een beleidsvoorbereidend orgaan met een adviserende functie. Deze cel bestaat vanwege de uitgebreidheid van het takenpakket minimum uit twee stafmedewerkers. Naar het voorbeeld van andere grote Vlaamse universiteiten wordt voor deze stafmedewerkers een centrale basisfinanciering voor de lonen en werkingskosten voorzien. Deze medewerkers zijn verantwoordelijk voor en begeleiden alle ‘genderactiviteiten’ aan de UGent en de Associatie Gent op het gebied van Onderwijs, Onderzoek en Dienstverlening en het gevoerde gelijkekansenbeleid:

- **Gelijkekansenbeleid:** het uitwerken en opvolgen van een gelijkekansenbeleid aan de UGent, opvolgen van de m/v-statistieken, een intensieve samenwerking met de Cel Diversiteit

(uitwisseling van expertise en ervaringen; samenwerking op gebied van dataverzameling en projectfinanciering), samenwerking met SPOC.

- **Onderzoek:** het aantrekken van externe beleidsgerichte projectfinanciering (zowel Europees als nationaal), het invullen en begeleiden van Europese projecten waar een gendersaspect in vervat zit²⁷, het permanent opvolgen van 'gender en wetenschap' binnen en buiten de UGent.
- **Onderwijs:** het uitwerken van maatregelen om de instroom van studenten in faculteiten met significante onder- of oververtegenwoordiging van één van de geslachten meer in balans te brengen, het opvolgen van de m/v-statistieken bij studenten, en het coördineren en begeleiden van het plan diversiteits- en genderstudies aan de UGent.
- **Interne en externe Dienstverlening:** deelname door medewerkers aan vergaderingen die uitstraling en/of PR-doel hebben, deelname (enkel met adviserende functie) aan vergaderingen van selectie- en promotie commissies, screenen van administratieve teksten op gender.

UGender beleidsadvies: Het opstellen en opvolgen van een actieplan/visietekst/beleidsplan m.b.t. gender en de UGent

Een van de eerste belangrijke taken van de stafmedewerkers van de Cel Gender is de ontwikkeling van een gedetailleerde visietekst voor de Universiteit Gent. Deze visietekst zal verder bouwen op de resultaten van de UGender-enquête en VLIR-EQUAL-studie, en zal voor de bestaande problemen aan UGent per faculteit haalbare en meetbare oplossingen op korte én lange termijn uitwerken door per faculteit te werken met streefcijfers.

UGender beleidsadvies: Een continue verzameling en opvolging van de m/v-statistieken

Aangezien de m/v-analyses van start gingen in januari 2005 (de start van het project UGender) hebben de meeste m/v-statistieken in het statistisch rapport betrekking op het kalenderjaar 2004. Het is niet ondenkbaar dat er ondertussen m/v-evoluties plaatsvonden. Een continue verzameling en opvolging van de m/v-statistieken is een vereiste om de implementatie van een gelijkekansen-beleid op te volgen.

²⁷ Zo werkt het Centrum voor Genderstudies (samenwerking met prof. dr. L. Van Langenhove, faculteit IW) op dit moment mee aan het gendersaspect van het Europese project "Proetex" over intelligente brandweerpakken. Dit betreft de speciale vereisten voor brandweerpakken voor mannen en vrouwen, relevante fysiologische verschillen tussen mannen en vrouwen, verschillende competenties van mannen en vrouwen.

UGender beleidsadvies: Een meldpunt voor ongelijke kansen m/v

Het Centrum voor Genderstudies ontving een aantal klachten over ongelijke kansen gedurende de looptijd van het project UGender. Het is wenselijk een meldpunt te organiseren voor vragen en klachten over (on)gelijke kansen aan de UGent. Dit meldpunt zou in samenwerking met de Cel Diversiteit kunnen georganiseerd worden.

Referenties

AWT-advies 43 (2000). *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. Den Haag.

Bosch, M., Hoving, I., & Wekker, G. (1999). *In het hart van de wetenschap. Naar total E-quality en diversiteit in de universiteit*. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Centrum voor Gelijke Kansenbeleid (1999). *Eerste Gelijke Kansenrapport. Gelijke-kansenbeleid en Universiteit: Naar een Mainstreaming benadering*. KU Leuven, Rectoraal Adviseur Gelijke-Kansenbeleid.

Co-efficiënt (2006). *Praktische tips voor een genderbewust personeelsbeleid in kmo-omgeving*. Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen.

Council of Europe, *Gender mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Strassbourg, Council of Europe, May 1998.

De Clerck, M. & Paulussen, S. (2002-2003). *De journalist van de 21ste eeuw* (enquête).

Deloitte & Touch (2003). *Vergaderen is een kunst. Aandacht voor kwaliteitsvol vergaderen*. In opdracht van de dienst Emancipatiezaken van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Dienst Emancipatiezaken (2005). *Gelijke Kansen en diversiteit – plan 2006. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse Overheid*. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Dienst Emancipatiezaken.

Directie Coördinatie Emancipatiebeleid (2004). *Mixed Cases*. Verslag van de focusgroepen van Mixed naar een betere m/v-balans op het werk. Directie Coördinatie Emancipatiebeleid/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <http://www.mixed-equal.nl>

European Commission (2003). *She Figures 2003 – Women and Science Statistics and Indicators*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Technology Assessment Network (2000). *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Network on Women and Science*. Brussels: European Commission, Research Directorate-General.

Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books.

Kanter, R.M. (1993). *Men and women of the Corporation*, New York: Basic Books, 2nd edition.

Lievens, S., Pyck, H., Demuyne, K., Dequecker, I., Van Nuland, M. & Liessens, L. (2007). *Gezocht: vroedvrouw (M/V). Beschrijving van een gendermainstreamingsproces in een institutionele setting – Gender in het Competentie- en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt (C.O.B.R.A.)*. Focus: Gender, Rapporten van het Centrum voor Genderstudies – UGent, nr. 5.

Mason, M.A. & Goulden, M. (2004). *Marriage and the Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 596(1), 86-103.

Mason, M.A., Stacy, A., Goulden, M., Hoffman, C. & Frasch, K. (2005). *University of California Faculty Family Friendly Edge. An initiative for tenure track faculty at the University of California*. <http://ucfamilyedge.berkeley.edu/ucfamilyedge.pdf>.

Moerman, F. (2006). *Transparantie, kwaliteit en diversiteit in wetenschappelijke commissies FWO-Vlaanderen*. Persmededeling van Fientje Moerman, Viceminister-president en Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel; 15 december 2006.

Nuyens, H. (2005). *Waarom vrouwen geen baas worden*. Davidsfonds Leuven, Uitgeverij Ten Have.

Palomba, R. & Menniti, A. (2004). *Minerva's Daughters*. Institute for Research on Population and Social Policies, Roma.

Panel Study on Belgian Households (1992-2002), Universiteit Antwerpen, Université de Liège. *Vragenlijst 'Huishouden' en Vragenlijst 'Kinderen geboren in 1986 of later, lente 2002'*.

Portegijs, W. (1993). *Jammer dat u gaat. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers: een lek in het emancipatiebeleid*. Utrecht: Van Arkel.

Pyck, H. & Demoor, M. (2006). Rapport m/v Universiteit Gent – deel 1, Statistisch Rapport m/v. Dit intern gepubliceerde rapport kan mits inloggen door personeelsleden van de UGent geraadpleegd en gedownload worden op <http://www.cgs.UGent.be/UGender/publicaties>.

Pyck, H. & Demoor, M. (2007). Rapport m/v Universiteit Gent – deel 2, Resultaten van de enquête 'Loopbanen van mannen en vrouwen aan de UGent'. Dit intern gepubliceerde rapport kan mits inloggen door personeelsleden van de UGent geraadpleegd en gedownload worden op <http://www.cgs.UGent.be/UGender/publicaties>.

Silverman, E. & Bell McDonald, K. (2003). *Career Development for Female Faculty at Competitive Research Universities*. Hawaii International Conference on Social Sciences, <http://www.hicsocial.org/Social2003Proceedings/Erin%20Silverman.pdf>

Steegmans, N. & Van Haegendoren, M. (2003). *Segregatie (M/V) in het Vlaamse hoger onderwijs: onderschat of overroepen?* Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA-LUC.

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

Trower, C.A. & Bleak, J.L. (2004). *Study of New Scholars. Gender: statistical report [Universities]*. Cambridge, MA: Harvard Graduate School of Education.

Valgaeren, E. (2005). *Loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector*. Diepenbeek, SEIN, UHasselt, 2005.

Van Haegendoren, M., Valgaeren, E. & Noelanders, S. (2000). *Gezocht: professor (v). Een onderzoek naar vrouwen in academia'*. Wetenschappelijke monografie - Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Gelijke Kansen in Vlaanderen; 4. Limburgs Universitair Centrum, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Gelijke Kansen in Vlaanderen.

Van Huffel, S. (2005). *Naar een inclusief gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan de K.U.Leuven. Lijst uitgevoerde acties academiejaar 2005-2006*. Rectorale Dienst Diversiteitsbeleid, K.U.Leuven.

Van Santen, H. (2006). *Prof., dr. of ir. is zelden vrouw. De Nederlandse wetenschap is in EU het minst geëmancipeerd*. Interview met Johannes Klumpers en Margo Brouns in de krant NRC-Handelsblad; 27 juli 2006.

Vandemeulebroecke, L., De Munter, A., Jans, M. & Gadeyne, E. (1997). *Onderzoeksrapport 18. Loopbaanontwikkeling van vrouwen in het academisch corps*. Leuven: K.U.Leuven, Centrum voor Gezinspedagogiek - Interfacultaire Raad Vrouw-Man-Universiteit.

Van den Berghe, L., Levrau, A. & Claus, I. (2005). *Vrouwen in de raden van bestuur/beheer van de Vlaamse overheidsinstellingen, samenvatting, conclusies en aanbevelingen*. Belgian Governance Institute.

Vercoutere, K. (2002). *Wetenschappelijk Onderzoek en de Genderproblematiek*. Brussel, Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, studiereeks 4.

Vlaamse Interuniversitaire Raad (2005). *Gelijkekansenrapport 2005*. VLIR - Werkgroep Gelijke Kansen, Brussel.

Vlaamse Interuniversitaire Raad – Werkgroep Gelijke Kansen (2008). Equality Guide "HR Instruments for Equal Opportunities at Universities". Uitgeverij: Garant., april 2008.

Vlaamse Overheid, *personeelsbevraging 2004*:

<http://www2.vlaanderen.be/personeelsbeleid/personeelsbevraging/info/index.htm>

Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (2000). *Advies inzake Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen aan Vlaamse Universiteiten*. Brussel, VRWB, advies 69.

Afkortingen en begrippen

AAP: Assisterend Academisch Personeel (assistenten).

AP: Academisch personeel. AP wordt in deze studie als verzamelnaam gebruikt voor alle wetenschappelijke personeelsleden. Onder wetenschappelijke personeelsleden worden volgende statuten gerekend: assistenten, praktijkassistenten, FWO-aspiranten, BOF-doctoraatsmandatarissen, IWT-specialisatiebeursalen, doctoraatsbursalen op projecten, contractuele projectmedewerkers, GSO'ers, doctorassistenten, FWO-postdocs, IWT-postdocs, doctor wetenschappelijk (project)medewerkers, docenten, hoofddocenten, hoogleraren, buitengewoon hoogleraren, gewoon hoogleraren en gastprofessoren.

ATP: Administratief en Technisch Personeel.

Bèta faculteiten: Ook: exacte en ingenieurswetenschappen. Hiertoe worden de faculteiten Wetenschappen, Ingenieurswetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen van de UGent gerekend.

BOF: Bijzonder Onderzoeksfonds. Jaarlijks kent de Vlaamse Overheid financiële middelen voor fundamenteel onderzoek toe aan de Universiteit Gent. De UGent beschikt over dit budget om haar onderzoeksbeleid vorm te geven. De Onderzoeksraad behandelt alle aanvragen voor financiering van fundamenteel wetenschappelijk onderzoek via o.m. het BOF van de UGent en adviseert het universiteitsbestuur voor de toekenning van diverse mandaten en projecten (<http://www.ugent.be/nl/onderzoek/financiering/bof>).

BOF-ZAP: Voltijdse ambten van docent of hoofddocent met hoofdzakelijk onderzoeksoopdracht ten laste van het bijzonder onderzoeksfonds.

CA: Centrale Administratie van de Universiteit Gent.

Contractsegregatie: Vrouwen werken vaker dan mannen in tijdelijke functies en in deeltijd. Vrouwen zouden ook meer in derde geldstroomprojecten dan in eerste en tweede geldstroomonderzoek werken (VRWB, 2000; Vercoutere, 2002).

DI: Faculteit Diergeneeskunde van de Universiteit Gent.

EB: Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent.

EQUAL: EQUAL is een communautair initiatief van het ESF. Met EQUAL wil de EU in samenwerking met de Vlaamse regering, federale of Brusselse overheid bijdragen tot gelijke kansen voor zowel werkzoekenden als werknemers op de arbeidsmarkt. EQUAL wil via transnationale samenwerking een stimulans vormen voor de ontwikkeling van nieuwe ideeën en methodieken die alle mogelijke vormen van discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt tegengaan (<http://www2.vlaanderen.be/werk/equal.htm>).

ESF: Europees Sociaal Fonds, Het Europees Sociaal Fonds (ESF) is één van de vier belangrijkste financiële instrumenten van de steun aan structuurmaatregelen van de Europese Unie. De maatregelen zijn gericht op de verklaring van economische en sociale ongelijkheden (<http://www.esf-agentschap.be>).

Exacte en ingenieurswetenschappen: Ook: bèta faculteiten. Hiertoe worden de faculteiten Wetenschappen, Ingenieurswetenschappen en Bio-ingenieurswetenschappen van de UGent gerekend.

Financiële segregatie (of 'the pay gap'): vaak starten vrouwen met eenzelfde wedde, maar kennen ze een vlakker loopbaan en dus een vlakker loonprofiel (in de industrie in Vlaanderen) (Vercoutere, 2002).

FW: Faculteit Farmaceutische Wetenschappen van de Universiteit Gent.

FWO: Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek – Vlaanderen. Het FWO is een Vlaamse stichting die via allerlei initiatieven financiële middelen toekent aan Vlaamse onderzoekers ter ondersteuning van hun fundamenteel

onderzoek. De initiatieven staan open voor alle wetenschappelijke disciplines. De toekenningen gebeuren op basis van wetenschappelijke interuniversitaire competitie. Het FWO-Vlaanderen verleent financiële steun onder de vorm van persoonsgebonden mandaten, projectmatige financiering, reiskredieten, financiering van congressen, samenwerkingsverbanden en prijzen (<http://www.fwo.be>).

GE: Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de Universiteit Gent.

Gezinsvriendelijke vergaderuren: Geen vergaderuren voor 9u of na 17u en niet op woensdagnamiddag (Deloitte & Touch, 2003). In deze studie werd dit uitgebreid tot: geen vergaderingen voor 8u30 of na 17u30, niet op woensdagnamiddag en niet op schoolvakantiedagen.

Glazen plafond: refereert naar de vaststelling dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere functieniveaus en slechts moeizaam doorstoten naar de top, ze botsen als het ware op een onzichtbare barrière waar ze moeilijk doorheen kunnen breken (Van Haegendoren, Valgaeren & Noelanders, 2000).

GSO: Geneesheer-Specialist in Opleiding.

Humane wetenschappen: Hiertoe worden de faculteiten Letteren en Wijsbegeerte, Rechtsgeleerdheid, Economie en Bedrijfskunde, Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Politieke en Sociale Wetenschappen van de UGent gerekend.

Horizontale segregatie: duidt op de onevenredige verdeling van aantallen mannen en vrouwen – te beginnen bij de studenten – over de verschillende studierichtingen en wetenschapsdisciplines.

IBBT: Interdisciplinair instituut voor BreedBand Technologie. Het IBBT is een onderzoeksinstituut opgericht op initiatief van de Vlaamse regering, gericht op de Informatie- en CommunicatieTechnologie (ICT) in het algemeen, en de ontwikkeling van breedbandtoepassingen in het bijzonder (<http://www.ibbt.be>).

IW: Faculteit Ingenieurswetenschappen van de Universiteit Gent.

IWT: Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie. Het is een overheidsagentschap opgericht in 1991 door de Vlaamse regering, voor de ondersteuning van technologische innovatieprojecten in Vlaanderen. Hiervoor beschikt het IWT over verschillende financieringsinstrumenten waarmee financiële steun verleent, zowel aan bedrijven als aan onderzoeksinstellingen en innovatie-actoren (beurzen aan onderzoekers) (<http://www.iwt.be>).

LA: Faculteit Bio-ingenieurswetenschappen van de Universiteit Gent.

Leaky pipeline: in elk stadium van de academische loopbaan zijn er hinderpalen voor vrouwen waardoor het moeilijk wordt de eindmeet te halen. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies is daar een logisch gevolg van (Vercoutere, 2002).

LW: Faculteit Letteren en Wijsbegeerte van de Universiteit Gent.

Medische wetenschappen: Hiertoe worden de faculteiten Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, Diergeneeskunde en Farmaceutische Wetenschappen van de UGent gerekend.

Predoc: De predocgroep bestaat uit alle junior wetenschappelijke medewerkers die werken in een statuut waarvoor geen doctoraatsdiploma vereist is en waarbij men al of niet werkt aan een doctoraatsonderzoek. Meer bepaald gaat dit om de assistenten (inclusief de praktijkassistenten), WP'ers op projecten en doctoraatsbursalen (i.e. FWO-aspirant, FWO-bijzondere doctoraatsbeurs, FWO-klinische doctoraatsbeurs, IWT-specialisatiebeurs en BOF-doctoraatsmandaat) en de GSO'ers.

Postdoc: De postdocgroep bestaat uit alle wetenschappelijke medewerkers die werken in een statuut waarvoor een doctoraatsdiploma vereist is. Meer bepaald gaat dit om doctorassistenten, FWO-postdocs, FWO fundamenteel klinisch mandatarissen, IWT-postdocs, BOF-postdocs en doctor wetenschappelijk medewerkers.

PP: Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen van de Universiteit Gent.

PS: Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen van de Universiteit Gent.

RE: Faculteit Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Gent.

Verticale segregatie: duidt op de onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over de functiehierarchie, met drastisch afnemende aantallen naarmate de functie hoger wordt. Dit is ook gekend onder de term 'het glazen plafond' (VRWB, 2000).

VLIR: Vlaamse Interuniversitaire Raad. De VLIR werd in 1976 opgericht als een instelling van openbaar nut. De VLIR is een autonoom overlegorgaan, gefinancierd door de universiteiten (<http://www.vlir.be>).

VTE: Voltijds Equivalent. 1 voltijdse medewerker = 1 VTE, halftijds medewerker = 0,5 VTE.

WE: Faculteit Wetenschappen van de Universiteit Gent.

WP: Wetenschappelijk personeelslid.

ZAP: Zelfstandig Academisch Personeel (professoren). Dit zijn alle docenten, hoofddocenten, hoogleraren, buitengewoon hoogleraren, gewoon hoogleraren en gastprofessoren.

Overzicht Tabellen & Figuren

Tabel 1: Aantal ingeschreven studenten in 2006-'07 en 2003-'04, m/v-verdeling per opleiding.....	9
Tabel 2: Studenten ingeschreven in een bacheloropleiding in 2006-'07, naar geslacht.....	10
Tabel 3: Studenten ingeschreven in een masteropleiding in 2005-'06, naar geslacht	11
Tabel 4: Afgestudeergraad van het masterdiploma, naar geslacht	15
Tabel 5: Behaalde doctoraatsdiploma's in 2006-'07, naar geslacht.....	16
Tabel 6: Evolutie in de m/v-verhouding in de behaalde doctoraatsdiploma's, naar studiegebiedgroep	17
Tabel 7: Behaalde doctoraatsdiploma's in de academiejaren 2003-'04 tot 2006-'07, naar geslacht.....	17
Tabel 8: M/V-verhouding binnen het academisch personeel in 2007 (rijpercentages).....	19
Tabel 9: Het wetenschappelijk personeel aan de faculteiten van de UGent (VTE, stand op 12 maart 2007)	21
Tabel 10: Enquêtestatistieken van de Vragenlijst UGender	25
Tabel 11: Surveygegevens voor en na herweging	26
Tabel 12: Verdeling van de zorgtaken voor het jongste kind, naar statuutgroep en geslacht.....	27
Tabel 13: Voltijds en deeltijds werken binnen het AP en het ATP, naar geslacht.....	29
Tabel 14: Ervaringen met seksueel ongewenste intimiteiten, discriminatie, roddels en pesterijen op het werk.	36
Tabel 15: Transparantie van de doorstroommogelijkheden	39
Tabel 16: Factoren die volgens de ervaring van AP-leden een rol spelen bij doorstroming	41
Tabel 17: Factoren die volgens de ervaring van ATP-leden een rol spelen bij doorstroming	41
Tabel 18: Het doorslaggevend element volgens de ervaring van personeelsleden bij doorstroming	42
Tabel 19: De rol van het hebben van een partner bij doorstroming	43
Tabel 20: Werken buiten de kantooruren tijdens de week.....	47
Tabel 21: Werken tijdens het weekend	47
Tabel 22: De Universiteit Gent doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren.....	48
Tabel 23: Inperking van de kinderwens omwille van de loopbaan.....	51
Tabel 24: Het krijgen van kinderen uitstellen	51
Tabel 25: Gemiddeld percentage van de huishoudelijke taken dat men zelf doet, de partner en andere familieleden doen en dat uitbesteed wordt	52
Tabel 26: Inhoud van de mentoring, en op wiens initiatief deze mentoringaspecten tot stand kwamen (AP)	55
Tabel 27: Inhoud van de mentoring, en op wiens initiatief deze mentoringaspecten tot stand kwamen (ATP) ..	56
Tabel 28: Inhoud van de mentoring, volgens mentoren (AP).....	57
Tabel 29: Functies van professionele netwerken.....	59
Tabel 30: Samenstelling van de professionele netwerken	60
Tabel 31: Aantal beslissingsorganen waarvan men in het kader van het werk aan de UGent een actief lid is	62
Tabel 32: Voorstellen m.b.t. algemene loopbaanaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (AP)	65
Tabel 33: Voorstellen m.b.t. algemene loopbaanaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (ATP)	66
Tabel 34: Voorstellen m.b.t. mentoringaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (AP)	67
Tabel 35: Voorstellen m.b.t. mentoringaspecten waarvan men gebruik wenst te maken (ATP)	68
Tabel 36: Voorstellen m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men gebruik wenst te maken (AP)	68
Tabel 37: Voorstellen m.b.t. combinatie werk en gezin waarvan men gebruik wenst te maken (ATP)	69
Tabel 38: Voorstellen en suggesties van het personeel m.b.t. de loopbaan aan de UGent.....	71
Figuur 1: Percentage vrouwelijke 1e bachelor studenten per opleiding in de bèta faculteiten	14
Figuur 2: Behaalde doctoraatsdiploma's van 1984/85 tot 2005/06, naar geslacht.....	16
Figuur 3: Professoren aan de UGent van 40 jaar en jonger, naar faculteit en geslacht	22
Figuur 4: Taakindeling (op het moment van de bevraging) binnen het AP, naar geslacht.....	28
Figuur 5: Antwoorden op 'Binnen mijn vakgroep/afdeling worden mannen en vrouwen gelijk behandeld'	31
Figuur 6: Antwoorden op 'Binnen mijn vakgroep/afdeling wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat'.....	32
Figuur 7: Antwoorden op 'Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd deel te nemen aan projecten, congressen, e.d.'	32
Figuur 8: Antwoorden op 'Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht'	33

Figuur 9: Antwoorden op 'Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen'	33
Figuur 10: Antwoorden op 'Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan de UGent'	34
Figuur 11: Antwoorden op 'Er is voldoende informatie beschikbaar over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent'	38
Figuur 12: Percentage dat 'ja' antwoordt op de vraag 'Wordt/werd u ingelicht over de mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering/doorstroming?'	39
Figuur 13: Antwoorden op 'Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Academisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures)...'	40
Figuur 14: Antwoorden op 'Hoe groot schat u de kans in dat u binnen 5 jaar nog steeds aan de UGent tewerkgesteld zal zijn?	43
Figuur 15: Gemiddelde werkdag van een AP'er aan de UGent, naar statuutgroep en geslacht	45
Figuur 16: Gemiddelde werkdag van een ATP'er (enkel voltijdsen) aan de UGent	46
Figuur 17: Tevredenheid over de combinatie tussen het professionele leven en het gezinsleven.....	48
Figuur 18: Heeft men tijdens de loopbaan aan de UGent een mentor (gehad)?	53
Figuur 19: Antwoorden op 'Mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waarin ik deelneem'	63
Figuur 20: Antwoorden op 'Er wordt bij vergaderingen waaraan ik deelneem rekening gehouden met gezinsvriendelijke vergaderuren'	64

Bijlage: Vragenlijst UGender
“Loopbanen van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent”

De ‘werkgroep vragenlijst UGender’ bestond uit een selectie van de leden van de Stuurgroep UGender, met name: Hanneke Pyck en Sigfried Lievens (Centrum voor Genderstudies), prof. dr. Marysa Demoor (LW), dr. M. Claire Van de Velde (IBBT), prof. dr. Antonia Aelterman (PP), Trui Maes (PS), prof. dr. Piet Bracke (PS) & prof. dr. Jan De Maeseneer (GE).

Loopbanen van Mannen en Vrouwen aan de Universiteit Gent

Ter informatie voor de lezer:

Dit is een papieren versie van de vragenlijst UGender. Vragen met het sterretje * zijn verplichte vragen, de respondent moet de vraag invullen om verder te kunnen gaan. In de online enquête gebeurde de vertakking automatisch en zonder dat de respondent dit merkt (vragen met: → ga naar...). Vertakking laat toe respondenten met verschillende antwoorden naar verschillende pagina's te leiden (voor meer informatie: www.checkmarket.be).

DEEL 1: ACHTERGRONDGEGEVENS

Dit eerste deel van de vragenlijst be vraagt uw achtergrondsituatie en uw tewerkstelling aan de Universiteit Gent.

Deze achtergrondgegevens gebruiken we enkel om algemene conclusies te kunnen trekken voor bepaalde groepen, bv. ZAP'ers zijn van mening dat..., mannelijke ATP'ers zijn akkoord met de stelling dat... Uw antwoord wordt met de antwoorden van andere respondenten tot statistische tabellen verwerkt en niet op individueel niveau geanalyseerd of gerapporteerd.

* 1. Geslacht

- ☐ Man
☐ Vrouw

2. Nationaliteit

3. Wat is het geboorteland van uzelf en van uw ouders?

Uzelf	
Vader	
Moeder	

* 4. Geboortejaar

* 5. Aan welke faculteit werkt u op dit moment? meerdere antwoorden mogelijk

- | | |
|---|--|
| ☐ Letteren en Wijsbegeerte | ☐ Rechtsgeleerdheid |
| ☐ Wetenschappen | ☐ Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen |
| ☐ Ingenieurswetenschappen | ☐ Economie en Bedrijfskunde |
| ☐ Diergeneeskunde | ☐ Psychologie en Pedagogische Wetenschappen |
| ☐ Bio-ingenieurswetenschappen | ☐ Farmaceutische Wetenschappen |
| ☐ Politieke en Sociale Wetenschappen | ☐ Centrale of Rectorale diensten |
| ☐ Andere, gelieve te specificeren | |

*** 6. Wat is uw huidig statuut?** meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Zelfstandig Academisch Personeel (d.i. docent, hoofddocent, hoogleraar, buitengewoon hoogleraar, gewoon hoogleraar, gastprofessor en BOF-ZAP)
- ☐ Dr-AAP of WP postdoctoraal (d.i. doctor-assistent, FWO-postdoc, FWO fundamenteel klinisch mandaat, IWT-postdoc, BOF-postdoctoraal opvangmandaat, wetenschappelijk medewerker op project)
- ☐ AAP of WP zonder doctoraat, of doctoraatsbursaal (d.i. assistent, FWO-aspirant, FWO-bijzondere doctoraatsbeurs, FWO-klinische doctoraatsbeurs, IWT-specialisatiebeurs, BOF-doctoraatsmandaat, wetenschappelijk medewerker op project, praktijkassistent, GSO'er)
- ☐ Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 9 of meer
- ☐ Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 7 of 8
- ☐ Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 5 of 6
- ☐ Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 3 of 4
- ☐ Administratief en Technisch Personeel (ATP): graad 2
- ☐ Als u zichzelf niet terugvindt in één van deze categorieën, gelieve hier uw statuut te schrijven

7. Hoeveel jaren en/of maanden dienstverband heeft u ...

	aantal jaren	aantal maanden
In uw huidige statuut/contract binnen de UGent		
In vorige statuten/contracten binnen de UGent		
Buiten de UGent		

8. Welk type contract heeft u momenteel?

- ☐ Statutair benoemd
- ☐ Contract van onbepaalde duur
- ☐ Tijdelijk contract met uitzicht op vast
- ☐ Tijdelijk contract
- ☐ Een combinatie van de bovenstaande antwoordmogelijkheden

*** 9. Werkt u momenteel**

- ☐ Voltijds aan de UGent (→ ga naar vraag 15)
- ☐ Deeltijds aan de UGent zonder ander hoofd- of bijberoep (→ ga naar vraag 10)
- ☐ Deeltijds aan de UGent met ander hoofdberoep buiten de UGent (→ ga naar vraag 10)
- ☐ Deeltijds aan de UGent met ander bijberoep buiten de UGent (→ ga naar vraag 10)

10. Percentage tewerkgesteld aan de UGent: ...%

11. Stemt het percentage dat u effectief werkt aan de UGent overeen met het percentage deeltijds zoals gespecificeerd in uw contract?

- ☐ Ja
- ☐ Neen, ik werk in de praktijk meer dan wat contractueel bepaald is
- ☐ Neen, ik werk in de praktijk minder dan wat contractueel bepaald is

12. Was de beslissing om deeltijds te werken aan de UGent uw eigen keuze?

- ☐ Ja
- ☐ Neen

13. Wat was de reden om deeltijds aan de UGent te werken?

14. Bent u tevreden dat u deeltijds aan de UGent werkt?

zeer ontevreden	ontevreden	niet ontevreden, niet tevreden	tevreden	zeer tevreden
☐	☐	☐	☐	☐

→ ga naar vraag 16

15. Bent u tevreden dat u voltijds werkt?

zeer ontevreden	ontevreden	niet ontevreden, niet tevreden	tevreden	zeer tevreden
☐	☐	☐	☐	☐

16. Werkt u buiten de kantooruren tijdens de week?

nooit	enkele keren per jaar	eens in de maand	eens in de 14 dagen	1 keer per week	meerdere keren in de week
☐	☐	☐	☐	☐	☐

17. Werkt u in het weekend?

nooit	enkele keren per jaar	eens in de maand	eens in de 14 dagen	elk weekend
☐	☐	☐	☐	☐

18. Hoe zou u procentueel uw huidige taakindeling tijdens een doorsneeweek omschrijven?

*Bijvoorbeeld: als u per week 38 uren werkt en 4 werkdagen besteedt aan administratie en 1 werkdag aan onderzoek, vult u dit als volgt in: u vult 80 in bij administratie en 20 in bij onderzoek. Het %-teken hoeft u niet in te vullen. De som van al deze taken moet gelijk zijn aan 100%.
We vragen dus niet naar het aantal uren dat u besteedt aan deze taken.*

	Onderzoek
	Onderwijs
	Administratie
	Interne dienstverlening
	Externe dienstverlening

DEEL 2: LOOPBAANBEGELEIDING/MENTORING

In het tweede deel van de vragenlijst gaan we na in welke mate u begeleid wordt tijdens uw loopbaan aan de UGent en in welke mate u zelf anderen begeleidt.

We definiëren loopbaanbegeleiding/mentoring als volgt:

Als een meer ervaren collega de rol van begeleider/coach (MENTOR) op zich neemt ten opzichte van een meestal jongere collega (MENTEE) spreken we van mentoring. Op collegiale wijze kan de mentor in een 1-op-1 relatie de mentee adviseren, bijstaan, bemoedigen, begeleiden, ondersteunen, risico's helpen analyseren, ... De

rol van een mentor kan bepalend zijn in een aantal keuzemomenten tijdens de gehele loopbaan. De formele of informele relatie tussen een mentor en mentee is niet-hiërarchisch, m.a.w. de mentor is niet noodzakelijk de promotor of de direct leidinggevende van de mentee.

Mogelijke taken van een mentor:

- bespreken, adviseren en begeleiden van de loopbaan van de mentee
- informeren over doorstroommogelijkheden
- actieve begeleiding naar promotie/bevordering en doorstroming
- stimuleren om opleidingen/bijbscholing/cursussen te volgen
- introductie in zijn/haar netwerken
- stimuleren om projecten in te dienen
- stimuleren om artikels te publiceren
- stimuleren om deel te nemen aan activiteiten binnen en buiten de UGent
- ...

We bevragen in deze vragenlijst de beide aspecten, we stellen dus vragen over uw rol als mentee én uw rol als mentor. We starten met uw rol als mentee.

*19. Gegeven de definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring zoals hierboven beschreven:

Bent u tijdens uw loopbaan aan de UGent een mentee geweest?

M.a.w. staat/stonde iemand u actief bij tijdens uw loopbaan(beslissingen) aan de UGent (iemand die u als mentor beschouwt/beschouwde)?

☐ Ja, ik had een mentor tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent, maar ik heb nu geen mentor(en) meer (→ ga naar vraag 20)

☐ Ja, en mijn mentor(en) tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent was(waren) iemand anders dan mijn huidige mentor(en) (→ ga naar vraag 27)

☐ Ja, en mijn mentor(en) tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent is(zijn) nog steeds mijn mentor(en) (→ ga naar vraag 35)

☐ Neen (→ ga naar vraag 42)

Denk bij het invullen van de volgende vragen terug aan uw mentor(en) tijdens de eerste jaren van uw loopbaan aan de UGent.

20. Welke situatie was van toepassing op uw mentor(en) tijdens de eerste jaren van uw loopbaan aan de UGent? Mijn mentor(en) was(waren)...

U kunt maximaal info geven over 2 mentoren, gelieve dus de 2 belangrijkste mentoren in functie van uw loopbaan te behouden. Indien u 2 mentoren had, hou dan bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 en mentor 2 steeds dezelfde persoon in gedachten. Dus bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 denkt u steeds aan persoon X en bij het beantwoorden van de vragen over mentor 2 denkt u steeds aan persoon Z.

	Man	Vrouw
Mentor 1	☐	☐
Mentor 2	☐	☐

21. Hoe kwam de relatie met uw mentor(en) tot stand?

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	ik ging zelf op zoek naar een mentor	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	mentorship volgde uit een werkrelatie	mentorship groeide spontaan
Mentor 1	☐	☐	☐	☐
Mentor 2	☐	☐	☐	☐

22. Welke situatie was van toepassing tijdens de eerste jaren van uw loopbaan aan de UGent? Mijn mentor(en) was/waren ...

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	mijn promotor	mijn direct leiding-gevende	een ander leidinggevende binnen mijn afdeling/vakgroep	een leidinggevende buiten mijn afdeling/vakgroep	een leiding-gevende buiten de UGent	ander
Mentor 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mentor 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐

23. Ik kreeg begeleiding van een mentor bij het begin van mijn loopbaan aan UGent

☐ Ja (→ ga naar vraag 24)

☐ Neen (→ ga naar vraag 25)

24. Deze begeleiding/mentoring bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent heeft mij...

zeer weinig geholpen	eerder niet geholpen	neutraal	eerder wel geholpen	zeer veel geholpen
☐	☐	☐	☐	☐

25. Mijn mentor tijdens de eerste jaren van mijn loopbaan aan de UGent ...

Indien u meerdere mentoren had, neem dan diegene in gedachten die u het meest relevant acht in functie van uw loopbaan aan de UGent.

	nooit	een enkele keer	af en toe	fre-quent	zeer fre-quent	niet van toe-passing
Stimuleerde mij om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informeerde me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Begeleidde mij actief naar een bevordering of doorstroming	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stimuleerde mij bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stimuleerde mij tot interne en externe dienstverlening	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Introduceerde mij in zijn/haar professionele netwerken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Praatte met mij over de combinatie werk en gezin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Maakte voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betrok mij bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gaf feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

26. Op wiens initiatief kwam de hulp bij deze aspecten tot stand?

M.a.w. vroeg u als mentee zelf hulp, of bood de mentor dit spontaan zelf aan?

ik vroeg meestal zelf om hulp bij dit aspect	mijn mentor bood meestal spontaan zelf	dit aspect was niet van toepassing
--	--	------------------------------------

	hulp bij dit aspect		
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	☐	☐	☐
Informeren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	☐	☐	☐
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	☐	☐	☐
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	☐	☐	☐
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	☐	☐	☐
Introductie in professionele netwerken	☐	☐	☐
Praten over combinatie werk en gezin	☐	☐	☐
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	☐	☐	☐

(→ ga naar vraag 42)

Denk bij het invullen van de volgende vragen aan uw mentor(en) die het belangrijkste was(waren) voor uw loopbaan aan de UGent.

27. Welke situatie is/was van toepassing op uw mentor(en)? Mijn mentor(en) was/waren ...

U kunt maximaal info geven over 2 mentoren, gelieve dus de 2 belangrijkste mentoren in functie van uw loopbaan te behouden. Indien u 2 mentoren had, hou dan bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 en mentor 2 steeds dezelfde persoon in gedachten. Dus bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 denkt u steeds aan persoon X en bij het beantwoorden van de vragen over mentor 2 denkt u steeds aan persoon Z.

	huidige mentor	vroegere mentor
Mentor 1	☐	☐
Mentor 2	☐	☐

28. Welke situatie is/was van toepassing op uw mentor(en)? Mijn mentor(en) was/waren ...

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	Man	Vrouw
Mentor 1	☐	☐
Mentor 2	☐	☐

29. Hoe kwam de relatie met uw mentor(en) tot stand?

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

	ik ging zelf op zoek naar een mentor	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	mentorship volgde uit een werkrelatie	mentorship groeide spontaan
Mentor 1	☐	☐	☐	☐
Mentor 2	☐	☐	☐	☐

30. Welke situatie is/was van toepassing? Mijn mentor(en) was/waren ...

Als u één mentor had, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren had, vult u per mentor een rij in.

mijn promotor	mijn direct	een ander leidinggevende	een leidinggevende	een leidinggevende buiten	ander
---------------	-------------	--------------------------	--------------------	---------------------------	-------

		leiding- gevende	binnen mijn afdeling/vakgroep	buiten mijn afdeling/vakgroep	de UGent	
Mentor 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mentor 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐

31. Ik kreeg begeleiding van een mentor bij het begin van mijn loopbaan aan UGent

☐ Ja (→ ga naar vraag 32)

☐ Neen (→ ga naar vraag 33)

32. Deze begeleiding/mentoring bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent heeft mij...

zeer weinig geholpen	eerder niet geholpen	neutraal	eerder wel geholpen	zeer veel geholpen
☐	☐	☐	☐	☐

33. Mijn mentor ...

Indien u meerdere mentoren had, neem dan diegene in gedachten die u het meest relevant acht in functie van uw loopbaan aan de UGent.

	nooit	een enkele keer	af en toe	fre- quent	zeer fre- quent	niet van toe- passing
Stimuleerde mij om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informeerde me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Begeleidde mij actief naar een bevordering of doorstroming	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stimuleerde mij bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Stimuleerde mij tot interne en externe dienstverlening	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Introduceerde mij in zijn/haar professionele netwerken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Praatte met mij over de combinatie werk en gezin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Maakte voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betrok mij bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gaf feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

34. Op wiens initiatief kwam de hulp bij deze aspecten tot stand?

M.a.w. vroeg u als mentee zelf hulp, of bood de mentor dit spontaan zelf aan?

	ik vroeg meestal zelf om hulp bij dit aspect	mijn mentor bood meestal spontaan zelf hulp bij dit aspect	dit aspect was niet van toepassing
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	☐	☐	☐
Informeren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	☐	☐	☐

Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming
 Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)
 Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening
 Introductie in professionele netwerken
 Praten over combinatie werk en gezin
 Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)
 (→ ga naar vraag 42)

☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐

35. Welke situatie is van toepassing op uw huidige mentor(en)? Mijn mentor(en) is/zijn ...

U kunt maximaal info geven over 2 mentoren, gelieve dus de 2 belangrijkste mentoren in functie van uw loopbaan te behouden. Indien u 2 mentoren heeft, hou dan bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 en mentor 2 steeds dezelfde persoon in gedachten. Dus bij het beantwoorden van de vragen over mentor 1 denkt u steeds aan persoon X en bij het beantwoorden van de vragen over mentor 2 denkt u steeds aan persoon Z.

	Man	Vrouw
Mentor 1	☐	☐
Mentor 2	☐	☐

36. Hoe kwam de relatie met uw mentor(en) tot stand?

Als u één mentor heeft, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren heeft, vult u per mentor een rij in.

	ik ging zelf op zoek naar een mentor	mijn mentor nam actief stappen naar mij toe	mentorship volgde uit een werkrelatie	mentorship groeide spontaan
Mentor 1	☐	☐	☐	☐
Mentor 2	☐	☐	☐	☐

37. Welke situatie is van toepassing op uw huidige werksituatie? Mijn mentor(en) is/zijn ...

Als u één mentor heeft, vult u enkel de eerste rij in. Indien u 2 mentoren heeft, vult u per mentor een rij in.

	mijn promotor	mijn direct leiding-gevende	een ander leidinggevende binnen mijn afdeling/vakgroep	een leidinggevende buiten mijn afdeling/vakgroep	een leiding-gevende buiten de UGent	ander
Mentor 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mentor 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐

38. Ik krijg/kreeg begeleiding van een mentor bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent

☐ Ja (→ ga naar vraag 39)

☐ Neen (→ ga naar vraag 40)

39. Deze begeleiding/mentoring bij het begin van mijn loopbaan aan de UGent heeft mij...

zeer weinig geholpen	eerder niet geholpen	neutraal	eerder wel geholpen	zeer veel geholpen
☐	☐	☐	☐	☐

40. Mijn mentor ...

Indien u meerdere mentoren heeft, neem dan diegene in gedachten die u het meest relevant acht in functie van uw loopbaan aan de UGent.

	nooit	een enkele keer	af en toe	frequent	zeer frequent	niet van toepassing
Stimuleert mij om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	O	O	O	O	O	O
Informeert me over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	O	O	O	O	O	O
Begeleidt mij actief naar een bevordering of doorstroming	O	O	O	O	O	O
Stimuleert mij bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	O	O	O	O	O	O
Stimuleert mij tot interne en externe dienstverlening	O	O	O	O	O	O
Introduceert mij in zijn/haar professionele netwerken	O	O	O	O	O	O
Praat met mij over de combinatie werk en gezin	O	O	O	O	O	O
Maakt voldoende tijd vrij om de vorderingen in mijn loopbaan met mij te bespreken	O	O	O	O	O	O
Betrekt mij bij beslissingen i.v.m. mijn loopbaanmogelijkheden	O	O	O	O	O	O
Geeft feedback over mijn persoonlijk functioneren	O	O	O	O	O	O

41. Op wiens initiatief komt de hulp bij deze aspecten tot stand?

M.a.w. vraagt u als mentee zelf hulp, of biedt de mentor dit spontaan zelf aan?

	ik vroeg meestal zelf om hulp bij dit aspect	mijn mentor bood meestal spontaan zelf hulp bij dit aspect	dit aspect was niet van toepassing
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	O	O	O
Informeren over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	O	O	O
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	O	O	O
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	O	O	O
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	O	O	O
Introductie in professionele netwerken	O	O	O
Praten over combinatie werk en gezin	O	O	O
Feedback geven over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	O	O	O

42. Bij welke aspecten van loopbaanbegeleiding/mentoring zou u nu of in de toekomst hulp wensen voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent?

ik wil zeker wel hulp bij dit	ik wil misschien wel hulp bij dit	ik wil zeker geen hulp bij dit	ik weet het niet	niet van toepassing
-------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	------------------	---------------------

	aspect	aspect	aspect		
Stimulans om opleidingen/ bijscholing/ cursussen te volgen	☐	☐	☐	☐	☐
Informatie over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐
Actieve begeleiding naar een bevordering of doorstroming	☐	☐	☐	☐	☐
Stimulans bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	☐	☐	☐	☐	☐
Hulp bij mijn geschreven werk (nalezen, op weg helpen, tips geven, wijzen op publicatiemogelijkheden, ...)	☐	☐	☐	☐	☐
Stimulans tot deelname aan interne en externe dienstverlening	☐	☐	☐	☐	☐
Introductie in professionele netwerken	☐	☐	☐	☐	☐
Praten over combinatie werk en gezin	☐	☐	☐	☐	☐
Feedback over mijn functioneren (functioneringsgesprek)	☐	☐	☐	☐	☐

We gaan nu in op uw (eventuele) rol als mentor. We herhalen de definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring.

We definiëren loopbaanbegeleiding/mentoring als volgt:

Als een meer ervaren collega de rol van begeleider/coach (MENTOR) op zich neemt ten opzichte van een meestal jongere collega (MENTEE) spreken we van mentoring. Op collegiale wijze kan de mentor in een 1-op-1 relatie de mentee adviseren, bijstaan, bemoedigen, begeleiden, ondersteunen, risico's helpen analyseren, ... De rol van een mentor kan bepalend zijn in een aantal keuzemomenten tijdens de gehele loopbaan. De formele of informele relatie tussen een mentor en mentee is niet-hiërarchisch, m.a.w. de mentor is niet noodzakelijk de promotor of de direct leidinggevende van de mentee.

Mogelijke taken van een mentor:

- bespreken, adviseren en begeleiden van de loopbaan van de mentee
- informeren over doorstroommogelijkheden
- actieve begeleiding naar promotie/bevordering en doorstroming
- stimuleren om opleidingen/bijscholing/cursussen te volgen
- introductie in zijn/haar netwerken
- stimuleren om projecten in te dienen
- stimuleren om artikels te publiceren
- stimuleren om deel te nemen aan activiteiten binnen en buiten de UGent
- ...

*** 43. Gegeven de definitie van loopbaanbegeleiding/mentoring zoals hierboven beschreven:**

Bent u tijdens uw loopbaan aan de UGent een mentor geweest?

M.a.w. staat/stond u iemand actief bij tijdens zijn/haar loopbaan(beslissingen) aan de UGent (iemand die u als mentee beschouwt/beschouwde)?

☐ Ja (→ ga naar vraag 44)

☐ Neen (→ ga naar vraag 46)

44. Welke situatie is van toepassing op uw werksituatie?

Mijn mentee(s) is/zijn (was/waren)...

U kunt maximaal info geven over 4 mentees, gelieve dus de 4 belangrijkste mentees in gedachten te houden.

	Man	Vrouw
Mentee 1	☐	☐
Mentee 2	☐	☐
Mentee 3	☐	☐
Mentee 4	☐	☐

45. Ik heb in het algemeen mijn mentee(s) ...

	nooit	een enkele keer	af en toe	frequent	zeer frequent	niet van toepassing
Gestimuleerd om opleiding/bijbscholing/cursussen te volgen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geïnformeerd over doorstroom- en bevorderingsmogelijkheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Actief begeleid naar een bevordering of doorstroming	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestimuleerd bij wetenschappelijke activiteiten (indienen van projecten, schrijven van artikels, deelname aan congressen)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geholpen met zijn/haar geschreven werk (nalezen, op weg helpen, tips geven, wijzen op publicatiemogelijkheden, ...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gestimuleerd tot deelname aan interne en externe dienstverlening	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geïntroduceerd in mijn professionele netwerken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geïnformeerd over de combinatie werk en gezin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Feedback gegeven over zijn/haar functioneren (functioneringsgesprek)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

DEEL 3: NETWERKEN

In het derde deel gaan we na in welke mate u over netwerken beschikt en in welke mate u deze netwerken gebruikt in functie van uw loopbaan.

We onderscheiden 3 netwerken:

1. Een professioneel netwerk binnen en/of buiten de UGent
d.i. het werkgerelateerde contact
2. Een sociaal netwerk (inclusief vrije tijd) binnen en/of buiten de UGent
d.i. het niet-werkgerelateerde contact
3. Een politiek/ideologisch netwerk binnen en/of buiten de UGent

Netwerken hebben allerlei functies, via netwerken kan je onder andere:

- advies over je loopbaan krijgen/vragen
- informeel geïnformeerd worden over mogelijke promoties/bevorderingen en vacatures
- op de hoogte gesteld worden van nieuwe projecten en onderzoeksfinanciering
- gevraagd worden om te zetelen in beslissingsorganen
- in contact komen met beslissers die een belangrijke rol kunnen spelen in jouw loopbaan
- jezelf en je werk zichtbaar maken

- iets terugvragen of iets verkrijgen

Netwerken kunnen belangrijk zijn bij de uitbouw van een loopbaan. We gaan na of u over netwerken beschikt en in welke mate u gebruik maakt van deze netwerken.

*** 46. Beschikt u over professionele netwerken binnen en/of buiten de UGent?**

☐ Ja (→ ga naar vraag 47)

☐ Neen (→ ga naar vraag 51)

47. Hebben uw professionele netwerken binnen en/of buiten de UGent uw loopbaan reeds in positieve zin beïnvloed?

☐ Ja, dit heeft mijn loopbaan zeker wel positief beïnvloed

☐ Ja, dit heeft mijn loopbaan eerder wel positief beïnvloed

☐ Neen, dit heeft mijn loopbaan (nog) niet positief beïnvloed

48. In welke mate maakt u voor de uitbouw van uw loopbaan gebruik van uw professionele netwerken?

☐ Ik maak regelmatig gebruik van deze netwerken

☐ Ik maak af en toe gebruik van deze netwerken

☐ Ik maak nooit gebruik van deze netwerken

49. Wat is van toepassing?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord
In mijn professioneel netwerk zitten hoofdzakelijk mensen van mijn eigen geslacht	☐	☐	☐	☐	☐
In mijn professioneel netwerk zitten hoofdzakelijk mensen van mijn eigen leeftijd	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg geen of moeilijk toegang tot bepaalde professionele netwerken binnen de UGent	☐	☐	☐	☐	☐

50. Mijn professioneel netwerk heeft bijgedragen tot ...

	ja	neen	niet van toepassing
het vinden van mijn mentor	☐	☐	☐
het vinden van mijn mentee	☐	☐	☐
mijn publicatiedossier	☐	☐	☐
mijn deelname aan congressen	☐	☐	☐
mijn bevordering/doorstroming	☐	☐	☐
samenwerkingsverbanden	☐	☐	☐
introductie in formele structuren	☐	☐	☐

*** 51. Beschikt u over sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent?**

☐ Ja (→ ga naar vraag 52)

☐ Neen (→ ga naar vraag 54)

52. Hebben uw sociale netwerken binnen en/of buiten de UGent uw loopbaan reeds in positieve zin beïnvloed?

- ☐ Ja, dit heeft mijn loopbaan zeker wel positief beïnvloed
- ☐ Ja, dit heeft mijn loopbaan eerder wel positief beïnvloed
- ☐ Neen, dit heeft mijn loopbaan (nog) niet positief beïnvloed

53. In welke mate maakt u voor de uitbouw van uw loopbaan gebruik van deze sociale netwerken?

- ☐ Ik maak regelmatig gebruik van deze netwerken
- ☐ Ik maak af en toe gebruik van deze netwerken
- ☐ Ik maak nooit gebruik van deze netwerken

*** 54. Beschikt u over politieke/ideologische netwerken binnen en/of buiten de UGent?**

- ☐ Ja (→ ga naar vraag 55)
- ☐ Neen (→ ga naar vraag 57)

55. Hebben uw politieke/ideologische netwerken binnen en/of buiten de UGent uw loopbaan reeds in positieve zin beïnvloed?

- ☐ Ja, dit heeft mijn loopbaan zeker wel positief beïnvloed
- ☐ Ja, dit heeft mijn loopbaan eerder wel positief beïnvloed
- ☐ Neen, dit heeft mijn loopbaan (nog) niet positief beïnvloed

56. In welke mate maakt u voor de uitbouw van uw loopbaan gebruik van deze politieke/ideologische netwerken?

- ☐ Ik maak regelmatig gebruik van deze netwerken
- ☐ Ik maak af en toe gebruik van deze netwerken
- ☐ Ik maak nooit gebruik van deze netwerken

DEEL 4: DOORSTROMING EN BEVORDERING

Het vierde deel van deze vragenlijst bevat de doorstroming en bevordering aan de UGent.

Onder doorstroming en bevordering binnen de UGent verstaan we:

- Een aanstelling of benoeming binnen het ZAP-kader: benoeming tot docent, hoofddocent, hoogleraar, buitengewoon hoogleraar of gewoon hoogleraar
- Een bevordering tot het ZAP-kader of binnen het ZAP-kader: bevordering tot docent, hoofddocent, hoogleraar, buitengewoon hoogleraar of gewoon hoogleraar
- Een aanstelling in een postdoc positie na het behalen van een doctoraatsdiploma (bv. van AAP naar dr-AAP)
- Een contractuele aanstelling binnen het ATP-kader
- Een statutair vaste benoeming binnen het ATP-kader
- Een bevordering binnen het ATP-kader
- Een nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract

We gaan na in welke mate u geïnformeerd wordt over bevorderings- en doorstroommogelijkheden en of u reeds kans gehad hebt op bevordering of doorstroming.

57. Er is er voldoende informatie beschikbaar over de loopbaan-, bevorderings- en doorstroommogelijkheden aan de UGent

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord
☐	☐	☐	☐	☐

*** 58. Gegeven de definitie van bevordering/doorstroming zoals hierboven beschreven: Hebt u reeds kans gehad op bevordering of doorstroming binnen de UGent?**

- ☐ Ja (→ ga naar vraag 59)
☐ Neen (→ ga naar vraag 63)

59. Om welke bevorderings- of doorstroomkansen ging het?

Neem enkel de meest recente bevorderings- en doorstroomkansen in gedachten

- ☐ Een aanstelling binnen het ZAP-kader
☐ Een bevordering binnen het ZAP-kader
☐ Een aanstelling in een postdoc positie na het behalen van een doctoraatsdiploma
☐ Een contractuele aanstelling binnen het ATP-kader
☐ Een statutair vaste benoeming binnen het ATP-kader
☐ Een bevordering van functiegraad binnen het ATP-kader
☐ Een nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract

60. Wat is van toepassing voor deze bevorderings- of doorstroomkansen?

- ☐ Ik heb met succes gekandideerd en heb die kans gegrepen (→ ga naar vraag 63)
☐ Ik heb met succes gekandideerd maar heb die kans NIET gegrepen (→ ga naar vraag 62)
☐ Ik heb zonder succes gekandideerd (→ ga naar vraag 63)
☐ Ik heb niet gekandideerd (→ ga naar vraag 61)

61. Waarom hebt u zich geen kandidaat gesteld voor die bevorderings- of doorstroommogelijkheid?

62. Waarom hebt u die bevorderings- of doorstroomkansen niet gegrepen?

63. Wordt/werd u ingelicht over de mogelijke voorwaarden en criteria voor bevordering of doorstroming?

- ☐ Ja
☐ Neen

64. Is bevordering of doorstroming binnen uw loopbaan aan de UGent volgens u mogelijk binnen de komende 10 jaar?

- ☐ Ja
☐ Neen
☐ Ik weet het niet

65. Wenst u binnen de 10 jaar (nog verder) door te stromen of te bevorderen aan de UGent?

- ☐ Ja (→ ga naar vraag 66)
☐ Neen (→ ga naar vraag 69)

- ☐ Ik weet het niet (→ ga naar vraag 69)
- ☐ Verdere bevordering of doorstroom is niet meer mogelijk (→ ga naar vraag 69)
- ☐ Niet van toepassing (→ ga naar vraag 69)

66. Welke bevorderings- of doorstroomkans(en) wenst u de komende 10 jaar aan de UGent te krijgen?
meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Aanstelling in een postdoc positie na het behalen van een doctoraatsdiploma
- ☐ Een contractuele aanstelling binnen het ATP-kader
- ☐ Een statutair vaste benoeming binnen het ATP-kader
- ☐ Bevordering van functiegraad binnen het ATP
- ☐ Nieuw contract aangeboden na einde (tijdelijk) contract
- ☐ Aanstelling binnen het ZAP-kader
- ☐ Bevordering binnen het ZAP-kader

67. Hoe groot schat u de kans in dat u binnen tien jaar bevorderd of doorgestroomd zal zijn?

- | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|
| zeer
onwaarschijnlijk | eerder
onwaarschijnlijk | neutraal | eerder
waarschijnlijk | zeer
waarschijnlijk |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

68. Krijgt u voldoende mogelijkheden om binnen de tien jaar te bevorderen of door te stromen?

- ☐ Ja
- ☐ Neen

69. Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Academisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures) ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet
onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

70. Ik vind het aanstellings- en bevorderingssysteem voor het Administratief en Technisch Personeel (d.i. de verschillende statuten en selectieprocedures) ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet
onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

71. Ik vind de aspecten van mijn dossier die worden geëvalueerd bij aanstellingen en bevorderingen (d.i. de beoordelingscriteria) ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet
onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

72. Ik vind mijn eigen kansen op doorstroming of bevordering ...

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| zeer onduidelijk | eerder
onduidelijk | niet
onduidelijk,
niet duidelijk | eerder
duidelijk | zeer duidelijk | niet van
toepassing |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

73. In welke mate heeft u een duidelijk beeld van wat van u verwacht wordt in functie van een doorstroom- of bevorderingskans op het vlak van ...

	zeer onduidelijk	eerder onduidelijk	niet onduidelijk, niet duidelijk	eerder duidelijk	zeer duidelijk	niet van toepassing
Onderzoekstaken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Onderwijstaken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dienstverlenende taken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Administratieve taken	☐	☐	☐	☐	☐	☐

74. Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstromingskansen van mannen binnen de UGent

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	Ik weet het niet
☐	☐	☐	☐	☐	☐

75. Het hebben van kinderen heeft een invloed op de bevorderings- en doorstromingskansen van vrouwen binnen de UGent

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	Ik weet het niet
☐	☐	☐	☐	☐	☐

76. In welke mate gaat u akkoord met de volgende stellingen over bevordering en doorstroming binnen de UGent?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neu- traal	eerder akkoord	helemaal akkoord	niet van toe- passin g
De baan van mijn partner heeft/had een positieve invloed op mijn eigen loopbaanambities	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De baan van mijn partner heeft/had een negatieve invloed op mijn eigen loopbaanambities	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik hou/hield tijdens de uitbouw van mijn loopbaan aan de UGent rekening met de loopbaanplannen van mijn partner	☐	☐	☐	☐	☐	☐

77. Een bevordering of doorstroming aan de UGent is volgens mijn ervaring (naast het voldoen aan de formele vereisten) afhankelijk van ...

	zeker niet	eerder niet	neutraal	eerder wel	zeker wel	ik weet het niet
Anciënniteit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Burgerlijke stand	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Daadwerkelijke prestaties	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Geslacht	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gezinssituatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Leeftijd	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nationaliteit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Politieke/ideologische netwerken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Professionele netwerken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sociale netwerken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Toevallige omstandigheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐

78. Welke 3 factoren spelen volgens uw ervaring (naast het voldoen aan de formele vereisten) de grootste rol bij een bevordering/doorstroming aan de UGent? Gelieve uw top 3 aan te duiden (1: het belangrijkste element)

- ☐ Anciënniteit
- ☐ Burgerlijke stand
- ☐ Daadwerkelijke prestaties
- ☐ Geslacht
- ☐ Gezinssituatie
- ☐ Leeftijd
- ☐ Nationaliteit
- ☐ Politieke/ideologische netwerken
- ☐ Professionele netwerken
- ☐ Sociale netwerken
- ☐ Toevallige omstandigheden

79. Hoe groot schat u de kans in dat u binnen vijf jaar nog steeds aan UGent tewerkgesteld zal zijn?

- ☐ Zeer onwaarschijnlijk
- ☐ Eerder onwaarschijnlijk
- ☐ Neutraal
- ☐ Eerder waarschijnlijk
- ☐ Zeer waarschijnlijk
- ☐ Ik wens binnen vijf jaar niet langer werkzaam te zijn aan UGent

80. Heeft u het afgelopen jaar overwogen om de UGent te verlaten?

- ☐ Ja, maar ik heb er niets voor ondernomen
- ☐ Ja, en ik heb er ook iets voor ondernomen
- ☐ Ja, ik verander zeker van baan op korte termijn
- ☐ Neen, ik heb dit niet overwogen

DEEL 5: VERGADERINGEN

In het vijfde deel gaan we na in welke mate u deelneemt aan vergaderingen in het kader van uw werk aan de UGent.

Een vergadering definiëren we als een georganiseerde bijeenkomst (die u zelf leidt of waarvoor u uitgenodigd wordt) met ten minste 3 personen voor bespreking en overleg.

81. Van hoeveel advies-, overleg- en/of beslissingsorganen bent u in het kader van uw professionele werkzaamheden aan de UGent een actief lid?

(we doelen op alle commissies, stuurgroepen, werkgroepen, raden en dergelijke meer die vergaderingen organiseren waaraan u deelneemt als voorzitter of lid)

- ☐ 0-5
- ☐ 6-10
- ☐ Meer dan 10

82. Van hoeveel advies-, overleg- en beslissingsorganen bent u de voorzitter of secretaris?

Gelieve het aantal in te vullen

Voorzitter

Secretaris

83. Hoeveel vergaderingen woont u bij in een doorsneemaand?

- ☐ 0-5
- ☐ 6-10
- ☐ Meer dan 10

84. In welke mate gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord
Er wordt bij de vergaderingen waaraan ik deelneem rekening gehouden met gezinsvriendelijke vergaderuren (bv. geen vergaderingen voor 8u30 of na 17u30, niet op woensdagnamiddag, niet op schoolvakantiedagen...)	☐	☐	☐	☐	☐
Mannen en vrouwen worden in dezelfde mate betrokken tijdens de vergaderingen waaraan ik deelneem	☐	☐	☐	☐	☐
Ik neem/vraag vaak het woord als deelnemer van een vergadering	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb vaak de indruk dat vergaderingen waaraan ik deelneem pro forma zijn omdat beslissingen buiten de vergadermomenten om genomen worden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik verlies veel tijd door onnodige vergaderingen	☐	☐	☐	☐	☐

DEEL 6: COMBINATIE WERK EN GEZIN

In dit deel van de vragenlijst gaan we in op uw gezinssituatie en gaan we na hoe u uw professionele activiteiten combineert met uw gezin.

*** 85. Uw gezinssituatie ...**

Met 'kinderen' bedoelen we uw eigen kinderen en/of andere kinderen (bv. de kinderen van uw partner, pleegkinderen, adoptiekinderen)

- ☐ Alleenstaand zonder kinderen (→ ga naar vraag 91)
- ☐ Alleenstaand met kinderen (→ ga naar vraag 86)
- ☐ Samenwonend of gehuwd zonder kinderen (→ ga naar vraag 91)
- ☐ Samenwonend of gehuwd met kinderen (→ ga naar vraag 86)

- O Inwonend bij (groot-)ouders/andere familieleden zonder kinderen (→ *ga naar vraag 91*)
 O Inwonend bij (groot-)ouders/andere familieleden met kinderen (→ *ga naar vraag 86*)

86. Hoeveel kinderen telt uw gezin?

Gelieve het aantal kinderen in te vullen in cijfers

87. Geef het geboortjaar van de kind(eren)

Als er één kind is, vult u het geboortjaar van het kind in bij 'kind 1'. Als er meerdere kinderen zijn, denkt u bij het beantwoorden van de vragen over kind 1 steeds aan het oudste kind, bij het beantwoorden van de vragen over kind 2 denkt u aan het tweede oudste kind, enz. U kunt maximaal info geven over 6 kinderen.

Kind 1	
Kind 2	
Kind 3	
Kind 4	
Kind 5	
Kind 6	

88. Wat is van toepassing?

Als er één kind is, vult u enkel de eerste rij in. Als er meerdere kinderen zijn, vult u per kind een rij in. Bij 'kind 1' houdt u opnieuw het oudste kind in gedachten, bij 'kind 2' het tweede oudste kind, enz.

	woont tijdens de week en het weekend bij mij	co-ouderschap (bv. 1 week bij u, 1 week bij uw ex-partner)	woont in de week bij mij, in het weekend elders	woont in het weekend bij mij, in de week elders	zit op internaat	woont (niet) meer bij mij/heeft het ouderlijk huis verlaten
Kind 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 6	☐	☐	☐	☐	☐	☐

89. Welk aandeel van de zorgtaken neemt u op zich voor deze kinderen ten opzichte van uw (ex-)partner, familieleden en anderen?

	Ik neem alle zorgtaken op	Ik neem de meeste zorgtaken op, iemand anders in mindere mate	ik neem evenveel zorgtaken op als iemand anders (ongeveer 50/50)	iemand anders neemt de meeste zorgtaken op, ik in mindere mate	iemand anders neemt alle zorgtaken op	heeft het ouderlijk huis verlaten
Kind 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kind 6	☐	☐	☐	☐	☐	☐

90. Hoe organiseert/organiseerde u meestal de kinderopvang?

Meerdere antwoorden mogelijk, het moet per persoon of instantie om meer dan 4 uur per week gaan.

Kinderdagverblijf buiten de UGent

Kinderdagverblijf van de UGent

Echtgeno(o)t(e)/partner
 Grootouder(s) langs moederskant
 Ex-partner
 Familiale hulp, de werkvrouw in de woning
 Bij een privé-persoon thuis
 Babysit in de woning
 Ander, gelieve te specificeren

Grootouder(s) langs vaderskant
 Huisgenoot of een familielid die geen huisgenoot is
 Kindermeisje, gouvernante in de woning
 Onthaalmoeder of -gezin
 Voor- en naschoolse kinderopvang
 Niet van toepassing

91. Wat is uw huidige gezinssituatie?

- ☐ Mijn partner werkt voltijds (→ ga naar vraag 92)
☐ Mijn partner werkt deeltijds (→ ga naar vraag 93)
☐ Mijn partner is huisvrouw/-man (→ ga naar vraag 98)
☐ Mijn partner is gepensioneerd (→ ga naar vraag 98)
☐ Mijn partner is werkzoekend (→ ga naar vraag 98)
☐ Mijn partner is student(e) (→ ga naar vraag 98)
☐ Ik heb geen partner (→ ga naar vraag 98)
☐ Ander, gelieve te specificeren (→ ga naar vraag 92)

92. Wat is van toepassing?

- ☐ Mijn partner werkt voltijds aan de UGent (→ ga naar vraag 94)
☐ Mijn partner werkt voltijds buiten de UGent (→ ga naar vraag 94)

93. Wat is van toepassing?

- ☐ Mijn partner werkt deeltijds aan de UGent
☐ Mijn partner werkt deeltijds buiten de UGent
☐ Mijn partner werkt deeltijds aan, deeltijds buiten de UGent

94. Bent u binnen uw gezin diegene met het hoogste inkomen?

We bedoelen het netto-inkomen inclusief extralegale voordelen

- ☐ Ja
☐ Neen
☐ Het inkomen is gelijk

95. Werkt uw partner (professioneel)?

	minder uren dan u	evenveel uren als u	meer uren dan u
Officieel	☐	☐	☐
In werkelijkheid	☐	☐	☐

96. Werkt uw partner reëel:

- ☐ Volgens een vast uurrooster
☐ Volgens een variabel uurrooster
☐ Volgens een ploegenstelsel
☐ Ander, gelieve te specificeren

97. Jobomschrijving van het hoofdberoep van partner:

- ☐ Universiteit - ATP
☐ Universiteit - AAP/WP (predoc of postdoc)
☐ Universiteit - ZAP
☐ Hoger niet-universitair onderwijs - bediende
☐ Hoger niet-universitair onderwijs - lector
☐ Hoger niet-universitair onderwijs - docent
☐ Kleuter, Lager en Secundair Onderwijs - bediende
☐ Kleuter, Lager en Secundair Onderwijs - leraar
☐ Kleuter, Lager en Secundair Onderwijs - directeur
☐ Overheid/openbare diensten/non-profit - lager kader
☐ Overheid/openbare diensten/non-profit - middenkader
☐ Overheid/openbare diensten/non-profit - hoger kader
☐ Overheid/openbare diensten/non-profit - leidend ambtenaar
☐ Privé - arbeider
☐ Privé - bediende
☐ Privé - kaderlid
☐ Zelfstandige - kleine ondernemer
☐ Zelfstandige - middelgrote ondernemer
☐ Zelfstandige - grote ondernemer
☐ Vrij beroep (advocaat, architect, arts, ...)
☐ Ander, gelieve te specificeren

98. Hoe ziet uw gemiddelde werkdag eruit?

Vul in elk vak het aantal uren in (in cijfers, bv. 1 uur = 1, 30 minuten = 0,5) dat u spendeert aan deze taak. De som moet gelijk zijn aan 24 uur.

Professionele taken (onderzoek, onderwijs, administratie, ...):

Verplaatsing van en naar het werk:

Huishoudelijke taken (boodschappen doen, koken, schoonmaken, rekeningen betalen, tuinieren, dieren verzorgen, ...):

Zorgtaken (zorgen voor kinderen, partner, ouders, vrienden, andere familieleden, ...):

Resterende tijd (ontspanning, slapen, middagpauze, ...):

99. Hoeveel % van de huishoudelijke taken ...

- Doet u zelf
 Doet uw partner
 Doen andere familieleden
 Besteedt u uit

100. Welke van deze huishoudelijke taken doet u nooit, zelden, soms, meestal of altijd?

	nooit	zelden	soms	meestal	altijd
Poetsen en schoonmaken	☐	☐	☐	☐	☐
Boodschappen doen	☐	☐	☐	☐	☐
Koken	☐	☐	☐	☐	☐
De vaat	☐	☐	☐	☐	☐
Wassen	☐	☐	☐	☐	☐
Strijken	☐	☐	☐	☐	☐
Tuinwerk en kleine klusjes	☐	☐	☐	☐	☐
Papieren in orde doen, administratie doen	☐	☐	☐	☐	☐

Regelen van bankverrichtingen

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

101. Hoe tevreden bent u met de combinatie van uw professioneel leven en uw gezinsleven?

zeer ontevreden	eerder ontevreden	niet ontevreden, niet tevreden	eerder tevreden	zeer tevreden
☐	☐	☐	☐	☐

102. Hebt u het krijgen van kinderen uitgesteld of vervroegd omwille van uw werk aan de UGent?

- ☐ Ik stel het krijgen van kinderen uit
- ☐ Ik heb het krijgen van kinderen lang uitgesteld
- ☐ Ik heb het krijgen van kinderen een beetje uitgesteld
- ☐ Mijn werk heeft/had geen invloed op de timing van deze beslissing
- ☐ Ik vervroeg het krijgen van kinderen
- ☐ Ik heb het krijgen van kinderen een beetje vervroegd
- ☐ Ik heb het krijgen van kinderen veel vervroegd
- ☐ Het krijgen van kinderen is/was niet aan de orde

103. In welke mate gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal akkoord	eerder akkoord	neutraal	eerder niet akkoord	helemaal niet akkoord	niet van toepassing
Ik krijg de mogelijkheid om mijn werktijden (tijdelijk) af te stemmen op mijn privé-situatie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb te weinig tijd voor mezelf/mijn gezin wegens een hoge werkdruk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn gezin/partner heeft mij gesteund in mijn loopbaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg/kreeg omwille van mijn loopbaan minder kinderen dan ik wens/wenste	☐	☐	☐	☐	☐	☐

104. De Universiteit Gent doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet
☐	☐	☐	☐	☐	☐

105. Mijn direct leidinggevende (d.i. promotor, vakgroepvoorzitter, afdelingshoofd, directeur) doet het nodige om de combinatie werk en gezin te optimaliseren

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord
☐	☐	☐	☐	☐

106. Wanneer zou u voor (tijdelijk) deeltijds werken kiezen? Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Om voor een pasgeboren/geadopteerd kind te zorgen
- ☐ Om voor een ziek familielid te zorgen (vb. kind, partner, ouders)
- ☐ Om een betere balans tussen uw werk en gezin te bewerkstelligen
- ☐ Voor persoonlijke gezondheidsredenen
- ☐ Als overgang naar het pensioen
- ☐ Om andere professionele activiteiten uit te bouwen

Om andere niet-professionele activiteiten uit te bouwen
 Ik zou hier niet voor kiezen
 Ander, gelieve te specificeren

DEEL 7: UITSPRAKEN OVER PERSONEELSLEDEN VAN DE UGENT

In deel 7 willen we nagaan in hoeverre u akkoord gaat met een aantal uitspraken over mannelijke en vrouwelijke werknemers van UGent.

107. In hoeverre gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neu- traal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet
Binnen mijn afdeling/vakgroep worden mannen en vrouwen gelijk behandeld	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Binnen mijn afdeling/vakgroep verkiezen vrouwen het om met vrouwen samen te werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Binnen mijn afdeling/vakgroep verkiezen mannen het om met mannen samen te werken	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Binnen mijn afdeling/vakgroep wordt de competentie van mannen en vrouwen even hoog ingeschat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de loopbanen en kansen van vrouwen aan UGent	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Indien er meer vrouwen in raden en commissies zetelen, zal dit een positieve impact hebben op de diversiteit van onderzoek en onderwijs aan UGent	☐	☐	☐	☐	☐	☐

108. In hoeverre gaat u akkoord met de volgende stellingen?

	helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neu- traal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet
Mannen worden vaker dan vrouwen met gelijkaardige expertise gevraagd om deel te nemen aan projecten, congressen e.d.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar meer obstakels in mijn loopbaan binnen de UGent in vergelijking met mijn collega's van het andere geslacht	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik trek mij op aan vrouwelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de	☐	☐	☐	☐	☐	☐

UGent						
Ik trek mij op aan mannelijke professoren/ATP'ers binnen of buiten de UGent	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op mijn bevorderings- en doorstroomkansen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van collega's	☐	☐	☐	☐	☐	☐

109. Ik heb het gevoel dat mijn geslacht invloed heeft op de relatie met/de waardering van studenten ...

helemaal niet akkoord	eerder niet akkoord	neutraal	eerder akkoord	helemaal akkoord	ik weet het niet	niet van toepassing
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

110. Heeft u binnen de UGent ...

	ja, ik heb het zelf meegemaakt	ja, een collega van mij heeft dit meegemaakt	neen
Ervaring met seksueel ongewenste intimiteiten op het werk	☐	☐	☐
Ervaring met discriminatie op het werk	☐	☐	☐
Ervaring met roddels en pesterijen op het werk	☐	☐	☐

DEEL 8: MOGELIJKE VOORSTELLEN TER VERBETERING

In deel 8 willen we u een aantal mogelijke voorstellen voorleggen die invloed kunnen hebben op de loopbanen van personeelsleden van de Universiteit Gent.

We willen hierbij nagaan in hoeverre u deze eventuele aanpassingen relevant en zinvol zou vinden voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent.

111. Zou u nu of in de toekomst gebruik maken van onderstaande mogelijkheden voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent?

	ja	misschien	neen	ik weet het niet	niet van toe- passing
Loopbaanbegeleiding/Mentoring	☐	☐	☐	☐	☐
Professionele, sociale, politieke/ideologische netwerken	☐	☐	☐	☐	☐
Vrouwelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	☐	☐	☐	☐	☐
Mannelijke rolmodellen binnen en/of buiten de UGent	☐	☐	☐	☐	☐
Mogelijkheden tot glijdende werkuren voor alle personeelsleden	☐	☐	☐	☐	☐

Mogelijkheden tot deeltijds werken voor alle personeelsleden	☐	☐	☐	☐	☐
Mogelijkheden tot thuiswerken voor alle personeelsleden	☐	☐	☐	☐	☐
Mogelijkheden om cursussen en bijscholing te volgen	☐	☐	☐	☐	☐

112. Zou u nu of in de toekomst gebruik maken van onderstaande voorstellen voor de uitbouw van uw loopbaan aan de UGent?

	ja	misschien	neen	ik weet het niet	niet van toe-passing
Professionele hulp bij het aanvragen van projecten	☐	☐	☐	☐	☐
Financiële steun bij buitenlandse studieverblijven	☐	☐	☐	☐	☐
Professionele hulp bij het lesgeven	☐	☐	☐	☐	☐
Tussentijdse evaluaties en functioneringsgesprekken	☐	☐	☐	☐	☐
Educatief verlof/sabbatical leaves	☐	☐	☐	☐	☐
Vervanging tijdens zwangerschapsverlof en langdurig ziekteverlof voor alle personeelsleden	☐	☐	☐	☐	☐
Bij het toekennen van wetenschappelijke kwaliteit minder nadruk leggen op kwantiteit aan publicaties, maar op de kwaliteit bijv. door kandidaten te vragen naar hun 5 belangrijkste publicaties	☐	☐	☐	☐	☐
Gezinsvriendelijke vergadermomenten	☐	☐	☐	☐	☐

113. Zou u nu of in de toekomst gebruik maken van de volgende al dan niet bestaande faciliteiten m.b.t. tot de combinatie werk en gezin/huishouden?

	ja	misschien	neen	ik weet het niet	niet van toe-passing
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de UGent	☐	☐	☐	☐	☐
Dagdagelijkse kinderopvang binnen de eigen faculteit	☐	☐	☐	☐	☐
Kinderopvang binnen de UGent buiten de reguliere werkuren	☐	☐	☐	☐	☐
Kinderopvang tijdens de schoolvakantiedagen binnen de UGent	☐	☐	☐	☐	☐
Kinderopvang voor een ziek kind binnen de UGent	☐	☐	☐	☐	☐
Ouderschapsverlof	☐	☐	☐	☐	☐
Strijkdienst	☐	☐	☐	☐	☐
Wasdienst	☐	☐	☐	☐	☐
Poetsdienst	☐	☐	☐	☐	☐

114. Als u zelf voorstellen en suggesties heeft met betrekking tot uw loopbaan aan de UGent, kunt u deze hier invullen:

115. Dit is het einde van de vragenlijst. Als u nog bijkomende opmerkingen, bedenkingen of suggesties hebt, kunt u deze hier invullen:

116. Bedankt voor uw medewerking aan dit onderzoek.

Na de verwerking van de enquête, willen we graag een aantal bevindingen verder uitdiepen aan de hand van interviews met personeelsleden. Indien u interesse hebt om hieraan mee te werken, kunt u hieronder uw e-mailadres invullen, zodat wij met u contact kunnen opnemen.

Het Rapport M/V van de Universiteit Gent bundelt de resultaten van het UGender project. Het geeft een overzicht van de genderstatistieken aan deze universiteit en de resultaten van de vragenlijst 'Loopbanen van Mannen en Vrouwen aan de UGent'. Op basis van het UGender project werden beleidsadviezen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de universiteit opgesteld. Deze adviezen en de vragenlijst UGender zijn eveneens opgenomen in dit rapport.

Op basis van alle resultaten werd eveneens het ludieke 'academische loopbaanspel' opgesteld: bereik een academische carrière in 9 levels!

