

Actieplan versterking genderbalans ETF Leuven

01/10/2023 – v.1.7

1. Inleiding

Dit document werd voorbereid onder impuls van de directie en met input vanuit diverse gremia, te weten het decanaat, de faculteitsraad en in het bijzonder van vrouwelijke leden van de staf van de ETF Leuven. Uitgaande van een sobere beschrijving van de feitelijke genderverhoudingen aan de ETF Leuven vandaag wil het krijtlijnen uitzetten voor een coherent genderbeleid, gebaseerd op de VLIR-JA Charter *Gender in Academia 2019* en met concrete toepassingen voor onze kleinschalige faculteit. Dit impliceert concrete streefdoelen en voorstellen die in de komende jaren worden doordacht en geïmplementeerd. Het onderstaande is grotendeels een voortzetting van bestaand, veelal impliciet gevoerd beleid. We zetten hiermee in op een doorlopend intern gesprek over genderdiversiteit en de manieren waarop de ETF Leuven met de mogelijkheden en uitdagingen daarvan omgaat, nu en in de toekomst.

2. Genderbalans aan de ETF Leuven: de feiten

Het Zelfevaluatierapport van de ETF Leuven in functie van de onderwijsvisiteatie 2023 stelt met enige trots dat *internationale* diversiteit deel is van het DNA van de ETF Leuven. Slechts 12% van het onderwijzend personeel is Belg, 52% komt uit andere Europese landen, 24% komt uit Noord-Amerika en 12% komt uit nog andere landen en regio's. Ook is het docentenkorps *interdenominatieel*, wat toelaat om in onderwijs en gemeenschapsvorming uit te nodigen tot een open, respectvolle en leerrijke interactie tussen gereformeerde, baptistische, anglicaanse, pinkster- en andere theologische perspectieven. Naast het onderwijzend personeel is ook het ATP-personeel en het academische personeel met enkel een onderzoeksopdracht gekenmerkt door internationale en interdenominatieve diversiteit.

Tegelijk is echter vastgesteld dat er in het bachelor- en masterprogramma (met respectievelijk 50% en 15% vrouwelijke studenten) respectievelijk 10% en 9% van het onderwijzend personeel een vrouw is. Dat is niet veel beter dan tijdens de vorige onderwijsvisiteatie (2013), toen respectievelijk 8% en 6% van het onderwijzend personeel een vrouw was. Binnen het ATP-personeel en het personeel met enkel een onderzoeksopdracht is het aandeel van vrouwen duidelijk groter, maar ook hier blijven vrouwen een duidelijke minderheid. Ten slotte worden leidinggevende posities binnen de faculteit voor de grote meerderheid door mannen ingenomen. Het bestuursorgaan telt zeven mannelijke leden en één vrouw. Beide directieleden zijn man en de voorzitters van de zes vakgroepen zijn allen man, evenals quasi alle directeurs van de onderzoeksinstituten. Binnen het decanaat is één van de twee vice-decanen een vrouw.

Het blijvend beperkte aantal vrouwelijke leden van met name het academische personeel is zorgelijk te noemen, en om diverse redenen. Ten eerste maakt het dat onze instelling geen goede weerspiegeling is van de samenleving, waarbinnen wij en onze studenten fungeren. Ten tweede stelt het ons te weinig in staat om de kracht van genderdiversiteit in onze organisatie in te zetten – negatief geformuleerd organiseren we onze eigen interne biases. Ten derde is het zorgelijk als de disbalans (gedeeltelijk) een resultaat is van ongunstige randvoorwaarden in de organisatie, die het

(blijven) werken aan de ETF Leuven weinig aantrekkelijk maakt voor vrouwen. Daarom zet de ETF Leuven voor de komende academiejaren proactief in op het versterken van de genderbalans, en dus concreet het versterken van het aandeel van en aandacht voor vrouwelijke academici in de opleidingen en in de organisatie.

We zijn er ons van bewust dat ook op andere terreinen diversiteit aan de ETF Leuven versterkt en/of bewaakt dient te worden. We zien dat we weinig personeelsleden hebben onder de leeftijd van 30 jaar, met name in de academische staf. We zien ook dat de overgrote meerderheid van het personeel dezelfde huidskleur heeft. En het is belangrijk om blijvend de diversiteit in theologische tradities en accenten te bewaken. Dat we in de komende jaren primair zullen inzetten op het versterken van de genderbalans is een beleidskeuze, die gebaseerd is op interne en externe impulsen – zoals eerder aangegeven.

3. Versterking genderbalans aan de ETF Leuven: zes pijlers

Het ZER 2022 geeft aan dat de ETF Leuven zich inspant om in alle personeelscategorieën het aandeel vrouwelijke medewerkers te laten groeien. Met name onder het onderwijzend personeel is er werk aan de winkel. Een actief genderbeleid, met inbegrip van aandacht voor een gezinsvriendelijke werkcontext, is ons inziens nodig met het oog op dit streven.

Als ambtshalve geregistreerde instelling voor hoger universitair onderwijs in Vlaanderen heeft de ETF Leuven een opdracht die gelijkloopt met die van de Vlaamse universiteiten. De ETF Leuven streeft er dan ook naar doordenkingen en acties binnen de universiteiten naar aanleiding van belangrijke sociopolitieke ontwikkelingen te volgen en, gecontextualiseerd voor onze specifieke instelling, zo veel mogelijk daarbij aan te sluiten. De VLIR-JA Charter *Gender in Academia 2019* heeft als een belangrijke inspiratiebron gediend voor het hieronder uitgewerkte beleidsvoorstel.¹ Dat bestaat uit vijf pijlers, die elkaar aanvullen en versterken. Daaraan voegen we aan de ETF Leuven een zesde pijler toe.* Zo komen we aan de volgende pijlers:

- A. Een **bewustmakingsbeleid** binnen de organisatie
- B. Versterkte aandacht voor genderdimensie in **onderzoek en onderwijs***
- C. Een proactief genderbeleid bij **aanstellingen en bevorderingen**
- D. Gegarandeerde genderdiversiteit in **raden en commissies**
- E. Een **werkbare werkcultuur** voor allen
- F. **Verslaglegging** over evolutie genderbalans

4. Genderbeleid aan de ETF Leuven (2023-2028) met streefdoelen

A. Bewustmakingsbeleid binnen de organisatie

Het is van belang dat het personeel in haar breedte zich goed bewust is van de uitdagingen en de kracht van genderdiversiteit, van mogelijke impliciete bias in omgang met elkaar en van daaraan gerelateerde loopbaanhindernissen en -mogelijkheden, met name voor vrouwen. Daarom wil de directie onder leiding van de rector zelf proactief bijdragen tot een bewustmakingsbeleid. Dit betekent in de eerste plaats dat er binnen de organisatie ruimte gecreëerd wordt om genderdisbalans, stilzwijgende vooroordelen en de gevolgen daarvan te bespreken. Dit betekent ook dat de directie in woord en daad uitstraalt dat zij oog heeft voor ongelijkheden en bias, die binnen structuren en discoursen aan de ETF Leuven kunnen bestaan. Zulke ongelijkheden en bias zoekt zij

¹ Na te lezen op https://vlir.be/wp-content/uploads/2019/10/VLIR-JA_Gendercharter-20191120.pdf, geraadpleegd op 15/02/2023.

aan te wijzen en weg te werken. Collega's worden uitgedaagd om na te denken over hun eigen spreken en zwijgen waar het gaat over ongelijke behandeling of niet respectvol spreken op basis van gender. Indien nodig kan ook het individuele personeelslid aangesproken worden op de manier waarop hij/zij zich uit, mocht dit bias en ongelijkheid versterken.

Streefdoelen:

- In het academiejaar 2023-2024 wordt een literatuurbundel voorbereid waarmee collega's zich kunnen inlezen op genderbias en het belang van genderdiversiteit.
- In de academiejaren 2023-2024 en 2024-2025 wordt op alle niveaus van de organisatie gezamenlijke reflectie op de kracht en uitdaging van (gender)diversiteit gestimuleerd, in diverse gremia en in didactische training voor de academische staf.
- Begin 2024 is elk personeelslid op de hoogte van het ontwikkelende genderbeleid aan de ETF Leuven.
- In 2024 benoemt de communicatie binnen en vanuit de ETF Leuven explicieter de kracht én uitdaging van (gender)diversiteit en van vrouwen in theologie en carrière. Dit is zichtbaar in de manieren waarop interne communicatie wordt opgezet en in teksten en beeldmateriaal op de website, nieuwsbrieven en *social media*. Dit includeert een vermelding op de website over het verlangen naar een betere genderbalans aan de ETF Leuven.
- In 2023-2024 wordt het studentenwervingsbeleid onder de loep genomen en worden maatregelen voorbereid om de aantrekkingskracht van onze programma's (en met name het master- en doctoraatsprogramma) voor vrouwen te versterken. Daarin wordt ook duidelijk aandacht gegeven voor de carrièremogelijkheden van vrouwen na hun theologische studie.

B. Versterkte aandacht voor genderdimensie in onderwijs en onderzoek

Vragen en bias betreffende gender vormen een erg belangrijk thema in maatschappij en kerk. Daarom is het voor al onze studenten en medewerkers – en niet enkel voor de vrouwen – belangrijk dat het onderwijs en het onderzoek aan de ETF Leuven hier bewust, met respect en met nuance aandacht aan geeft. Studenten en collega's hebben echter gewezen op de beperkte rolmodellen voor vrouwelijke studenten en de beperkte aandacht voor de genderdimensie in het onderwijs en onderzoek. Door hier in de komende jaren proactief de nodige aandacht aan te geven, willen we hierin een inhaalslag maken. Elk jaar zullen een aantal acties worden voorbereid, die hiertoe zullen bijdragen.

Streefdoelen:

- Genderdiversiteit wordt voortaan verzekerd in de docenten van het jaarlijkse ETF OU Summer Colloquium en in de sprekers tijdens de doctoraatsweek.
- Conferenties en (academische) bundels die door de ETF Leuven of haar onderzoeksinstituten worden voorbereid streven vanaf het academiejaar 2023-2024 naar maximaal 2/3 sprekers of auteurs van hetzelfde geslacht.
- In het academiejaar 2023-2024 wordt onderzocht hoe (de waarde van) de MA en PhD opleidingen van de ETF Leuven voor vrouwen duidelijk gecommuniceerd kunnen worden.
- Vanaf het academiejaar 2023-2024 wordt de erkenning van de MA opleiding van de ETF Leuven door de SKGV als opleiding voor geestelijke verzorger in de verf gezet.
- Ten laatste in het academiejaar 2024-2025 worden docenten uitgedaagd om hun opleidingsonderdelen kritisch onder de loep te nemen vanuit het perspectief van genderdiversiteit (denk aan lesinhouden, samenstelling van verplichte literatuur, inzet van gastsprekers, etc).

C. Proactief genderbeleid bij **aanstellingen** en **bevorderingen**

In procedures van werving en selectie en bevordering wordt bijzondere aandacht gegeven aan het uitsluiten van mogelijke bias en het recht trekken van ongelijkheden. Het gaat dus niet over een systematisch bevoordelen van vrouwelijke personeelsleden. Zo wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met gezinsspecifieke contexten van (aspirant-)personeelsleden en wordt verkend op welke manieren het personeelsbeleid op dit terrein verder kan worden verbeterd.² Bij procedures van *werving en selectie* wordt door de decaan (AP) of administratief directeur (ATP) iemand aangesteld die de rol op zich neemt van diversiteit-spits om (in het bijzonder) met gendersensitiviteit de processen te bewaken. Bij *bevorderingsprocedures* binnen de ETF Leuven worden vrouwelijke personeelsleden die voor bevordering in aanmerking komen aangemoedigd om hun dossier in te dienen.

Streefdoelen:

- Vanaf september 2023 wordt:
 - o bij elke (academische of ATP) vacaturebeschrijving een diversiteit-spits ingeschakeld;
 - o bij elke academische vacature expliciet vermeld dat de ETF Leuven streeft naar een beter genderevenwicht.
 - o getracht de vacature op zo'n manier op te stellen dat die aantrekkelijk is voor vrouwelijke lezers. De vacature wordt proactief verspreid onder vrouwelijke academici in onze netwerken.
 - o doorheen wervings- en bevorderingsprocedures betrokkenheid in commissies van vrouwelijke academici van de ETF Leuven of daarbuiten verzekerd;
- We streven ernaar dat in de komende vijf jaren ten minste 1/3 van de nieuwe academische aanstellingen en van de nieuwe externe lesgevers vrouwen zijn. We verplichten ons tot concrete acties die bijdragen tot dit doel.
- Er worden ten laatste in de loop van het academiejaar 2024-2025 door het decanaat transparante academische bevorderingsprocedures vastgelegd, die expliciet rekening houden met gezinsspecifieke en persoonspecifieke situaties. Daarbij kan duidelijk gemaakt worden wat 'must haves' zijn en wat 'nice to haves' zijn.

D. Gegarandeerde genderdiversiteit in **raden** en **commissies**

Raden en commissies moeten de diversiteit van staf en studenten reflecteren én versterken. Dit betreft met name de in het Intern Reglement vastgelegde commissies en raden, zijnde het bestuursorgaan, de faculteitsraad, de onderwijscommissie, de onderzoekscommissie, de doctoraatscommissie, de examencommissie, de bibliotheekcommissie en de studentenraad, alsmede ad-hoc commissies.

Streefdoelen:

- Bij de start van academiejaar 2024-2025 dient genderdiversiteit in elke genoemde commissie verzekerd te zijn. Geen commissie mag dus uit enkel mannen (of enkel vrouwen) bestaan.
- Het streefdoel voor genderevenwicht in deze raden en commissies wordt vastgelegd op maximaal 2/3 stemgerechtigde leden van hetzelfde geslacht.

² Voor waardevolle tips, zie bijvoorbeeld <https://wetenschapismvx.be/implicit-gender/toolbox/>.

Nota bene: het is niet de bedoeling dat de weinige vrouwen, die nu lid zijn van het academische personeel, door deze streefdoelen extra belast worden. Daarom kan er pragmatisch gezocht worden naar manieren om gegarandeerde genderdiversiteit in met name besluitnemingen van commissies te bereiken. Dat kan bijvoorbeeld door (eventueel tijdelijk) de samenstelling van de commissie te verbreden of de voorwaarden voor lidmaatschap te versoepelen. Ook kan de mogelijkheid gegeven worden om selectief of strategisch te participeren in commissies of raden waarin men stemrecht heeft.

E. De ETF Leuven werkt aan een **werkbare werkcultuur** voor allen.

Het beleid van de ETF Leuven wordt kritisch onder de loep genomen om te verzekeren dat een academische loopbaan werkbaar is voor iedereen, vrouwen en mannen. Dat impliceert het doorvoeren van algemene maatregelen om de combinatie van werken binnen een academische setting en zorg- en privé-engagementen beter op elkaar af te stemmen. Bij individuele personeelsleden wordt ernaar gestreefd (tijdelijke) loopbaanonderbrekingen en arbeidsduurverminderingen zo veel mogelijk te faciliteren. Ook nemen we in rekening dat in het streven naar betere omgang met (gender)diversiteit sommige mensen bepaalde extra lasten op zich nemen.

Streefdoelen:

- In het academiejaar 2023-2024 wordt de mogelijkheid onderzocht om een gunstiger verlofregeling uit te werken in aanvulling op de wettelijke regeling.
- Bij de start van het academiejaar 2023-2024 wordt een richtlijn voor interne communicatie geïmplementeerd dat een recht op deconnectie expliciteert en aanmoedigt.
- In het academiejaar 2023-2024 wordt onderzocht in hoeverre we hybride participatie aan (bepaalde) vergaderingen willen faciliteren.
- In het academiejaar 2023-2024 wordt onderzocht of opvang voor jonge kinderen tijdens vakanties of op woensdagnamiddag vanuit de ETF Leuven kan worden gefaciliteerd.

F. Verslaglegging rond evolutie genderbalans

In de stafevaluatie worden vragen betreffende genderbeleid opgenomen en jaarlijks wordt door de directie aan de staf en het bestuur verslag gelegd van ontwikkelingen betreffende genderbeleid en genderbalans.

Streefdoelen:

- Bij herziening van de personeelsenquête worden ten laatste in 2024 vragen betreffende genderbeleid opgenomen.
- In de eerste vergadering van het bestuursorgaan van 2024 tot 2028 en het daaropvolgende stafoverleg wordt verslag gelegd van ontwikkelingen betreffende genderbeleid en genderbalans aan de ETF Leuven.