

## GelijkheidsActiePlan 2021-2024

### Inleidend: afgelegde traject inzake gelijkheid aan de VUB

- Diversiteitsplan 2005-2006
- GenderActiePlan in 2014-2016, op vraag van de overheid en opvolgd door VLIR (ASP2)
- GelijkheidsActiePlan 2019-2021 / GAPI (ASP3), ingediend bij Actiris voor het verkrijgen van een diversiteitslabel, net als ULB
- GelijkheidsActiePlan 2021-2024 / GAPII (ASP4)

### Evaluatie GelijkheidsActiePlan 2019-2021 (GAPI): waar staan we na 2 jaar hard werken?

Zowel het [GelijkheidsActiePlan met de 10 acties](#) als het Equality Team kregen de voorbije beleidscyclus vorm, dit in uitvoering van de transversale beleidsas “Radicaal Divers” in het ASP3. In een moeilijke covid-context werd er veel gerealiseerd en werden er concrete stappen gezet, bijvoorbeeld m.b.t. urgente thema’s zoals etniciteit en antiracisme.

Geslaagd actiepunten:

- Start met vorming en training rond bias voor personeel
- Curriculumscan m.b.t. diversiteit in het onderwijs
- Datamonitoring ([en rapportage](#))
- Events & zichtbaarheid, extern en intern via [een eigen website](#), emailadres en events
- Duidelijke visie met daaraan gekoppelde gedragscode
  - o [Visietekst Gelijkheid in diversiteit](#)
  - o [Gedragscode Gelijk zijn in diversiteit](#)
- Op naar het **Actiris Diversiteitslabel** (mei 2021)

Niet (zo) geslaagd: minimum 1/3 vrouwen in het ZAP & het verder dichten van de leaky pipeline.

## Het Equality Team: de motor van het gelijkheidsbeleid

Het Equality Team is een klein interdisciplinair team (totaal van 2 VTE) dat breed verankerd is in de organisatie (M&O, OS, STBE) en geconnecteerd met academische centra (RHEA, BIRMM) en projecten (Eutopia, DWHJN). Het Equality Team creëert maximaal synergie tussen het Gelijkheidsbeleid (flankerend beleid, pilots, etc.) met andere VUB-actoren, met het oog op het structureel inbedden van gelijkheid in de werking.

- Karen Celis: Academisch Coördinator Gelijkheid, Coördinator WP5 Diversity & Inclusion Eutopia, Coördinator PEOPLE-luik ihkv DWHJN (0.2 VTE)
- Nellie Konijnendijk: HR Equality Advisor M&O (0.8 VTE)
- Lisa Van der Schueren: Beleidsmedewerker diversiteit OS (0.1 VTE)
- Cheyma Al Mehraj: Projectmedewerker EUTOPIA WP 5 en VUB Equality Network (0.6 VTE)
- Lisa Wouters: Beleidsmedewerker Transversalen STBE (0.3 VTE)
- Christil Asamoah: Projectonderzoeker Curriculumscan (1 VTE voor de periode okt. 2019- okt. 2020)

## Toekomst: waar gaan we naartoe met het GelijkeidsActiePlan 2021-2024 (GAPII)?

GAP 2021-2024 (GAPII) is de uitwerking van de **transversale beleidsas “Radicaal divers” in het ASP4**. Het plan bouwt voort op de verkregen inzichten en verwezenlijkingen van het GAP I, de gesprekken met de Jonge Academie en met de VUB-community over racisme (juli 2020) en de verschillende Equality Ateliers die in november 2020 i.s.m. MarCom plaatsvonden (ihkv de DWHJN).

### Onze missie

Een helder en vooruitstrevend gelijkheids- & inclusiebeleid uitzetten dat wordt uitgedragen door de hele organisatie.

### De visie

- VUB is een rechtvaardige en inclusieve universiteit die diversiteit bevordert en ongelijkheid verwerpt.
- VUB is een “agent of change” die ongelijkheden corrigeert, kansen geeft, nieuwe generaties vormt en zo ook de toekomst stuurt richting meer gelijkheid en appreciatie van diversiteit in de maatschappij.
- Inclusie en gelijkheid worden door de hele organisatie uitgedragen en als speerpunt meegenomen in het beleid.
- Het gelijkheidsbeleid wordt zowel top-down als bottom-up ondersteund en gevoed.
- De VUB gemeenschap is urban-engaged en geconnecteerd met Brussel en Europa.

### De principes en werkwijze

- **Transversale samenwerking** met partners in de hele organisatie. We gaan voor een maximale synergie met vicerectoraten, diensten, faculteiten en de connectie met de andere transversale beleidsassen (duurzaamheid en welzijn); we gaan m.a.w. in dialoog en co-creatie met het oog op een duurzame verankering van gelijkheid in de ganse instelling. Dit is een work in progress. Voorliggend GAP bestaat in die zin uit acties waar het Equality Team in de lead is en uit acties die opgenomen worden door vicerectoraten, diensten en faculteiten en als dusdanig in hun beleidsplannen geïmplementeerd zijn, en waarbij het Equality Team adviseert en ondersteunt.

- We beschouwen VUB als een gemeenschap, waarbij studenten, medewerkers & inhoud van de opleiding en onderzoek een geheel vormen (Whole Institution & Community Approach).
- We werken MET de doelgroepen om het beleid dat hen betreft vorm te geven. We doen dit bv. via het VUB Equality Netwerk (VEN), maar ook via dialoog met faculteiten en een faculteitsspecifieke aanpak.
- We werken intersectioneel waar mogelijk.
- We werken datagestuurd & ontwikkelen evidence based beleid.
- De ontwikkelde visietekst en gedragscode staan centraal in onze werking.
- Met dit GAP voldoen we aan de vereisten die gesteld worden ihkv Horizon Europe.
- De UN Sustainable Development Goals zitten in ons beleid verweven met een focus op SDG5 (gendergelijkheid) en SDG10 (ongelijkheid verminderen) en een indirecte aansluiting bij 7 andere SDG's: SDG1 (geen armoede), SDG3 (goede gezondheid en welzijn), SDG4 (kwaliteitsonderwijs), SDG8 (eerlijk werk en economische groei), SDG11 (duurzame steden en gemeenschappen), SDG16 (vrede, justitie en sterke publieke diensten), SDG 17 (partnerschap om doelstellingen te bereiken).
- We sluiten aan bij de campagne “De wereld heeft je nodig” en het luik “PEOPLE” in het bijzonder.

## Een GelijkheidsActieplan 2021-2024 (GAPII) met 6 strategische doelstellingen

- **SD1.** Een biasproof aanwervingsbeleid en gelijke kansen in de loopbaan(ontwikkeling) met aandacht voor een gezonde work-life balance.
- **SD2.** Antiracisme, dekolonisatie en diversiteit in het klaslokaal en het curriculum met aandacht voor thema's en stemmen die nu ontbreken en een kritische reflectie op de impact van kolonialiteit op de universiteit.
- **SD3.** Studenten van ondervertegenwoordigde groepen ondersteunen in hun traject naar de academische wereld en de arbeidsmarkt.
- **SD4.** Inclusieve campussen met een toegankelijke werk- en leeromgeving waar eenieder respectvol wordt behandeld.
- **SD5.** Community building en participatie binnen de VUB en samenwerking met externe partners rond het VUB gelijkheidsbeleid en de thema's gelijkheid, gelijkwaardigheid en inclusie.
- **SD6.** Meten is weten. De monitoring van diversiteitsparameters wordt verdergezet en uitgebreid.

Deze doelstellingen vormen de kapstok van het beleid waaronder operationele doelstellingen en acties vallen, en sluiten aan op de beleidsvisie en het ASP4.

Waarbij SD1 en SD2 van het GAPII aansluiten op “**Het kompas staat juist**” en we voortbouwen op de acties en inzichten van het vorige plan, SD3, SD4 en SD5 aansluiten op “**Stevig raamwerk voor bloei en groei**”, SD6 aansluit bij “**Referentie voor onderzoeksgedreven instelling**” en SD5 met Eutopia ook aansluit op “**Koers op Horizon Europe**”.

## SD1. Een biasproof aanwervingsbeleid en gelijke kansen in de loopbaan(ontwikkeling) met aandacht voor een gezonde work-life balance.

- Met het oog op het verbeteren van de genderbalans (evolutie naar vork 40%-60% vrouwelijk ZAP), het aanpakken van de problematiek van de overbelasting van vrouwelijk ZAP en de work-life balance in het algemeen, alsook de start van een gelijkheidsbeleid voor AP met migratieachtergrond, wordt een participatieve dialoog opgestart met faculteiten met als doel een faculteitsspecifiek beleid te ontwikkelen met hieraan gekoppelde acties.  
**ET & Faculteiten**
- Bias training voor alle nieuwe staff & decision makers in opleidingen rond aanwervingen, leiderschap en internationalisering.  
**ET & M&O**
- Bystanderstrainingen voor seksueel grensoverschrijdend gedrag en racisme.  
**ET & Meldpunt** (op termijn)

### Engagementen vanuit Vicerectoraten en Diensten i.s.m. Equality Team:

- Opleiding voor docenten over antiracisme en -seksisme/interculturele communicatie in de lespraktijk. **OS en IRMO**
- Opleiding en een opleidingspakket (bv. casebook) voor onderzoekers over gender & diversiteit in onderzoek en onderzoeksaanvragen (cf. vereisten Horizon Europe). **R&D en I&V**
- De OZR vraagt aan de faculteiten i.h.k.v. de aanwerving van Tenure Tracks naast een themavoorstel ook een HR-diversiteitsplan/strategie voor te leggen. **R&D**
- Aandacht voor inclusie en de SDG's bij de aanbesteding van inkomsten en bonussen (bv. IOF) en bij de oprichting van referentie-instituten. **I&V**
- Verfijnen en mee ter beschikking stellen van gender bias screening software voor vacatures. **DICT**
- In rekening brengen van de impact van COVID op de onderwijslast en onderzoekstijd bij de evaluatie van AP en communicatie hierover. **OS en R&D, i.s.m. Jonge Academie**

## SD2. Antiracisme, dekolonisatie en diversiteit in het klaslokaal en het curriculum met aandacht voor thema's en stemmen die nu ontbreken en een kritische reflectie op de impact van kolonialiteit op de universiteit.

- Lezingenreeks over antiracisme i.s.m. VUB-fellow Dalilla Hermans opzetten (start semester 2 van AJ 2020-2021) en verankeren als interdisciplinair toegankelijk vak (IBOO) en de clustering van wetenschappers die thesisprojecten aanbieden rond dit thema.

**ET & OS**

- Uitwerking van een aantrekkelijke tool voor opleidingen, i.c. een roadmap op basis van de resultaten van de curriculumscan Yes we scan - diversiteit in het curriculum (GAPI).

**ET**

- Ondersteuning van opleidingen rond diversiteit in het curriculum ihkv kwaliteitszorg (o.a. aan de hand van de ontwikkelde roadmap).

**ET & OS, Faculteiten en Centrale Bibliotheek**

### Engagementen vanuit Vicerectoraten en Diensten i.s.m. Equality Team:

- Lessen door internationale gastprofessoren faciliteren en stimuleren. **IRMO en faculteiten**
- Het ontwikkelen van initiatieven rond het brede thema van dekolonisatie en het ondersteunen van vluchteling-studenten. **IRMO**

### SD3. Studenten van ondervertegenwoordigde groepen ondersteunen in hun traject naar de academische wereld en de arbeidsmarkt.

- Verbinden van onze interne groepen en individuen die werken aan gelijkheid en inclusie met de VUB-fellows als rolmodellen en met externe initiatieven via het VUB Equality Network (VEN).

**ET & I&V en WeKonekt**

#### Engagemeten vanuit Vicerectoraten en Diensten i.s.m. Equality Team:

- Studenten van ondervertegenwoordigde groepen en internationale studenten toeleiden naar een VUB-studentenjob. **M&O en OS**
- Uitwerken format (financiële) ondersteuning van beloftevolle studenten (bv. schrijfbeurs voor studenten met migratieachtergrond/financiële moeilijkheden), te bekijken hoe dat spoort met het statuut van student-onderzoeker, in combinatie met een gerichte informatiecampagne over doctoreren. **R&D**
- Programma uitwerken dat VUB-alumni een eerste professionelen/academische werkervaring aan de VUB biedt, gedurende 1 jaar. **MarCom i.s.m. M&O en Career Center**
- Mentoring/career coaching naar de arbeidsmarkt toe. **OS en Capital vzw & WeKonekt**
- Buddytraject optimaliseren voor studenten met een migratieachtergrond. **OS**
- Aandacht voor gender en diversiteit bij het stimuleren van ondernemerschap. **I&V**



#### SD4. Inclusieve campussen met een toegankelijke werk- en leeromgeving waar eenieder respectvol wordt behandeld.

- Toegankelijkheid, veiligheid en inclusiviteit van de campussen verbeteren. Opstellen van een advies en stappenplan op basis van een screening door een externe consultant.

##### **ET & PRMI (en INFRA, DICT, Cel Campusontwikkeling voor uitrol)**

- Brede insteek: fysieke en digitale toegankelijkheid, verwelkomende infrastructuur die het welbevinden bevordert van studenten en personeel.
- We werken naar een gevalideerd advies en stappenplan toe, verankerd in het Globale Preventie Plan van de VUB.

#### Engagementen vanuit Vicerectoraten en Diensten i.s.m. Equality Team:

- Verspreiding van en sensibilisering inzake de gedragscode voor alle studenten en medewerkers. **M&O, OS, MarCom**
- Koppelen gedragscode aan transparant beleid gekoppeld aan tuchtregeling voor studenten(organisaties) en medewerkers. **M&O en OS**
- Transgendervriendelijke campus: herindienen BVO-project inzake naamswijziging, infrastructuur en taalgebruik in communicatie. **OS (en DICT voor uitrol)**
- Faciliteiten voorzien en duidelijke communicatie rond EHBO en zwangerschap. **PRMI**
- Optimalisering van het meldpunt en een structurele aanpak van grensoverschrijdend gedrag, met specifieke aandacht voor racisme. **M&O, OS, PRMI i.s.m. Academisch Coördinatoren Gelijkeid en Welzijn**

## SD5. Community building en participatie binnen de VUB en samenwerking met externe partners rond het VUB gelijkheidsbeleid en de thema's gelijkheid, gelijkwaardigheid en inclusie.

- In het gelijkheidsbeleid de inspraak in en co-creatie met studenten en medewerkers vergroten via de Equality Ateliers ihkv DWHJN.  
**ET & Marcom**
- Groepen en individuen die werken rond inclusie en gelijkheid verbinden, versterken en extra zichtbaar maken via het VUB Equality Network (VEN).  
**ET & OS**
- Uitbreiden van zichtbaarheid en participatie in de Belgian Pride.  
**ET en ULB, WeKonekt en MarCom**

### Engagementen vanuit Vicerectoraten en Diensten i.s.m. Equality Team:

- Communicatiestrategie ontwikkelen en uitrollen rond het gelijkheidsbeleid voor interne en externe geïnteresseerden. **MarCom**

Met als doelen:

1. Interne aandacht genereren voor de problematiek en de realisaties.
  2. Enthousiasmeren van studenten en medewerkers om zich te engageren voor het actieplan, de acties en evenementen.
  3. Wetenschappelijk onderzoek in dit kader belichten en onder de aandacht brengen van een breed publiek.
  4. Gegeneerde data vertalen naar communicatieproducten en deze binnen de core van de unief brengen.
  5. Opportuniteiten spotten om de problematiek en oplossingen binnen de VUB communicatie te brengen.
- Uitrollen van traject Eutopia WP 5 Diversity and Inclusion met Europese partners. **OS**

## SD6. Meten is weten. De monitoring van diversiteitsparameters wordt verdergezet en uitgebreid.

- Mapping van onderzoek/ers rond de thema's diversiteit, inclusie en gelijkheid aan de VUB (aan de hand van PURE en Food for Thought).  
**ET & R&D**

### Engagementen vanuit Vicerectoraten en Diensten i.s.m. Equality Team:

- Een gender- en diversiteitssensitief aankoopbeleid. **Directie Financiën**
- Jaarlijkse **monitoring en rapportage** rond representatie gender en van diversiteit verderzetten en uitbreiden, systeem van monitoring verder verfijnen.  
**M&O, R&D, Datacel STBE**
- Verkrijgen van jaarlijkse cijfers persoonskenmerken personeel: uitwerken definities en werkwijze. **M&O**
- PhD-survey: gender en ethnische diversiteit op structurele basis meenemen in analyses. **R&D**
- Tweejaarlijkse loonkloofanalyse. **M&O en STBE**
- Aandacht voor gender budgetting inbouwen in het begrotingsproces (bv. aan de hand van een gender impact assessment). **Directie Financiën**