

Data-analyse rond gender bij UHasselt 2022

Na een korte kadering van de begrippen en de gemaakte keuzes geven we achtereenvolgens (1) een blik op de basis, namelijk de genderverhouding in de studentenpopulatie (2) de personeelsdata naar gender en nationaliteit (3) gelijkwaardige representatie en inclusieve besluitvorming.

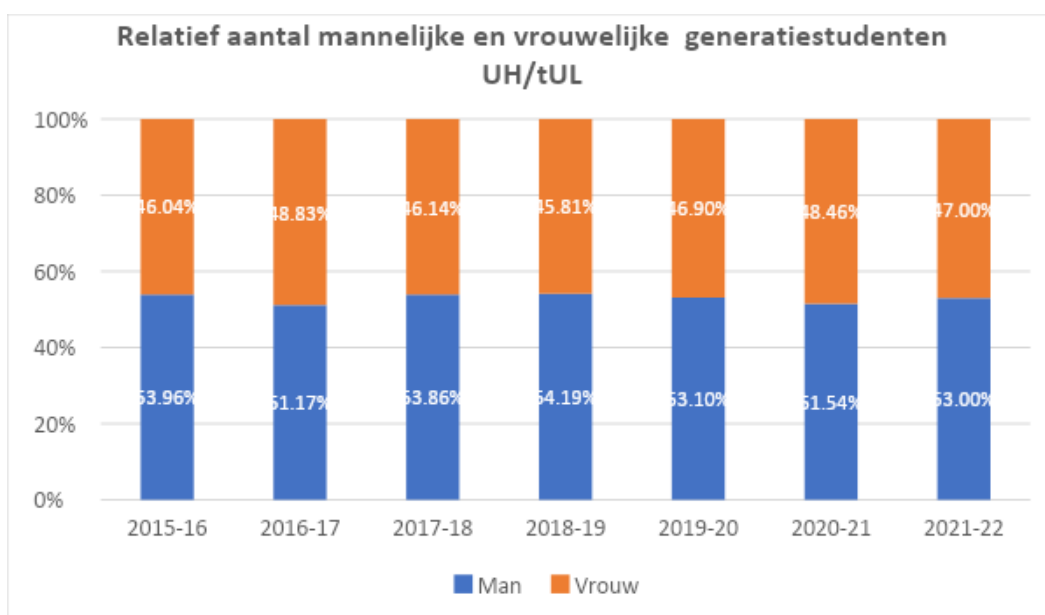
Deze beschikbare data zijn beperkt tot nationaliteit, gender (m/v), leeftijd. Dit zijn immers de enige achtergrondkenmerken die worden geregistreerd. Wat betreft de studentenpopulatie maken we gebruik worden van de vrijwillige zelfregistratie bij inschrijving op basis van de eenduidig gedefinieerde indicatoren bepaald binnen de VLIR en de Vlhora. Voor personeel kunnen we daar nog niet op terugvallen. De monitoring is ook beperkt tot het geslacht van een persoon zoals geregistreerd in het rijksregister en het personeelsdossier. Dit is geen weergave van de genderdiversiteit in onze samenleving.

Genderverhouding binnen studentenpopulatie

Hieronder bespreken we de genderverhouding in onze studentenpopulatie. We kijken hiervoor naar de instromende generatiestudenten en brengen de gegevens sinds academiejaar 2015-16 in kaart. Naast de instroom kijken we ook naar een aantal doorstroomindicatoren in functie van het geslacht. Naast een evolutie op instellingsniveau, geven we ook een evolutie op opleidingsniveau.

Instroom

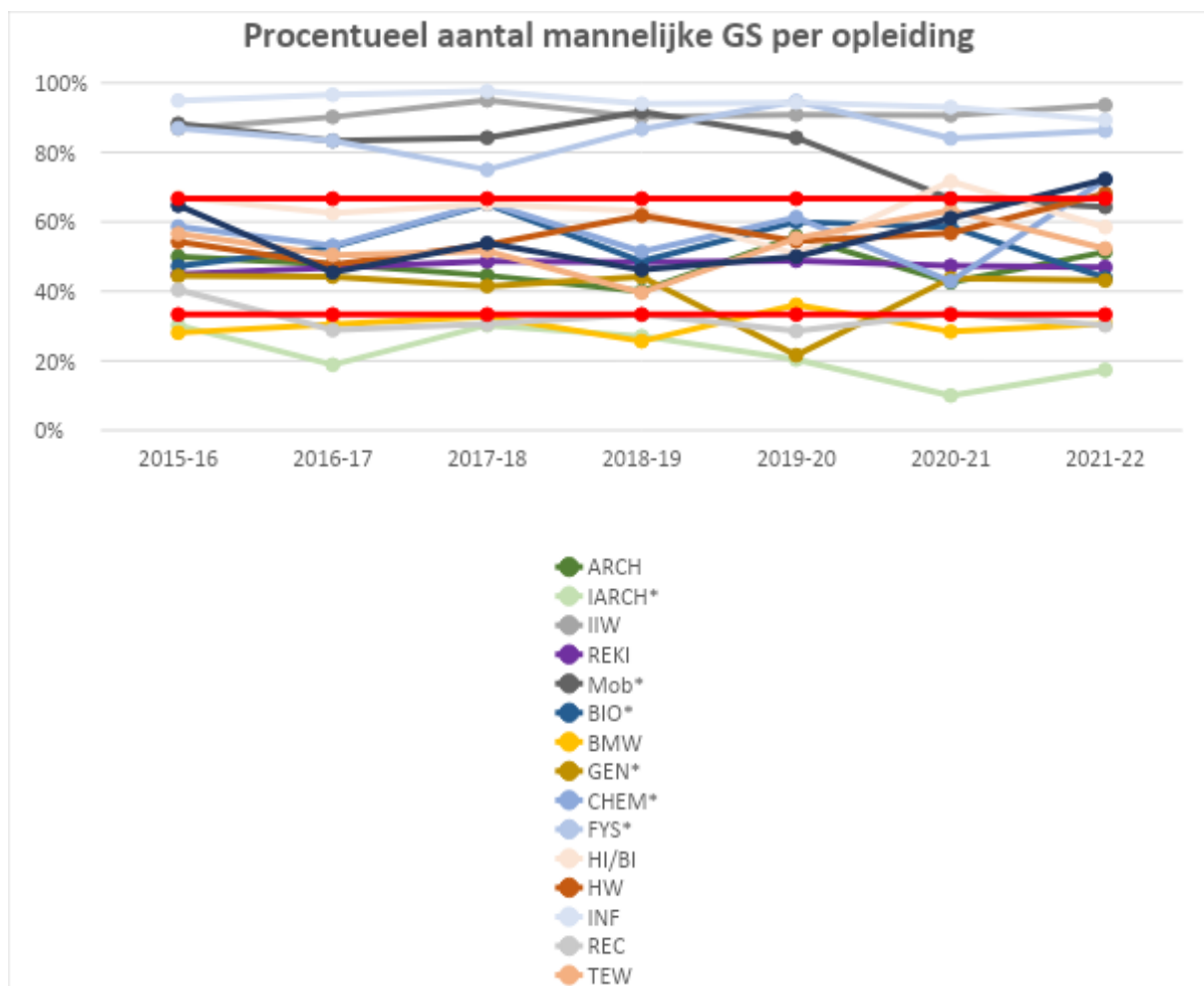
Grafiek 1 geeft het relatief aantal mannelijke en vrouwelijke unieke generatiestudenten [UH/tUL](#) sinds 2015-16. Op instellingsniveau is er een evenwichtige genderverdeling wat de instromende generatiestudenten betreft. De laatste 7 academiejaren zijn er bovendien geen grote verschuivingen in het relatieve aandeel van de geslachten.



Grafiek 1: Relatief aantal mannelijke en vrouwelijke unieke instromende (actieve en uitgeschreven) generatiestudenten UH/tUL 2015-16 t.e.m. 2021-22

Grafiek 2 geeft het aandeel mannelijke generatiestudenten per bachelor sinds 2015-16. De boven- en ondergrens (resp. $2/3^{\text{de}}$ en $1/3^{\text{de}}$) waartussen we spreken van een evenwichtige genderverdeling zijn eveneens weergegeven in de grafiek (rood). Per academiejaar wordt tevens weergegeven hoeveel bachelors een onevenwichtige instroom hebben wat gender betreft.

De opleidingen IIW, INF en FYS kennen systematisch een onevenwichtige instroom (meer dan $2/3^{\text{de}}$ mannelijke GS). De opleidingen IARCH en BM tellen daarentegen meer dan $2/3^{\text{de}}$ vrouwelijke generatiestudenten. Het aantal bachelors met een onevenwichtige instroom blijft de afgelopen 7 academiejaren stabiel.

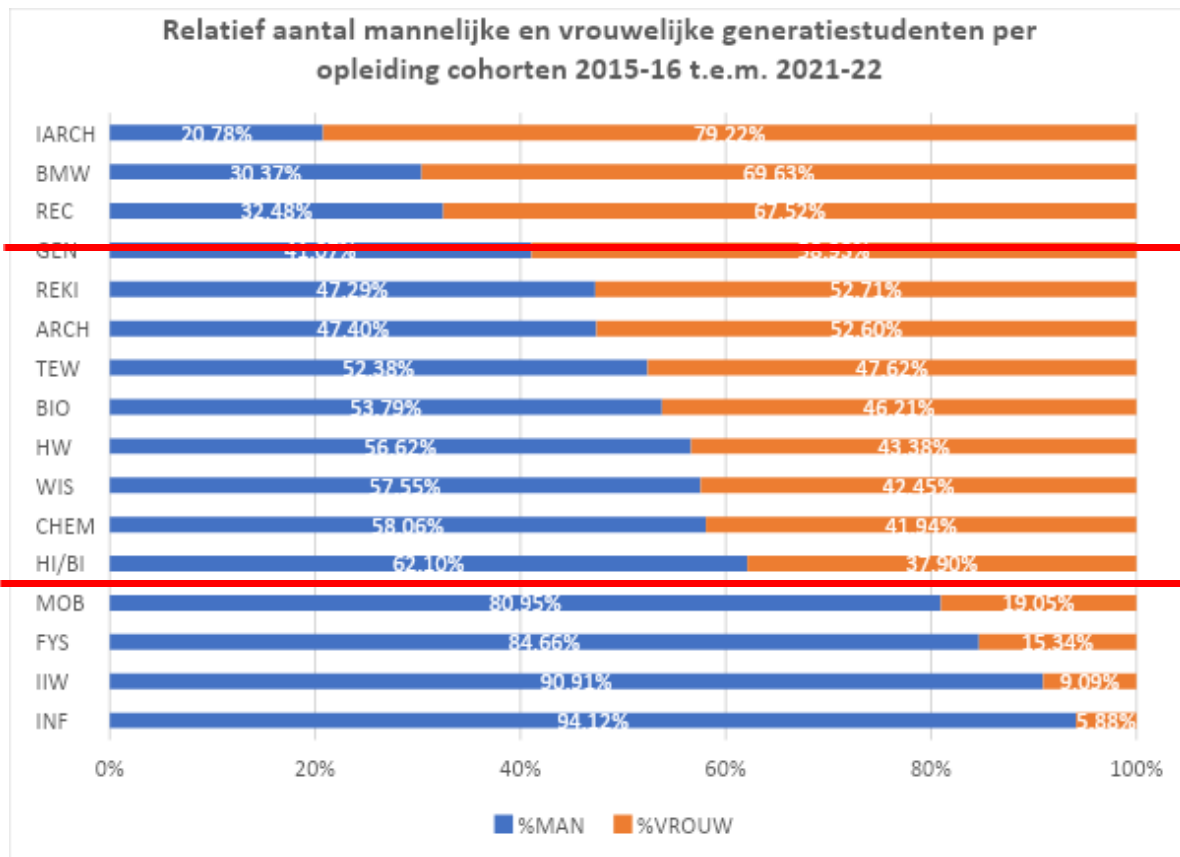


# opl buiten grenzen (v.d. 16)	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
	6	7	7	6	7	6	8

Grafiek 2: Procentueel aantal mannelijke instromende generatiestudenten per opleiding (actieve en uitgeschreven) 2015-16 t.e.m. 2021-22 alsook per academiejaar het aantal bachelors met een onevenwichtige gendersamenstelling (buiten de grenzen $1/3$ resp. $2/3$)

* = opleidingen met jaarlijks minder dan 60 GS (voorzichtigheid m.b.t. %)

Grafiek 3 geeft voor alle cohorten 2015-16 t.e.m. 2021-22 samen het relatief aantal mannelijke en vrouwelijke generatiestudenten per opleiding. Zeven van de 16 bachelors hebben een onevenwichtige instroom (3 bachelors met meer vrouwen en 4 bachelors met meer mannen).



Grafiek 3: Procentueel aantal generatiestudenten per geslacht per opleiding (actieve en uitgeschreven) cohorten 2015-16 t.e.m. 2021-22 samen

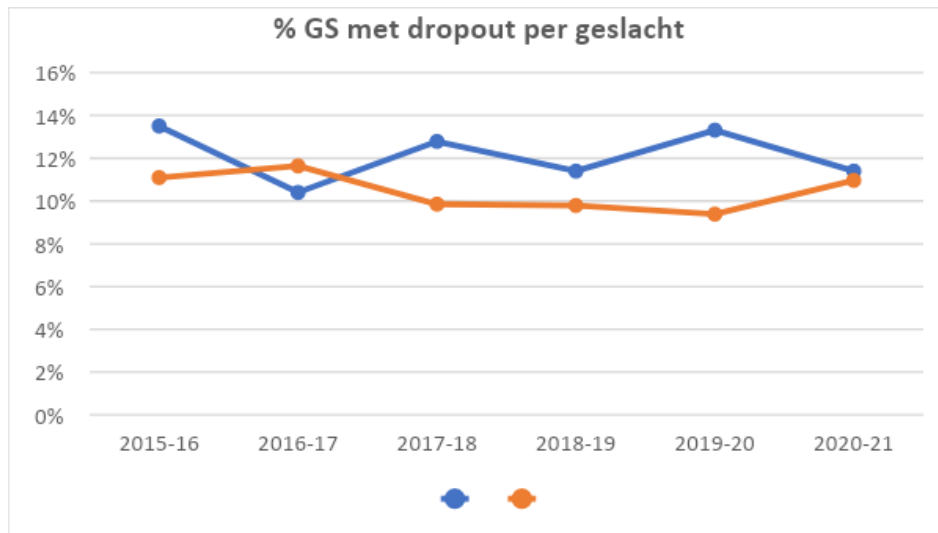
Doorstroom

Uit grafiek 4 blijkt dat globaal genomen procentueel meer mannelijke dan vrouwelijke generatiestudenten (GS) uitschrijven (op instellingsniveau). Enkel in academiejaar 2016-17 was dit omgekeerd en schreven er procentueel meer vrouwelijke GS uit. Gemiddeld genomen is de dropout op instellingsniveau voor de mannen 12% en voor de vrouwen 10%.

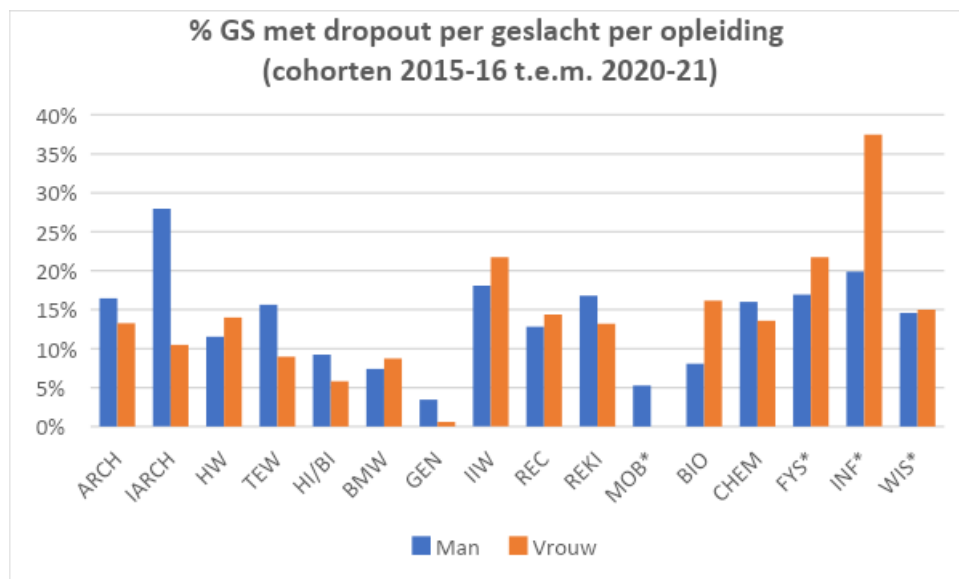
Grafiek 5 geeft het percentage mannelijke versus vrouwelijke generatiestudenten dat uitschrijft per bachelor en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen. Voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie van de percentages in de bachelors aangeduid met een asterisk (*) aangezien het totaal vrouwen (en mannen) minder dan 60 bedraagt.

Er zijn evenveel bachelors met een hogere dropout voor mannen dan bachelors met een hogere dropout voor vrouwen.

De bachelors met een asterisk buiten beschouwing gelaten is het verschil het grootst voor IARCH (hogere dropout mannen), BIO (hogere dropout vrouwen) en TEW (hogere dropout mannen).



Grafiek 4: Percentage generatiestudenten met dropout (instellingsniveau) per geslacht sinds 2015-16

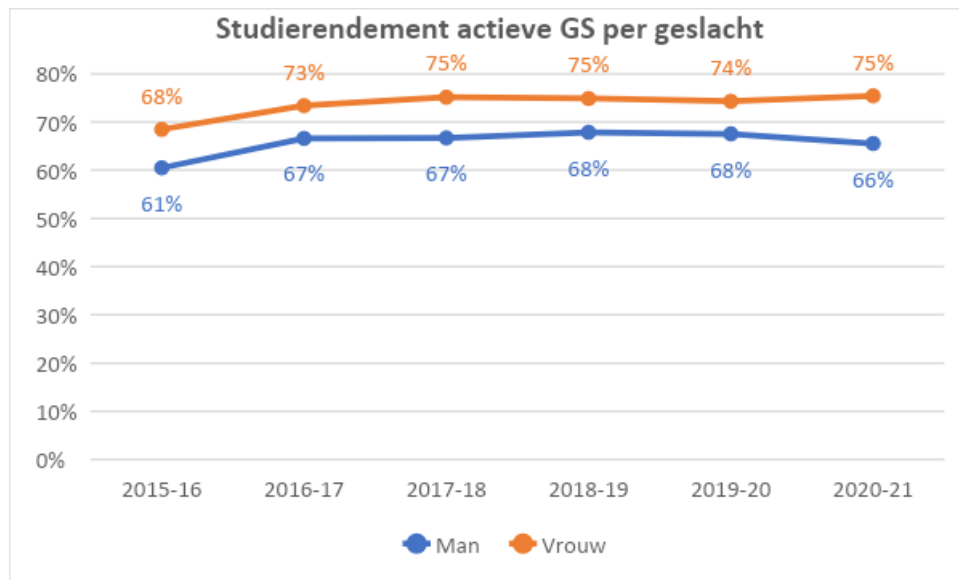


Grafiek 5: Percentage generatiestudenten met dropout per geslacht per bachelor (cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)

* = percentage gebaseerd op <60 vrouwelijke (Mob, FYS, INF, WIS) of mannelijke (WIS) GS

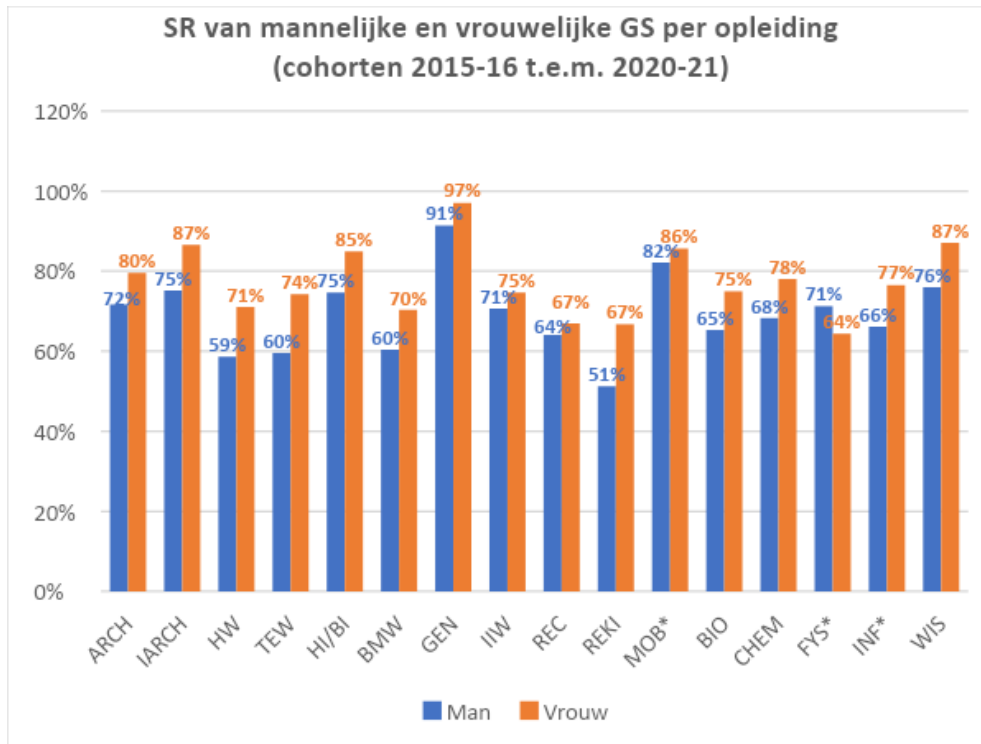
Uit grafiek 6 blijkt dat het studierendement¹ van vrouwelijke generatiestudenten (GS) gemiddeld 8%punt hoger ligt van dat van mannelijke GS. Het verschil is het grootst in het corona academiejaar 2020-21.

Grafiek 7 geeft het studierendement (SR) van mannelijke versus vrouwelijke generatiestudenten per bachelor en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen. We stellen vast dat in alle bachelors behalve fysica het studierendement van de vrouwen hoger ligt dan dat van de mannen. Er wordt opgemerkt dat bij fysica het SR berekend is op een totaal van slechts 18 actieve vrouwelijke GS waardoor voorzichtigheid hier geboden is m.b.t. conclusies. Het verschil tussen het SR van vrouwen en mannen is het grootst in REKI, TEW en HW.



Grafiek 6: Studierendement van mannelijke versus vrouwelijke actieve GS sinds 2015-16

¹ Het gaat om het percentage studiepunten waarvoor een student slaagt in 1 academiejaar, wat een beeld geeft over de studie-efficiëntie van studenten.



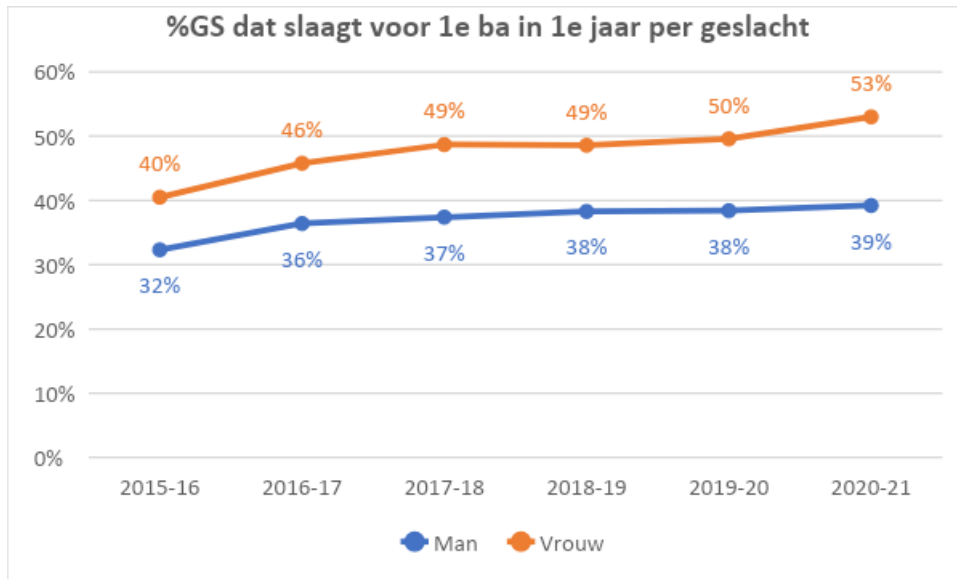
Grafiek 7: Studierendement van mannelijke versus vrouwelijke actieve GS per bachelor (cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)

* = SR gebaseerd op <20 vrouwelijke GS

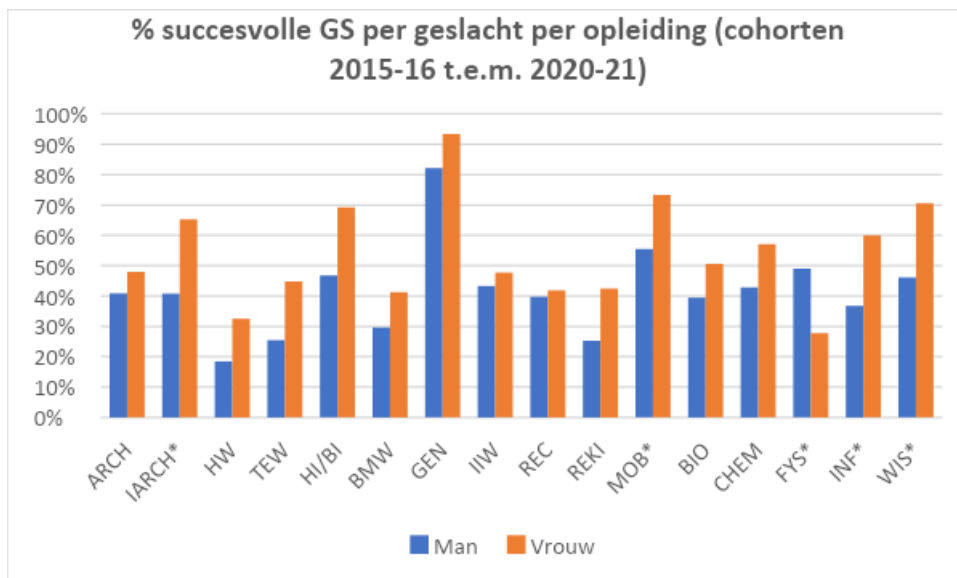
Uit grafiek 8 blijkt dat het percentage succesvolle GS gemiddeld 11%punt hoger is voor de vrouwen dan voor de mannen. Ook hier is het verschil het grootst in het corona academiejaar 2020-21.

Grafiek 9 geeft het percentage succesvolle GS per geslacht voor elk van de bachelors en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen.

We stellen vast dat in alle bachelors behalve fysica het percentage vrouwelijke GS dat slaagt voor 1^e bachelor in het 1^e academiejaar hoger ligt dan dat van de mannelijke GS. Er wordt opgemerkt dat bij fysica het percentage berekend is op een totaal van slechts 18 vrouwelijke GS waardoor voorzichtigheid geboden is m.b.t. conclusies. De bachelors met een asterisk buiten beschouwing gelaten is het verschil tussen vrouwen en mannen het grootst in HI/BI, TEW en REKI.



Grafiek 8: Succesvolle GS (i.e. percentage actieve GS dat slaagt voor 1^e ba in 1^e academiejaar) per geslacht sinds 2015-16



Grafiek 9: Succesvolle GS (i.e. percentage actieve GS dat slaagt voor 1^e ba in 1^e academiejaar) per geslacht per bachelor (cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)

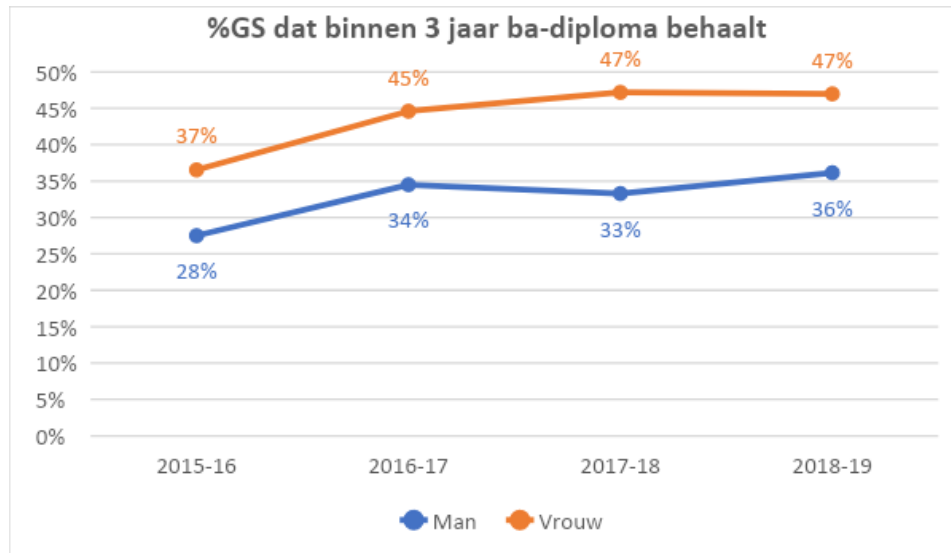
* = percentage gebaseerd op <60 vrouwelijke (Mob, FYS, INF, WIS) of mannelijke (IARCH, WIS) generatiestudenten

Uit grafiek 10 blijkt dat het **percentage GS dat binnen 3 het bachelordiploma behaalt** hoger is voor de vrouwen dan voor de mannen (gem. 11%punt hoger).

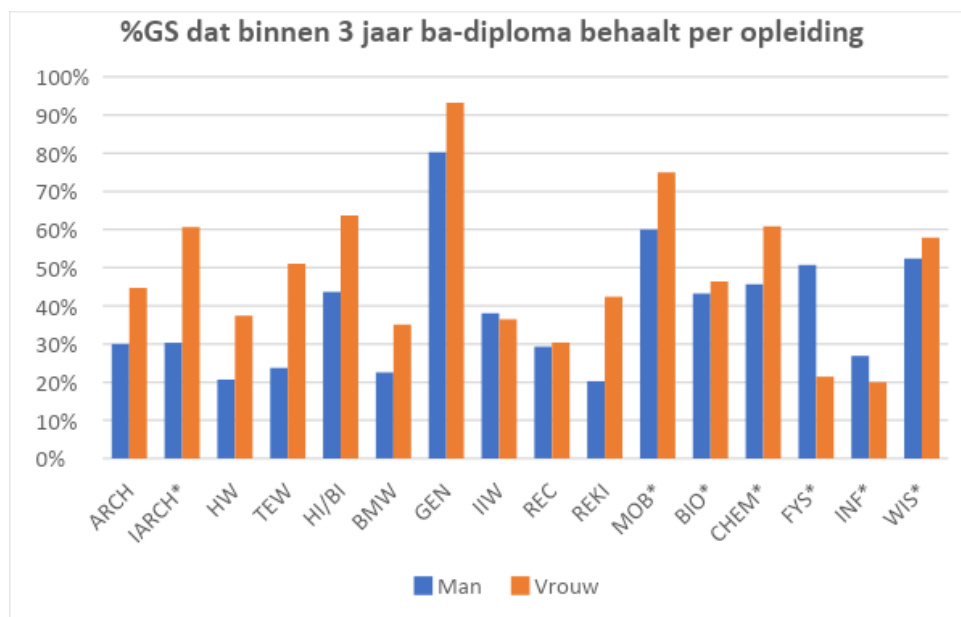
Grafiek 11 geeft het percentage GS dat binnen 3 jaar het bachelordiploma behaalt (time to graduate (TTG) in 3 jaar) per geslacht voor elk van de bachelors en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen.

We stellen vast dat in alle bachelors behalve fysica, informatica en IIW het percentage vrouwelijke GS met een TTG van 3 jaar hoger ligt dan dat van de mannelijke GS. Er wordt

opgemerkt dat bij fysica en informatica het percentage berekend is op een totaal van minder dan 20 vrouwelijke GS resp. 14 en 5) waardoor voorzichtigheid geboden is m.b.t. deze conclusies. De bachelors met een asterisk buiten beschouwing gelaten is het verschil tussen vrouwen en mannen het grootst in TEW, REKI en HI/BI. In TEW en REKI is het percentage voor mannen zelfs (minder dan) de helft van het percentage voor de vrouwen.



Grafiek 10: Percentage GS dat binnen 3 jaar bachelordiploma behaalt per geslacht sinds 2015-16



Grafiek 11: Percentage GS dat binnen 3 jaar bachelordiploma behaalt per geslacht per bachelor (cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)

* = percentage gebaseerd op <60 vrouwelijke (Mob, BIO, CHEM, FYS, INF, WIS) of mannelijke (IARCH, MOB, CHEM, WIS) generatiestudenten

Personeelsdata naar gender en nationaliteit

Een blik op de samenstelling van de UHasselt medewerkers (academici en administratief/technisch personeel leert dat er iets méér vrouwen dan mannen werken in 2021.²

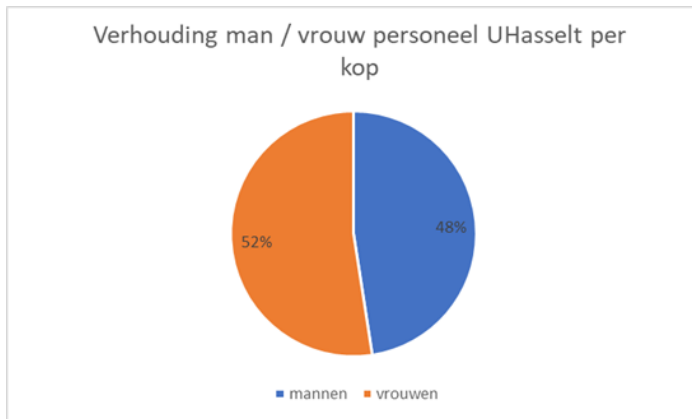


Diagram verhouding man/vrouw personeel UHasselt 2021

In 2021 is 45% van de academici van de UHasselt een vrouw. Onderstaande figuur toont dat er bij de academici (AAP) sprake is van een 'leaky pipeline' oftewel een lekkende buis doorheen de academische carrière³. Ondanks de toename van het aantal vrouwen op master, PhD en postdoc-niveau daalt het aantal vrouwen bij iedere volgende carrièrestap. Waar bij de PhD's en postdocs in 2021 méér dan de helft vrouw is, daalt dit bij de gewoon hoogleraren tot minder dan één op de vijf.

In de periode 2014-2021 verkleinde de kloof tussen mannelijke en vrouwelijke academici. Een terugblik op 2014 leert dat toen minder dan één op de tien gewoon hoogleraren een vrouw was. Dat is in 2021 iets minder dan één op vijf. Maar als we iets dieper op de verhouding man - vrouw bij academici inzoomen zien we blijvende problemen. Dit fenomeen van de 'leaky pipeline' stelt zich ook bij de andere Vlaamse en , Europese, ... universiteiten en blijft ook aan de UHasselt een belangrijk aandachtspunt. Het is om deze reden dat Europa met financiële dwang aandringt op maatregelen in het gender equality plan.

In de eerste tabel hieronder zie je per academische titel het aantal mannen en vrouwen in absoluut aantal (hoofd en niet voltijds equivalent). Om de focus maximaal op academische doorgroei en carrière te leggen is in deze berekening geen rekening gehouden met gastprofessor, onderwijzend personeel, predoc assistenten en vastbenoemde assistenten.

² Anno 2022 erkent België geen derde geslacht, het wettelijk kader om een derde geslacht te kunnen gebruiken is immers niet voorhanden. Hierdoor is de UHasselt-administratie nog niet in de mogelijkheid is om dit technisch te implementeren.

³ Er is gekozen om een vereenvoudiging van het aantal tredes op de academische ladder te tonen in deze grafiek voor de leesbaarheid.

Academische tTitel en geslacht per hoofd 2021					
titel	man	%	vrouw	%	som
PhD	156	45,48	187	54,52	343
postdoc	74	49,01	77	50,99	151
Docent	35	62,5	21	37,5	56
docent tenure track	23	60,53	15	39,47	38
hoofddocent	54	71,05	22	28,95	76
hoogleraar	26	70,27	11	29,73	37
gewoon hoogleraar	43	81,13	10	18,87	53
	411	54,51	343	45,49	754

Tabel 1a): academische titel en geslacht in hoofd 2021

Globaal genomen lijkt het eind% vrij evenwichtig; ruim 54% man tegenover ruim 45% vrouw. Als we echter het grote aantal PhD uit deze tabel halen wordt het evenwicht veel kleiner en dit in het voordeel van 62% man tegenover 38% vrouw.

Voorgaande zonder PhD	255	62,04	156	37,96	411
-----------------------	-----	-------	-----	-------	-----

Tabel 1b): tabel 1a) minus de PhD

De leaky pipeline is duidelijk zichtbaar, waar de verhouding bij postdoc nog zo goed als gelijk ligt, neemt het stelselmatig af tot problematische verhoudingen van 70% en 80% man bij de hoogste academische titels.

Sinds 2014 heeft UHasselt een gender actieplan en werden er concrete acties ondernomen om de leaky pipeline waarvan sprake te dichten. Dit gender actieplan werd geactualiseerd en geïntegreerd in voorliggend inclusieplan. Wat is het resultaat van de voorbije periode 2014 - 2021? Is er een effect van de acties zichtbaar in de gegevens?

In tabel 2 maken we een vergelijking tussen 2014 en 2021, naar academische titel en de procentuele verdeling tussen man en vrouw (in hoofd, niet in voltijds equivalenten).

Academische tTitel en geslacht per hoofd in 2014 en 2021 (in %)				
Titel	% man		% vrouw	
	2014	2021	2014	2021
PhD	50	45,48	50	54,52
postdoc	44,9	49,01	55,1	50,99
docent	80,85	62,5	19,15	37,5
docent tenure track	57,69	60,53	42,31	39,47
hoofddocent	72,22	71,05	27,78	28,95
hoogleraar	65,63	70,27	34,38	29,73
gewoon hoogleraar	90,63	81,13	9,38	18,87

Tabel 2: academische titel en geslacht % hoofd

Als we de evolutie tussen 2014 en 2021 in procentuele verhouding bekijken krijgen we geen algemeen positief beeld. Bij PhD helt de balans in 2021 door naar iets meer vrouwen dan mannen. Bij postdoc is er in 2021 een evenwichtige verhouding met ongeveer hetzelfde % man als vrouw. Dit is een verhoging van het % man vergeleken met 2014. Op het niveau van docent zien we een inhaalbeweging bij de vrouwen die van 19% naar ruim 37% gaan, wat evenwel nog geen evenwichtige verdeling is.

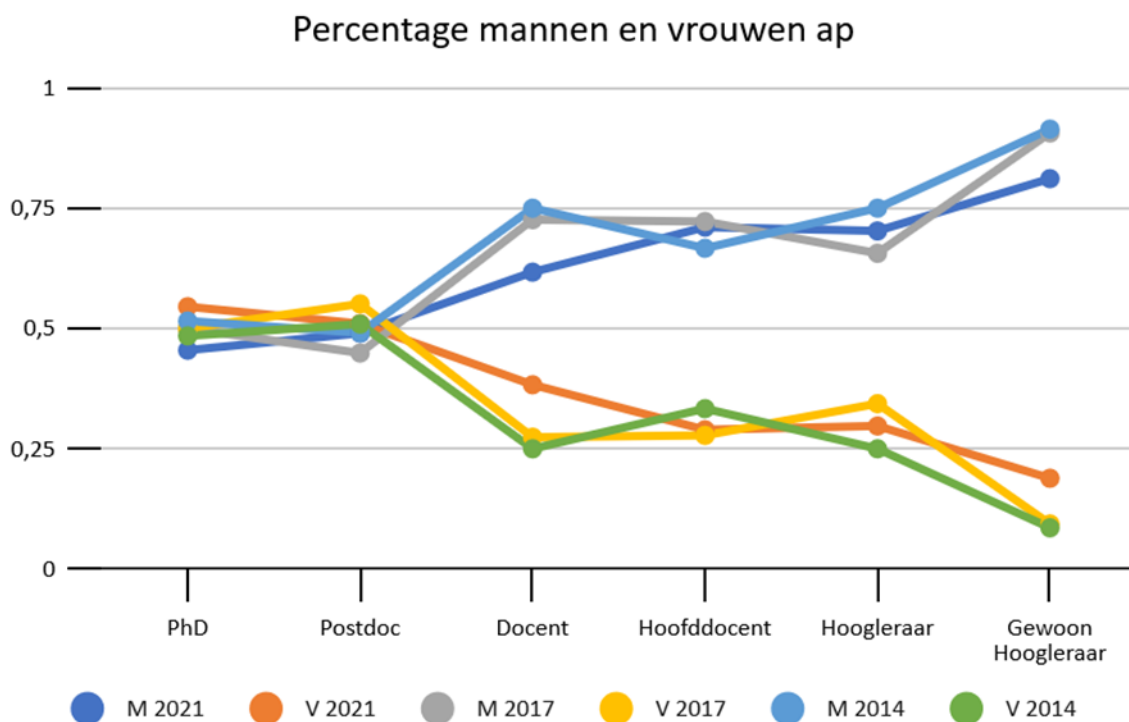
Tenure track daalt van 42% vrouw naar 39% vrouw wat geen gunstige evolutie is. Bij hoogleraar daalt het % vrouw van 34% naar bijna 30%. De categorie hoofddocent behoudt min of meer de verhouding van iets meer dan 70% man tegenover minder dan 30% vrouw. Zoals reeds gesteld is bij gewoon hoogleraar het % vrouw verdubbeld, waarbij ze nu bijna 19% vertegenwoordigen, minder dan 1 op 5.

Hieronder tonen we de evolutie tussen 2021, 2017 en 2014 volgens academische titel en geslacht naar hoofd en %, waarbij docent en docent tenure track samengenomen zijn. Bij docent is er een systematische stijging van het aandeel vrouwen. Bij hoofddocent is er in 2021 en 2017 een dalend aandeel vrouwen ten opzichte van 2014. In 2017 is het aandeel vrouwen hoogleraar met bijna 10% gestegen tenopzichte van 2014 maar die trend zet zich niet voort. Tenopzichte van 2107 daalt dit % in 2021 met bijna 5%. Onder de tabel worden de gegevens voorgesteld in een diagram, overduidelijk een schaarndiagram.

Academische titel en geslacht per hoofd tussen 2014 en 2021 (%)						
	M 2021	V 2021	M 2017	V 2017	M 2014	V 2014

PhD	45,48%	54,52%	50,00%	50,00%	51,55%	48,45%
Postdoc	49,01%	50,99%	44,90%	55,10%	49,09%	50,91%
Docent	61,70%	38,30%	72,60%	27,40%	75,00%	25,00%
Hoofddocent	71,05%	28,95%	72,22%	27,78%	66,67%	33,33%
Hoogleraar	70,27%	29,73%	65,63%	34,38%	75,00%	25,00%
Gewoon Hoogleraar	81,13%	18,87%	90,63%	9,38%	91,43%	8,57%

Tabel 3: Academische titel en geslacht naar hoofd in % 2021, 2017, 2014



Grafiek op basis van data in tabel 3 Academische titel en geslacht naar hoofd in % 2021, 2017, 2014

Tabel 4 toont de verschillen tussen faculteiten. Daar de aantallen te klein zijn worden ze hier niet in % weergegeven. De aantallen van de schools (educatieve studies SES en mobiliteit) zijn te klein en zijn niet opgenomen in het overzicht. De verschillen liggen sterk in het aantal academici per faculteit. De totalen zijn per faculteit tussen haakjes weergegeven. Dit geeft ook weer wie meest doorweegt in de hierboven voorgestelde aandelen in %ges. Opgemerkt moet worden dat dit niet het volledige beeld van academisch personeel weergeeft, o.a. gastdocenten, bijzonder academisch personeel en vrijwillig onderzoekersmedewerkers zijn niet meegerekend.

Academische titel en geslacht per hoofd in absoluut aantal in faculteit 2021															
	ArcK (37)		BEW (61)		GLW (88)		IIW (20)		REC (21)		RWS (38)		WET (121)		
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
postdoc	4	7	7	12	4	18	6	0	4	1	7	12	35	17	
docent	5	2	6	2	16	11	0	0	3	0	0	0	5	6	
docent TT	2	2	7	4	3	2	1	0	3	0	5	6	4	0	
hoofddocent	9	3	5	4	18	3	5	3	3	4	2	1	10	3	
hoogleraar	2	1	3	4	6	0	4	0	1	1	2	1	8	3	
gewoon hoogleraar	0	0	5	2	5	2	0	1	1	0	2	0	25	5	
som	22	15	33	28	52	36	16	4	15	6	18	20	87	34	
%	59%	41%	54%	46%	59%	41%	80%	20%	71%	29%	47%	53%	72%	28%	

Tabel 4: academische titel en geslacht per hoofd en absoluut aantal in faculteit 2021

Is gender een factor bij de bereidheid om een promotiedossier in te dienen?

Jaar	ZAP-leden uitgenodigd tot indienen promotiedossier		ZAP-leden met ingediend dossier		Verhouding ingediend/uitgenodigd	
	M	V	M	V	M	V
2022	37	20	14	11	38%	55%
2021	38	19	19	6	50%	32%
2020	49	21	21	8	43%	38%
2019	39	19	11	7	28%	37%
2018	34	9	16	6	47%	67%
2017	41	22	22	10	54%	45%

Tabel 5: geslacht en verhouding uitgenodigd/ingediend promotiedossier

In bovenstaande tabel 5 is te zien dat het gender verschil niet zodanig ligt bij de verhouding ingediend/uitgenodigd of in een niet bereidheid tot indienen maar dat er een genderkloof is bij het aantal M/V die uitgenodigd worden om in te dienen waarbij vrouwen over alle jaren duidelijk ondervertegenwoordigd blijven.

Is gender een factor bij de snelheid waarmee promotie bereikt wordt?

De onderstaande tabel 6 is op basis van gegevens van alle academici 'promotie hoofddocent tot hoogleraar' sinds 1997. Dit geeft het globaal beeld over verschillende jaren en geen tendens over jaren heen. Uit de gegevens in tabel 2 zien we dat er een blijvende gender kloof is tussen hoofddocent en hoogleraar. Het verschil in tijdspanne van promoveren is een factor die verder onderzocht moet worden.

Promotie van hoofddocent tot hoogleraar		
M/V	Gemiddelde tijdspanne (jaren)	Mediane tijdspanne (jaren)
m	3.85	3
v	4.75	4
Total	4.11	3

Tabel 6: promotie van hoofddocent tot hoogleraar 1997-2021

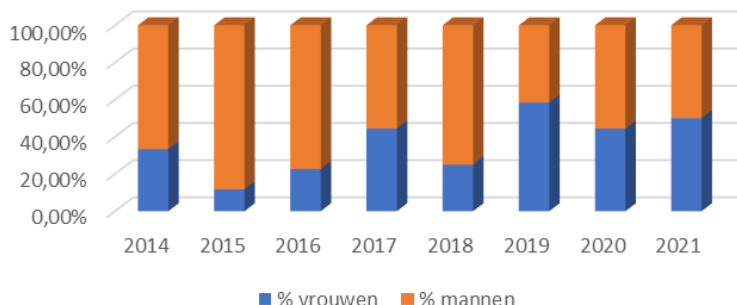
Nieuw aangesteld ZAP

De groei in aandeel vrouwen op docentniveau wordt bevestigd in het aandeel nieuw aangesteld ZAP personeel. Hier is een positieve groei naar evenredige verdeling zichtbaar. Vergelijking met voorgaande tabellen is niet eenduidig want in de nieuwe aanstellingen zijn ook o.a. gastdocenten opgenomen.

Nieuwe aanwervingen ZAP per jaar en geslacht		
	% mannen	% vrouwen
2014	66,67%	33,33%
2015	88,24%	11,76%
2016	77,27%	22,73%
2017	55,56%	44,44%
2018	75,00%	25,00%
2019	41,67%	58,33%
2020	55,56%	44,44%
2021	50,00%	50,00%

Tabel 7: nieuwe aanwervingen ZAP per jaar en geslacht in %

verdeling gender nieuw aangesteld zap



Grafische voorstelling tabel 7

Gender bij Administratief en Technisch Personeel (ATP)

Het administratief/technisch personeel (ATP) is anno 2021 sterk vervrouwelijkt. Méér dan 7 op de tien personeelsleden is vrouw. Dit verschilt sterk per [klasse](#). Als je via de link de klassen bekijkt zie je dat de meeste functies zich bevinden in de klassen 4 (46 functies) en 5 (57 functies). Klasse 1 bevat 2 functies en klasse 10 bevat 1 functie. Per functie kunnen verschillende mensen aangesteld zijn maar dit is vooral bij de klassen 4 en 5, de 2 klassen die in aantallen een meerderheid van de medewerkers bevat.

ATP naar geslacht en klasse per hoofd in % 2021, 2017, 2014						
	M 2021	V 2021	M 2017	V 2017	M 2014	V 2014
Klasse 10	70,00%	30,00%	60,00%	40,00%	50,00%	50,00%
Klasse 9	35,71%	64,29%	25,00%	75,00%	62,50%	37,50%
Klasse 8	14,13%	85,87%	20,69%	79,31%	30,23%	69,77%
Klasse 7	28,26%	71,74%	37,04%	62,96%	37,50%	62,50%
Klasse 6	54,55%	45,45%	47,37%	52,63%	44,44%	55,56%
Klasse 5	22,41%	77,59%	18,92%	81,08%	24,00%	76,00%
Klasse 4	30,77%	69,23%	45,45%	54,55%	60,00%	40,00%
Klasse 3	41,67%	58,33%	36,36%	63,64%	0,00%	100,00%
Klasse 2	50,00%	50,00%	42,86%	57,14%	50,00%	50,00%
Klasse 1	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

Tabel 8: ATP naar klasse en geslacht 2021, 2017 en 2014 per hoofd in %

De voorstelling in diagram hieronder weerspiegelt de vervrouwelijking in klasse 4 en 5, met procentueel opnieuw een piek in klasse 8. Dit laatste zijn hoofdzakelijk de functies van administratief medewerker. Deze verticale segregatie toont zich omgekeerd in klasse 10, de functie van onderhoudsmedewerker. Zowel aan het begin (1, 2, 3) als aan het einde van de classificatie (9, 10) gaat het om een klein aantal effectieve medewerkers. Ook klasse 6 vertegenwoordigt een klein aantal medewerkers.

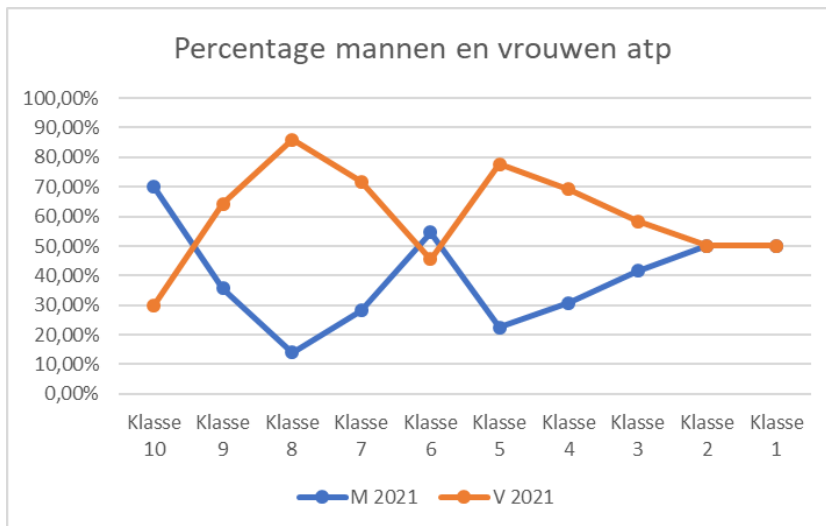


Diagram aandeel ATP naar geslacht en klasse 2021 in %

Gelijkwaardige representatie en inclusieve besluitvorming

Onderzoek heeft aangetoond dat een gelijke vertegenwoordiging in bestuursorganen niet alleen tot meer correcte en gedragen besluitvorming leidt, maar ook dat de zichtbaarheid van rolmodellen uit ondervertegenwoordigde groepen een positief effect heeft op zowel de motivatie, de gepercipieerde kansen en *efficacy* van anderen uit die ondervertegenwoordigde groepen.⁴

Hogere beleidsfuncties

De functie van rector is tot op heden nog niet waargenomen door een vrouw. Onder de vicerectoren weerspiegelt de man/vrouw vertegenwoordiging wel de maatschappij. Bij de decanen schommelt het percentage vrouwen in de periode 2015-2020 rond de 30% en in 2021 zakte dit terug naar 14%.

De functie van academisch en algemeen beheerder werden in 2021 waargenomen door respectievelijk een vrouw en een man.

Raden en besturen

UHasselt steunt ten volle het principe van een genderevenwicht. Met het decreet van 13 juli 2012 werd aan de Universiteit Hasselt de verplichting opgelegd dat de beide geslachten in

⁴ VLIR-JA Charter: gender in academia.

de Raad van Bestuur en in de andere bestuursorganen, adviesraden en selectiecommissies gelijkwaardig moeten vertegenwoordigd zijn. Ten hoogste twee derde van de leden van die organen bestaat uit personen van hetzelfde geslacht. Inspanningen om een genderevenwicht te bereiken in leiderschap en besluitvorming worden ondernomen. Ondanks deze maatregelen zijn vrouwen nog steeds ondergerepresenteerd in het academisch en administratief leiderschap en besluitvorming. De samenstelling van de faculteiten, hun respectievelijke faculteitsraad en de daaronder functionerende organen (vakgroepcommissies, examencommissies, onderwijsmanagementteams, adviescommissies voor aanstellingen en benoemingen) aanpassen aan de opgelegde gendernorm loopt in sommige gevallen tegen hindernissen aan. Deze entiteiten worden samengesteld op basis van het diploma, wetenschappelijke expertise en/of onderwijsopdracht van de betrokken academici. In bepaalde wetenschappelijke disciplines zijn de mannen oververtegenwoordigd, of zijn er zelfs quasi geen vrouwen. UHasselt blijft zich engageren om dit genderevenwicht te bereiken.

Onderstaande data tonen dat vrouwen in de meeste raden van de UHasselt goed vertegenwoordigd zijn en minimaal $\frac{1}{3}$ van de leden uitmaken. In heel wat raden en commissies benadert het percentage vrouwen 50%.

