

De professor

De professor komt het verhaal binnen gevolgd door
een beschrijving (eigenlijk overbodig): de blik verstrooid
het haar verward, het pak te ruim. De handen
krijgen een bezitterig voornaamwoord als ze
afwezig het krijgt van het colbert kloppen, zijn
groot en sterk, boekensteunen voor uren literatuur.

Daar, in die handen, begint dit personage te leven,
zwemt gesticulerend ons hoofd in, laat de leren boekentas
er neerploffen, draagt een gedicht voor
dat zich in onze neuronen boort. Een verhuizing van papier
naar verbeelding is geen sinecure, maar deze professor nam,
nog voor hij binnenkwam, al intrek in ons hoofd als man.

Hoog tijd voor een verbouwing.
Scheur die verbeelding open,
veeg, maak plaats en
schuif de realiteit het verhaal in:

trek het personage hakken aan, geef haar make-up en een brein,
maar geen koffie om rond te brengen. Behoud de titel,
geef haar tekst en een achtergrondverhaal,
laat haar welbespraakt en belezen zijn,
geef haar borsten, geef haar kinderen, toe, maar
maak haar geen hoer, geen moeder, die rollen is ze moe.

Nee, noem haar professor,
onthoud haar naam
en geef haar haar verhaal
om in te wonen.

voor Marysa

Mahlu Mertens

Voorwoord

*D*ates with Gender and Diversity brengt hulde aan Marysa Demoor met bijdragen van negentig collega's uit binnen- en buitenland. Zij kozen elk een moment in het recente of verre verleden dat in hun vakgebied of voor hun universiteit een verschil heeft gemaakt op het vlak van gender of diversiteit en schreven daarover een kort essay. Zo viert dit huldeboek de rijke carrière van Marysa met twee thema's die ook de rode draad door haar eigen onderzoek, onderwijs en beleidswerk vormden.

Voor dit voorwoord hebben we het jaar 1991 gekozen. Aan de Rijksuniversiteit Gent wordt een **Centrum voor Vrouwenstudies** (later hernoemd tot **Centrum voor Genderstudies**) opgericht onder impuls van Myriam De Pauw, met Marysa Demoor als een van de stichtende leden. Alles startte met een uitnodiging aan vrouwelijke collega's om te discussiëren over gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan onze universiteit, maar al snel werd een internationale conferentie over vrouwenstudies georganiseerd, gevolgd door jaarlijkse lezingenreeksen, die dan ook gepubliceerd werden door het Centrum.

In de loop der jaren werden er verschillende projecten verworven en doctoraten behaald in het domein van de genderstudies zodat het Centrum ook geleidelijk aan kon groeien. Eind 2004 brachten de voorzitter en leden van het Centrum voor Genderstudies het thema 'Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen' op de agenda van het universiteitsbestuur. Toenmalig rector André De Leenheer besloot om middelen te voorzien voor een tijdelijk full-time medewerker binnen het Centrum. Daarmee startte in januari 2005 de facto het gelijkekansenbeleid aan de Universiteit Gent onder de naam *UGender – Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent* (kortweg: **UGender**). Voor het eerst werd een vragenlijst omtrent gelijke kansen ver-

spread binnen de UGent en werden cijfers verzameld over statistieken met betrekking tot mannelijke en vrouwelijke studenten en medewerkers. Als een uitloper van dit project werd in 2008 de Beleidscel Diversiteit en Gender opgericht, verankerd en uitgebreid met (tijdelijke) cofinanciering van het Aanmoedigingsfonds. Marysa Demoor leidde toen de Beleidscel als **‘Adviseur van de rector over gender en diversiteit’**.

Het zou ons te ver leiden om de evolutie sinds 2008 helemaal te schetsen, maar we willen hier graag even focussen op de ‘Beleidsadviezen ter bevordering van gelijke kansen M/V aan de UGent’ waarmee het in 2008 gepubliceerde UGender-rapport eindigde. Auteur van het rapport was Hanneke Pyck en de redactie was in handen van Sigfried Lievens en Marysa Demoor. De beleidsadviezen werden gebundeld in zeven topics: 1. doorstroming en bevordering aan de UGent; 2. objectieve en transparante criteria bij selectie en promotie; 3. loopbaanbegeleiding/mentoring; 4. het promoten van de UGent als een gezinsvriendelijke universiteit; 5. de samenstelling van beslissingsorganen; 6. de zichtbaarheid van vrouwen; 7. structurele initiatieven. Als we elk van die topics in ogenschouw nemen, zien we dat veel van de toen geformuleerde beleidsadviezen intussen gerealiseerd werden, alhoewel we moeten toegeven dat het voor sommige aanbevelingen wel even geduurd heeft. Enkele voorbeelden maken dit duidelijk:

- ♦ *Opstellen van een transparanter en duidelijker loopbaanbeleid en verspreiding onder alle personeelsleden in de vorm van een brochure/website:* In de afgelopen decennia werd het ZAP-loopbaanbeleid (i.e. voor de professoren) grondig gewijzigd, van een zuiver competitief systeem naar een kwantitatief systeem van gepersonaliseerde doelstellingen, tot in 2018 overgestapt werd op een kwalitatief ZAP-loopbaanbeleid dat intussen internationaal als ‘The Ghent Model’ gekend staat. Ook voor het administratief en technisch personeel (ATP), het wetenschappelijk personeel (WP) en doctorandi werden intussen vernieuwde loopbaanpaden uitgetekend.
- ♦ *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:* Deze regel heeft enige tijd op zich moeten laten wachten, maar intussen wordt dit in UGent-BOF-projectaanvragen zo uitgeschreven en is dat ook het geval bij andere financierders.

- ♦ *Toevoeging van een nieuwe rubriek in de dossiers waarin elke vorm van werkonderbreking beschreven kan worden:* Een dergelijke rubriek is intussen in verschillende types documenten terug te vinden en is binnen de UGent bijzonder gangbaar.
- ♦ *Transparante samenstelling van selectie- en promotiecommissies: m/v-statistieken verzamelen met betrekking tot de samenstelling van selectie- en promotiecommissies en mechanismen creëren zodat vrouwen vertegenwoordigd zijn binnen dergelijke commissies:* Selectie- en bevorderingscommissies worden binnen de UGent sinds 2013 genderconform samengesteld. Ook voor de recente HR-commissies, die een belangrijk onderdeel zijn van het vernieuwde ZAP-loopbaanbeleid, is dat het geval.
- ♦ *De vraag naar mentoring/loopbaanbegeleiding en -planning is voldoende groot om aan de UGent mentoring voor vrouwelijke wetenschappelijke personeelsleden uit te werken:* Waar oorspronkelijk een Menza-project opgezet werd gericht op jonge vrouwelijke onderzoekers, is dat intussen zo waardevol gebleken dat het uitgebouwd is naar alle jonge onderzoekers toe die hier interesse in hebben.
- ♦ *Voorzien in de mogelijkheid tot thuiswerken en glijdende werkuren voor alle personeelsleden:* In de afgelopen coronaperiode is een gigantische stap gezet zodat het van thuis uit werken veel meer ingeburgerd geraakt is dan voordien ooit voor mogelijk geacht werd.
- ♦ *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:* Het heeft tot 2013 geduurd, maar sindsdien is deze regel de norm aan de UGent (en vaak gaat men verder door een 50/50 samenstelling voorop te stellen).
- ♦ *Een continue verzameling en opvolging van de m/v-statistieken:* Ook dit is iets waar de UGent al enige tijd mee aan de slag is. Het is immers maar door de cijfers omtrent instroom en doorstroom van studenten en personeelsleden te kennen, dat men kan zien waar welke acties het best genomen worden.

Uiteraard zijn er nog een aantal beleidsadviezen die niet waargemaakt werden. Soms ligt dat aan financiële restricties (bv. ‘Mechanismen uitwerken zodat vervanging van zwangere vrouwen en langdurig zieken mogelijk

wordt') of aan het feit dat niet alles tot de kerntaken van een universiteit behoort (bv. 'meer kindercrèches voor personeelsleden op verschillende locaties in Gent, speelpleinwerking, sportkampen, tienerwerking...'). Tegelijkertijd zijn we ons ook bewust van het feit dat gender maar een van de dimensies van diversiteit is waar we als universiteit willen en moeten aan werken. We denken dan bijvoorbeeld aan diversiteit met betrekking tot LGBTQI+, migratie-achtergrond, socio-economische achtergrond, functiebeperking, anderstaligheid, enzovoort. Daar hebben we nog behoorlijk wat werk voor de boeg.

Niettemin is duidelijk dat er sinds 1990 grote stappen inzake genderdiversiteit gezet werden aan de UGent en dat dit mede is dankzij de aanjagende functie die Marysa Demoor gehad heeft als adviseur van de rector over gender en diversiteit. We zijn haar daar bijzonder erkentelijk voor.

juli 2021

Rik Van de Walle, Rector Universiteit Gent

Mieke Van Herreweghe, Vicerector Universiteit Gent