



ADVIES 69

GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN
AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN

28 september 2000



ADVIES INZAKE GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN

INHOUD

SAMENVATTING	2
--------------------	---

ADVIES

INZAKE GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN	5
---	---

1. SITUERING	5
2. VASTSTELLINGEN	5
2.1. Zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de universiteiten?	5
2.2. Ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de universiteiten: een probleem?	6
2.3. Waarom zijn er zo weinig vrouwen in hogere academische functies?	7
2.4. Een uniek probleem voor Vlaamse universiteiten?	7
3. VOORSTELLEN VOOR REMEDIËRENDE ACTIES	8
3.1. Algemeen	8
Traditioneel rollenpatroon	8
Internationale inbedding	9
Cijfermateriaal	9
3.2. Het wetenschapsbedrijf - specifieke bedrijfscultuur van de universiteiten	9
3.3. Gelijke kansen	10
Een gelijke-kansenbeleid aan elke universiteit	10
Beleidsorganen	11
Wegnemen leeftijdsdiscriminatie - veralgemenen van maatregelen van het FWO	12
Loopbaanontwikkeling begeleiden - mentorschap	12
Collectieve voorzieningen	13
Criteria	13
Krachten bundelen	13
3.4. Gender-studies	14
3.5. Opvolging	14

BIJLAGEN

Bijlage I: rapport Wetenschappelijk onderzoek en de genderproblematiek

Bijlage II: samenstelling ad-hocwerkgroep

SAMENVATTING

Op vraag van mevrouw Marleen Vanderpoorten, Vlaams Minister van Onderwijs en Vorming, formuleert de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB) zijn advies inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten. Deze problematiek vormt reeds geruime tijd een aandachtspunt van de VRWB, en in het bijzonder van zijn commissie Wetenschapsbeleid.

Algemeen

In zijn advies wijst de VRWB op het onderscheid tussen een gelijke-kansenbeleid en genderonderzoek in het algemeen, op het feit dat ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies geen alleenstaand fenomeen van universiteiten is, en dat het niet enkel een Vlaams probleem is dat evenmin louter als een kwestie van rechtvaardigheid mag gezien worden.

Het bijgevoegde rapport bevat enkel cijfers over de universiteiten. Deze moeten verder aangevuld worden met gegevens uit de hogescholen, industrie, onderzoeksinstituten, Ook meer gedetailleerd cijfermateriaal over b.v. doctoreren, zoals het statuut waarin gedoctoreerd wordt, de uitval tijdens doctoreren, zou moeten verzameld worden.

Aan de basis van de ondervertegenwoordiging liggen zowel de specifieke bedrijfscultuur van de universiteiten als ongelijke kansen voor mannen en vrouwen. Een aantal voorstellen voor remediërende acties worden door de VRWB naar voor geschoven.

Het wetenschapsbedrijf - specifieke bedrijfscultuur van de universiteiten

Universiteiten kunnen beschouwd worden als een "wetenschapsbedrijf" waar de personeelsleden steeds meer verantwoordelijkheden en bezigheden cumuleren en waaraan steeds hogere eisen gesteld worden. Specifiek bestuurlijke of leidinggevende verantwoordelijkheden komen nog eens bovenop deze gewone taken. De druk van competitie, bevorderd door de gehanteerde beoordelingscriteria en de globalisering zet zowel vrouwen als mannen onder spanning, maar doet vermoedelijk voornamelijk vrouwen afhaken.

Daarom zal het nodig zijn zich te beraden over de arbeidsomgeving aan de universiteiten om een leefbaar werkklimaat te verzekeren. Voorstellen zoals een soepeler loopbaanverloop (deeltijds werken, duo-banen, ...) kaderen hierin, eventueel naar analogie met de maatregelen die gelden voor de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap.

Dergelijke voorstellen voor onthaasting staan enigszins haaks op de huidige prestatie maatschappij en liggen voor leidinggevende functies in het onderzoek of universiteitsbestuur eerder moeilijk. Onderzoek naar mogelijke obstakels én hoe deze te vermijden, is aangewezen.

Gelijke kansen

Een gelijke-kansenbeleid aan elke universiteit

Aan elke universiteit moet een gelijke-kansenbeleid uitgebouwd worden, zoals trouwens in de K.U.Leuven reeds het geval is, maar toegespitst op de eigen situatie en passend bij het strategisch beleid van de instelling.

Universiteiten moeten hierin autonoom de eerste stap zetten. Belangrijk is dat niet alleen het universiteitsbestuur "de vaste wil" moet hebben om iets te doen aan deze problematiek, maar dat alle personeelsleden gesensibiliseerd worden. De Vlaamse overheid van haar kant, dient stimulerend op te treden door de universiteiten die een ernstig plan opmaken, en ook invoeren, te belonen en te ondersteunen.

Een eerste invulling van een gelijke-kansenbeleid is het aanstellen van een "adviseur gelijke kansen" (b.v. een ZAP-lid, dat hiervoor -gedeeltelijk-vrijgesteld wordt en een zekere logistieke en personeelsondersteuning geniet) met ondersteuning van een formeel orgaan van vrouwelijke ZAP-leden.

Beleidsorganen

In navolging van het decreet op de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesraden moeten de Vlaamse universiteiten o.m. in hun raden van bestuur een meer evenwichtige samenstelling nastreven. B.v. door in die raden en commissies waar de leden aangeduid worden, de 1/3 - 2/3 regel in te stellen en in die raden waar de leden verkozen worden naar deze verhouding te streven.

In de eerste plaats moeten de vrouwen zélf aangemoedigd worden om hun kandidatuur in te dienen en hun kandidaturen moeten voldoende ondersteuning vinden. Verder dient de drempel verlaagd te worden en moeten ook lagere ZAP-graden tot dergelijke bestuursorganen toegelaten worden. Ook dienen positieve acties genomen te worden om vrouwen meer kansen te geven verkozen te worden als decaan, die toch een sleutelpositie inneemt binnen de faculteit.

De competentie moet prioritair blijven. Vrouwen wensen niet als "excuus-Truus" te fungeren en willen zeker niet dat er toegevingen zijn op het vlak van kwaliteit omwille van het gender-aspect.

Wegnemen leeftijdsdiscriminatie – veralgemenen van maatregelen van het FWO

De maatregelen die het FWO, in het kader van zijn gelijke kansenbeleid, reeds genomen heeft en recent nog uitgebreid, moeten veralgemeend worden en dit zowel voor mannen als vrouwen. Het betreft in het algemeen een versoepeling van de leeftijdsgrenzen, het opschorten van mandaten tijdens "niet-gepresteerde" periodes, ...

Loopbaanontwikkeling begeleiden

Vrouwen blijken anders dan mannen aangespoord of ondersteund te worden om een academische loopbaan uit te bouwen, en/of ervaren de impulsen van de omgeving anders. Loopbaanplanning en loopbaanbegeleiding, al dan niet in samenspraak met een mentor, is dan ook aangewezen om de uitval te vermijden.

Collectieve voorzieningen

Universiteiten moeten zich gezinsvriendelijker opstellen door het organiseren van uitgebreide collectieve voorzieningen (b.v. kinderopvang, naschoolse opvang voor tieners, een dienst voor zieke kinderen, een strijken poetsdienst, ...). Alhoewel steeds meer mannen gezinstaken op zich nemen, zullen het wegens het traditionele rollenpatroon vooral vrouwen zijn die hierbij baat vinden.

Criteria

De op het eerste zicht objectieve criteria voor aanstelling, bevordering (b.v. verblijven in het buitenland, publicaties in gereviewde internationale tijdschriften,...) zijn niet altijd gender-neutraal. Wat mobiliteit betreft stelt de VRWB begeleidende maatregelen voor (b.v. tegemoet komen in de extra (financiële) belasting op het gezin bij buitenlandse verblijven). Voor publicaties wordt in meerdere rapporten gepleit om bij het definiëren van de criteria te waken over de balans tussen kwantitatieve en kwalitatieve eisen (b.v. de vijf beste artikels voorleggen). Anderzijds weegt, in het kader van de toenemende globalisering en de daaruit volgende publicatiedruk, het aantal publicaties wel degelijk door.

Krachten bundelen

Binnen de VLIR zou best een interuniversitair forum voor gelijke kansen worden opgericht. De AWI heeft reeds een overlegforum opgestart mede ter ondersteuning van de Vlaamse contactpersoon bij de EU-Helsinki-werkgroep terzake. Deze initiatieven moeten uiteraard gestroomlijnd worden om overlap en parallel werk te vermijden.

Gender-studies

Aan alle grote Vlaamse universiteiten bestaan centra voor vrouwenstudies, die een ruime expertise hebben en over heel wat gegevens beschikken. Deze expertise mag niet onbenut gelaten worden.

Opvolging

De VRWB zou het gelijke-kansenbeleid in het wetenschappelijk onderzoek moeten blijven opvolgen, nagaan welke concrete resultaten worden geboekt en eventueel bijsturing voorstellen of bijkomende maatregelen aanbevelen.

ADVIES INZAKE GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN

1. SITUERING

Onderzoek heeft uitgewezen dat er aan de Europese universiteiten een ondervertegenwoordiging is van vrouwen in hogere functies. Dit geldt evenzeer voor de Vlaamse universiteiten en dit zowel voor de groep van wetenschappelijk academisch personeel, de bestuursstructuren als de leidinggevende functies bij het administratief en technisch personeel.

Deze problematiek vormt reeds geruime tijd een aandachtspunt van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB), en in het bijzonder van zijn commissie Wetenschapsbeleid. Nu vraagt mevrouw Marleen Vanderpoorten, Vlaams Minister van Onderwijs en Vorming, de VRWB om advies hierover.

Een ad-hocwerkgroep onder voorzitterschap van prof. Dominique Willems en prof. Lode Wyns bereidde het voorliggend advies voor. In navolging van het decreet op een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesraden, heeft de VRWB ernaar gestreefd deze ad-hocwerkgroep zo evenwichtig mogelijk samen te stellen (samenstelling in bijlage II). Hierbij is onder meer een beroep gedaan op deskundigen vertrouwd met het domein, alsook op zowel jonge als ervaren vrouwelijke onderzoekers. Ook geïnteresseerde leden van de commissie Wetenschapsbeleid werden uitgenodigd deel te nemen.

Als uitgangsdokument werd gebruik gemaakt van het rapport (in bijlage I), dat dr. Kristien Vercoutere, navorser bij het VRWB-secretariaat over dit onderwerp samenstelde aan de hand van bestaande rapporten, o.m. het eerste gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven, [Malfliet e.a., 1999], 'Gezocht: professor (v)' [Van Haegendorene e.a., 2000], het rapport van de ETAN-werkgroep [EU-commissie, 2000], advies 43 'Halfslachtige Wetenschap' en de achtergrondstudie 'In het hart van de wetenschap' van de Nederlandse Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid [AWT-advies 43, 2000 en AWT-achtergrondstudie, 1999].

2. VASTSTELLINGEN

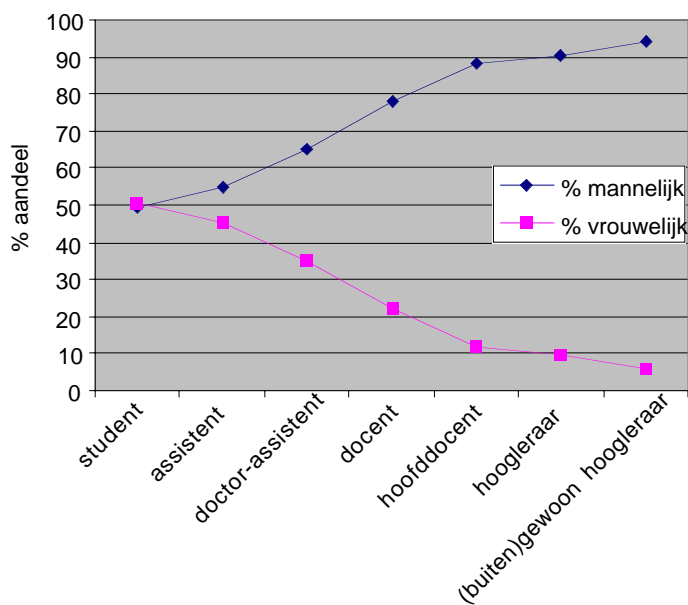
2.1. Zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de universiteiten?

In tegenstelling tot veel andere arbeidssectoren, is relatief veel statistisch materiaal voorhanden over de positie van de vrouwen aan Vlaamse universiteiten, zodat de situatie relatief gemakkelijk kan in kaart gebracht worden.

Terwijl inmiddels 50% van de studenten vrouw is, vindt dit niet zijn weerslag in de opbouw van de academische staf. Naarmate men opklimt op de carrièreladder worden vrouwen steeds schaarser.

Het is belangrijk in te zien dat een combinatie van verschillende effecten, die elk op hun beurt een ondervertegenwoordiging van vrouwen bewerkstelligen, aan de basis van de huidige situatie ligt. Deze effecten worden in de literatuur aangeduid als 'horizontale segregatie', 'verticale segregatie' en 'contractsegregatie'.

- Horizontale segregatie is een onevenwichtige verdeling van mannen en vrouwen, ook reeds bij studenten, over de verschillende disciplines en studierichtingen.
- De verticale segregatie duidt op de onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over de functiehiërarchie, met drastisch afnemende aantallen vrouwen naarmate de functie hoger wordt. De feitelijke realisatie van de doorstroom van het sterk toegenomen aandeel vrouwen onder de afgestudeerden (en dus van de pool waaruit wetenschappers kunnen geworven worden) naar hogere wetenschappelijke staffuncties blijft achter bij wat zou kunnen verwacht worden. Dit wordt duidelijk geïllustreerd aan de hand van onderstaande figuur die vaak als schardiagram betiteld wordt.



- Een derde factor, de contractsegregatie, is als term minder ingeburgerd maar als verschijnsel bekend. Vrouwen werken vaker dan mannen in deeltijdse en tijdelijke functies en (waarschijnlijk) meer in derde-geldstroomprojecten dan in eerste- en tweede-geldstroomonderzoek.

Verder speelt ook een generatie-effect: een generatie terug studeerden immers relatief veel minder vrouwen af aan de universiteit, zodat ze ook slechts in kleinere aantallen kunnen aanwezig zijn in het huidige ZAP-kader. Dit generatie-effect kan echter niet verklaren waarom het aantal vrouwen in de hogere regionen zo laag blijft. Dit wijst erop dat er andere factoren spelen. Vrouwen ontmoeten heel wat hindernissen op de weg naar benoeming en bevordering. Uitspraken zoals "het is slechts een kwestie van afwachten tot vrouwen ook zullen doordringen tot hogere wetenschapsfuncties" gaan daarom niet op.

2.2. Ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de universiteiten: een probleem?

De ondervertegenwoordiging is niet zomaar een individueel vrouwenprobleem waarbij enkel sprake is van onrechtvaardigheid en alleen aandacht moet besteed worden aan de sociaal-culturele aspecten ervan. Het is veeleer een kwestie van het onderbenutten van menselijk, intellectueel potentieel, dat ook zijn economische gevolgen heeft. Het is dus evenzeer een probleem voor de betrokken instellingen en wel om drie redenen: kwaliteit, efficiëntie en doeltreffendheid.

Ten eerste komt diversiteit, dus ook meer vrouwen, in de personeelssamenstelling de kwaliteit van onderwijs en onderzoek ten goede. Een divers samengestelde staf levert immers een bredere basis voor beslissingen, een breder bereik van talenten, problemen worden vanuit diverse hoeken benaderd, een beter begrip van wat de studentenpopulatie vraagt, enz. Nieuwe termen in het management zoals "management door diversiteit" vinden steeds meer ingang in het bedrijfsleven.

Ten tweede laat men door de grote uitval van vrouwen in hogere academische functies een groot deel van het intellectueel potentieel onbenut. Dit betekent niet alleen onefficiënt aanwenden van de middelen die geïnvesteerd werden in de opleiding en het onderzoek van deze wetenschappers, maar evenzeer een verspilling van talent.

Tenslotte is het in het kader van een nijpend tekort aan onderzoekers (door vergrijzing, concurrentie van b.v. bedrijfsleven,...) niet meer verantwoord de vrouwelijke onderzoekers niet optimaal in te zetten.

2.3. Waarom zijn er zo weinig vrouwen in hogere academische functies?

Het is een complex samenspel van verschillende factoren die de achterstelling van vrouwen hardnekkig in stand houdt. Wat meespeelt of kan meespelen is een scala aan organisatiefactoren, aan impliciete en vaak onbewuste discriminatie, aan keuzes van individuele wetenschappers. De knelpunten kunnen herleid worden tot 3 grote categorieën namelijk:

- Algemene maatschappelijke, historisch-culturele factoren.
- Keuzes die vrouwen zelf (?) maken
- Het specifieke personeelsbeleid en de bedrijfscultuur van de universiteiten en de "old boys"-netwerken

Deze knelpunten worden uitgebreid behandeld in de diverse rapporten.

2.4. Een uniek probleem voor Vlaamse universiteiten?

Het bijgevoegd rapport belicht voornamelijk de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere academische functies. Ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijk onderzoek is echter geen exclusief probleem van de universiteiten. Ook de onderzoeksinstellingen, de hogescholen, de industriële research, ... hebben er mee te kampen. Ruimer bekeken blijkt de situatie in andere sectoren zoals de financiële wereld, het bedrijfsleven, bepaalde sectoren van de kunstwereld zelfs nog prangender te zijn. Het ligt zeker niet in de bedoeling van de VRWB om de universiteiten met de vinger te wijzen, maar wél om hen aan te zetten via een positieve ingesteldheid naar concrete maatregelen toe te werken.

Wat de onderzoeksinstellingen betreft, hebben we geen volledig zicht. In één instelling wordt vastgesteld dat er weliswaar momenteel veel vrouwen worden aangetrokken. Maar ook daar stelt men een horizontale segregatie vast en zijn vrouwen in leidinggevende functies eerder schaars.

Voor de hogescholen bestaan tot nu toe geen gedetailleerde statistieken. De beschikbare cijfers geven een zeer globaal beeld, waarbij geen uitsplitsing wordt gemaakt tussen

onderwijs van 1 of 2 cycli, of tussen de verschillende functieniveaus. Dit globaal cijfer toont een 50/50-verhouding bij het onderwijzend personeel.

Ondervertegenwoordiging van vrouwen is evenmin een typisch Vlaams probleem; het komt wereldwijd voor. Wanneer we de Vlaamse universiteiten echter situeren ten opzichte van hun buitenlandse collega-universiteiten, is het percentage vrouwelijke hoogleraren bij de laagste, maar doen ze het iets minder slecht qua globale cijfers voor het ZAP-kader.

3 VOORSTELLEN VOOR REMEDIËRENDE ACTIES

3.1. Algemeen

3.1.1 In tegenstelling tot sectoren als politiek en media waar de situatie voor vrouwen gunstiger is, is de achteruitstelling van vrouwen in de universiteiten groot. Het is dan ook dringend nodig dat een inhaalbeweging wordt uitgevoerd om de vrouwelijke aanwezigheid in hogere academische functies te verhogen.

3.1.2 De periode die zich aandient, leent zich zeer goed voor het uitwerken van maatregelen. Een belangrijke fractie van het korps dat bij de universitaire expansie aangesteld werd "gaat op pensioen". Universiteiten zullen daardoor in de nabije toekomst geconfronteerd worden met een grote "turn-over" aan wetenschappelijke onderzoekers in leidinggevende functies.

3.1.3 Ondervertegenwoordiging is een complex probleem dat zich situeert op diverse niveaus van loopbaanontwikkeling. Daarom is een uiteenlopend maar samenhangend pakket van maatregelen aangewezen.

Gelijke kansenbeleid

3.1.4 De VRWB wenst te benadrukken dat een onderscheid dient gemaakt tussen gender-onderzoek in het algemeen en een gelijke-kansenbeleid. Het rapport en deze aanbevelingen zijn voornamelijk gericht op het gelijke-kansenbeleid. Terwijl genderstudies reeds geruime tijd ondernomen worden in de bestaande centra voor vrouwenstudies aan Vlaamse universiteiten, is er wat een gelijke-kansenbeleid in Vlaanderen betreft voorlopig alleen aan de K.U.Leuven een concrete invulling voorzien. Daar zijn in het voorbije anderhalf jaar inspanningen geleverd om een gelijke-kansenbeleid voor te bereiden en toe te passen.

3.1.5 De VRWB is beducht voor het aanbevelen van een uitgebreide lijst spelregels en maatregelen die extra bureaucratisering met zich mee zouden brengen en contraproductief zouden werken. Evenmin wenst de VRWB maatregelen voor te stellen die het probleem rond vrouwen zouden concentreren, wat de traditionele beeldvorming en de vooroordelen in het nadeel van vrouwen enkel zou bevestigen. Positieve discriminatie is achterhaald. Dit doet immers afbreuk aan de geloofwaardigheid van vrouwen. Positieve acties kunnen wel aanvaard worden.

Traditioneel rollenpatroon

3.1.6 Horizontale segregatie is de meest "onschuldige" vorm van segregatie. Het is mede een gevolg van keuzes die de studenten maken, uit persoonlijke interesse, uit maatschappelijke overwegingen en onder invloed van maatschappelijk-culturele factoren. Deze laatste spelen in Vlaanderen nog altijd een grote rol (meer dan b.v. in de VS). Het

traditionele rollenpatroon is nog sterk aanwezig en vindt dikwijls zijn oorsprong in de opvoeding binnen het gezin, maar wordt ook nog in het onderwijs (b.v. in de gebruikte leerboeken) al te vaak onderstreept. Wat binnen de gezinskring gebeurt, kan niet door enige maatregel veranderd worden. Naar het onderwijs kunnen wél aanbevelingen gedaan worden om dit rollenpatroon te doorbreken. Reeds vanaf het prille begin moeten kinderen gelijk behandeld worden, zonder onderscheid naar geslacht. Uiteraard zullen de leerkrachten hiervoor gesensibiliseerd moeten worden.

Internationale inbedding

3.1.7 In Europa heerst overal een gelijkaardige tendens. Daarom werden zowel door de Europese Commissie als in de meeste ons omringende landen initiatieven genomen om de aanwezigheid van vrouwen in de wetenschap te bevorderen. Dit pallet van maatregelen, die meestal nog vrij recent zijn, kan een inspiratiebron zijn voor Vlaanderen, maar de initiatieven moeten vooraf gescreend worden of ze inderdaad succesvol zijn en zeker niet contraproductief werken.

3.1.8 Het komende Belgisch voorzitterschap van de EU kan een goede gelegenheid zijn om de problematiek in de kijker te zetten en hier op Europees niveau aan te werken.

Cijfermateriaal

3.1.9 Het bijgevoegde rapport bevat voornamelijk cijfers over de universiteiten. Deze moeten uitgebreid worden tot de hogescholen, industrie, onderzoeksinstituten,....

Voor het verzamelen van de gegevens voor de industrie kan misschien een beroep gedaan worden op de verschillende vakorganisaties, of wel op het IWT dat via zijn tweejaarlijkse O&O - enquête naar dergelijke gegevens kan peilen. Voor de hogescholen kan, naar het voorbeeld van de VLIR, de VLHORA voor statistieken zorgen. Ook een lopende OESO-enquête zal wellicht bruikbaar cijfermateriaal opleveren over vrouwen en wetenschappelijk onderzoek aan de hogescholen.

3.1.10 Meer gedetailleerd cijfermateriaal over b.v. doctoreren, zoals het statuut waarin gedoctoreerd wordt, de uitval tijdens doctoreren, moet eveneens verzameld worden. Momenteel loopt reeds een onderzoek "Promoveren aan Vlaamse universiteiten", uitgevoerd door de Universiteit Gent en de K.U.Leuven. Dit onderzoek zal heel wat cijfermateriaal over doctoreren aanbrengen. Het "kwalitatieve" luik van het onderzoek (enquêtes) zal inzicht kunnen geven in de redenen voor de uitval tijdens doctoreren.

3.2. Het wetenschapsbedrijf - specifieke bedrijfscultuur van de universiteiten

3.2.1 Universiteiten kunnen beschouwd worden als een "wetenschapsbedrijf" waar de personeelsleden voor de normale functie-invulling steeds meer verantwoordelijkheden en bezigheden cumuleren en waaraan steeds hogere eisen gesteld worden. De druk van competitie en globalisering zet zowel vrouwen als mannen onder spanning, maar doet vermoedelijk voornamelijk vrouwen afhaken.

Specifiek bestuurlijke of leidinggevende verantwoordelijkheden komen nog eens bovenop deze gewonetaken, waardoor weinigen zich geroepen voelen.

3.2.2 De wetenschappelijke onderzoekswereld is een zeer competitieve omgeving. Bovendien spelen de nu gehanteerde evaluatiecriteria eerder in op extreem competitief gedrag. Vrouwen zijn minder geneigd in een dergelijk systeem te stappen. De VRWB bepleit met aandrang de beoordelingscriteria voor onderzoeksmandaten en projecten steevast te toetsen op hun genderneutraliteit, om een te felle competitiviteit te vermijden.

3.2.3 Alhoewel de VRWB zich realiseert dat voorstellen voor “onthaasting” als het ware haaks staan op de heersende arbeidscultuur in de huidige prestatie maatschappij en de context van toenemende globalisering, zal het nodig zijn zich te beraden over de arbeidsomgeving aan de universiteiten om een leefbaar werkklimaat te verzekeren. Het invoeren van een soepeler loopbaanverloop kan b.v. ruimte laten voor deeltijdse arbeid, duobanen, ouderschapsverlof, tele-werken,... De maatregelen die van toepassing zijn voor de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap, gericht op het vergemakkelijken van de combinatie van privé – leven en carrière, moeten uitgebreid worden naar de universiteiten.

3.2.4 De VRWB is er zich van bewust dat waar het invoeren van een flexibeler loopbaanverloop (dat uiteraard mannen en vrouwen zou ten goede komen) misschien nog een haalbare kaart is voor de onderzoeksfuncties, dit voor leidinggevende functies in het onderzoek of universiteitsbestuur moeilijk ligt. Toch dringt de VRWB erop aan de mogelijkheden hiervoor grondig te onderzoeken en na te gaan welke mogelijke obstakels, zoals financiële aspecten, organisatorische regelingen en mentaliteitskwesaties het flexibel organiseren van de arbeidstijd in de weg staan.

3.3. Gelijke kansen

3.3.1 Vrouwen en mannen moeten in de universiteiten gelijke kansen krijgen. Een aantal hindernissen, die de ongelijke participatie in stand houden, moeten aangepakt worden.

Een gelijke-kansenbeleid aan elke universiteit

3.3.2 Op de eerste plaats moet het universiteitsbestuur “de vaste wil” hebben om iets te doen aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen. De superioriteit van een beleid gebaseerd op diversiteit is hiertoe een overtuigend argument. Tevens moeten zij zich bewust worden van de verspilling van talent en financiële middelen door het intellectueel potentieel niet optimaal te benutten.

3.3.3 Niet alleen de top, maar àlle personeelsleden moeten gesensibiliseerd worden. De doelgroep is namelijk de héle universitaire gemeenschap. Daarom is het ook een absolute vereiste dat mannen eveneens het gelijke-kansenbeleid dragen en er actief aan deelnemen.

3.3.4 Alhoewel universiteiten als arbeidsorganisatie buiten het toepassingsgebied van de Belgische en Vlaamse wetgeving inzake een gelijke-kansenbeleid vallen, moet elke universiteit in Vlaanderen, zoals trouwens in de K.U.Leuven reeds het geval is, een gelijke-kansenbeleid uitwerken, maar toegespitst op de eigen situatie en passend bij het strategisch beleid van de instelling. Heel wat maatregelen om de ondervertegenwoordiging tegen te gaan kunnen dan kaderen binnen dit gelijke-kansenbeleid. Universiteiten moeten hierin zelf autonoom de eerste stap zetten. De Vlaamse overheid van haar kant, moet wel stimulerend optreden door de universiteiten die een ernstig plan opmaken, en dit ook werkelijk uitvoeren, te belonen en te ondersteunen.

3.3.5 Een eerste invulling van een gelijke-kansenbeleid is het aanstellen van een "adviseur gelijke kansen". Deze adviseur analyseert de situatie, ontwikkelt voorstellen voor het gelijke-kansenbeleid, en brengt regelmatig verslag uit over de doelstellingen, de activiteiten en de geboekte resultaten aan het universiteitsbestuur, de overheid en breed publiek. Deze adviseur kan een ZAP-lid zijn, dat hiervoor -gedeeltelijk- vrijgesteld wordt en een zekere logistieke en personeelondersteuning geniet.

Deze gelijke-kansen adviseur kan bovendien bijgestaan worden door een formeel adviescomité, samengesteld uit vrouwelijke ZAP-leden.

3.3.6 Het gelijke-kansenbeleid dient opgevat te worden als een (onderzoeks)project, waaraan een grondige planning voorafgaat en waarbij resultaatsverbintenissen gemaakt worden. Fasering in het beleidsplan zal tevens toelaten op geregelde tijdstippen de behaalde resultaten te evalueren en waar nodig bij te sturen.

3.3.7 Initiatieven voor een gelijke-kansenbeleid mogen niet alleen top-down genomen worden, maar kunnen evenzeer bottom-up geformuleerd worden, vanuit de ervaring van de vrouwen die er zijn. Naar het voorbeeld van MIT (Massachusetts Institute of Technology) moeten vrouwelijke academici zich hiertoe binnen hun eigen instelling beter organiseren. Uiteraard zouden faciliterende en versnellende maatregelen (positieve acties) dit kunnen ondersteunen. Positieve acties moeten wél uitdovend zijn.

Beleidsorganen

3.3.8 In navolging van het decreet op de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesraden moeten de Vlaamse universiteiten o.m. in de samenstelling van hun raden van bestuur een meer evenwichtige samenstelling nastreven.

3.3.9 De VRWB pleit ervoor dat in die raden en commissies waarvan de leden aangeduid worden, de 1/3 – 2/3 regel nageleefd wordt en dat in die waarvan de leden verkozen worden, gestreefd wordt naar deze verhouding.

3.3.10 De VRWB is er zich van bewust dat dit, omwille van de geringe aanwezigheid van vrouwen in het ZAP-kader en zeker op het hoogste niveau, soms moeilijk kan zijn. Het zetelen van meer vrouwen in de bestuursorganen dient dan ook bevorderd te worden door een aantal specifieke acties. In de eerste plaats moeten de vrouwen zélf aangemoedigd worden om hun kandidatuur in te dienen en moeten hun kandidaturen voldoende ondersteuning vinden. Aangezien in sommige faculteiten geen vrouwen aanwezig zijn in functies die voldoende hoog zijn om toegelaten te worden tot de beleidsorganen, dient de drempel verlaagd te worden en moeten b.v. ook lagere ZAP-graden worden toegelaten. Er moet evenwel rekening mee gehouden dat deze vrouwen, juist omwille van de schaarste, overbevraagd kunnen worden. Vooral de lagere ZAP-graden, waar de druk van competitie en publicatie zwaar doorwegen, mogen er geen nadeel van ondervinden.

3.3.11 De competentie moet prioritair blijven. Vrouwen zelf wensen zeker niet als "excuus-Truus" te fungeren en willen zeker niet dat er toegevingen zijn op het vlak van de kwaliteit omwille van het gender-aspect. Anderzijds kan het vergroten van de zichtbaarheid een argument pro zijn om het zetelen van vrouwen in adviesraden, bestuursraden, evaluatiecommissies, ..., louter omwille van hun vrouwzijn, te aanvaarden.

3.3.12 Vooral de decanen nemen een sleutelpositie in binnen de faculteiten. Ook hier moeten positieve acties genomen worden waardoor vrouwen meer kansen krijgen verkozen te worden als decaan.

Wegnemen leeftijdsdiscriminatie - veralgemenen van maatregelen van het FWO

3.3.13 Het FWO had reeds maatregelen genomen in het kader van zijn gelijke kansenbeleid en heeft deze zeer recent nog uitgebreid.

3.3.14 Bij het FWO worden, tijdens ouderschaps-, zwangerschaps- en borstvoedingsverlof, palliatief verlof en langdurig ziekteverlof, de mandaten geschorst en verlengd met de niet-gepresteerde periode.

3.3.15 Tevens kunnen vanaf 1998 de vrouwelijke mandaathouders die tijdens hun mandaat van postdoctoraal onderzoeker in zwangerschapsverlof geweest zijn, zo gewenst, hun aanvraag voor een hernieuwing van hun mandaat één jaar uitstellen om zich opnieuw volledig te kunnen inwerken in hun onderzoek en met optimale kansen te kandideren. Vanaf 27 september 2000 wordt een mandaat (postdoctoraal onderzoeker) dat met tenminste 3 maand wordt geschorst, automatisch verlengd tot het einde van een academiejaar, zodat de overbruggingsperiode gefinancierd wordt.

3.3.16 Verder heeft het FWO, door per zwangerschap een extra periode bij te rekenen, de leeftijdsgrenzen versoepeld. Dit zijn in werkelijkheid immers grenzen waarbinnen een zeker expertiseniveau verwacht is en vormen geen absolute leeftijdslimiet. Vanaf de limiet-indiendatum (15 februari 2000) wordt per zwangerschap of ouderschapsverlof 1 jaar bij de limietleeftijd postdoctoraal onderzoeker (tot nu toe 35 jaar) geteld. Ook de Europese Marie Curie-beurzen houden hiermee rekening: de termijn van aanvraag wordt daar verlengd tot 2 jaar per kind, met een maximum van 5 jaar.

3.3.17 De VRWB dringt er op aan de voormelde FWO-maatregelen te veralgemenen voor alle mandaten en projecten (universitair, IWT, ...). Dit zal reeds een aanzienlijke financiële inspanning met zich meebrengen.

Loopbaanontwikkeling begeleiden - mentorschap

3.3.18 Vrouwen blijken anders dan mannen aangespoord of ondersteund te worden om een academische loopbaan uit te bouwen, en/of ervaren de impulsen van de omgeving anders. Dit kan een van de redenen zijn voor de proportioneel grote uitval van vrouwen bij het doorstromen naar hogere functies. De periode na het doctoraat blijkt een cruciale fase te zijn in de uitstroom. Een speciale inspanning moet geleverd worden voor het detecteren van vrouwelijke "high potentials" en jonge veelbelovende onderzoekers en medewerkers.

3.3.19 Naar het voorbeeld van het Athena-project in het Verenigd Koninkrijk, moet aan loopbaanplanning en loopbaanbegeleiding, al dan niet in samenspraak met een mentor, gedaan worden. Op collegiale wijze kan de mentor bijstaan, bemoedigen, begeleiden, risico's helpen analyseren,.... De rol van een mentor kan bepalend zijn in een aantal keuzemomenten over de hele loopbaan. In analogie met het bedrijfsleven moet men tevens specifieke aandacht aan loopbaanontwikkeling van vrouwen wijden. Promotoren van doctorandi, die toch deels een mentortaak hebben, moeten een gender-training krijgen.

Collectieve voorzieningen

3.3.20 Universiteiten moeten zich gezinsvriendelijker opstellen door het organiseren van uitgebreide collectieve voorzieningen als kinderopvang, activiteiten en naschoolse opvang voor tieners, een dienst voor zieke kinderen en zomercursussen. Ook andere vormen van collectieve dienstverlening zoals het organiseren van een strijk- en poetsdienst kunnen de moeilijke combinatie gezin-carrière vergemakkelijken. Alhoewel steeds meer mannen gezinstaken op zich nemen, zullen het wegens het traditionele rollenpatroon, vooral vrouwen zijn die hierbij baat vinden.

Criteria

3.3.21 Universiteiten spannen zich zeker in om de criteria voor aanstelling en bevordering te objectiveren. De grote betekenis die in de beoordeling van dossiers gehecht wordt aan verblijven in het buitenland, aan publicaties in gereviewde internationale tijdschriften,... is hiervan een bewijs.

3.3.22 Deze op het eerste zicht objectieve criteria zijn echter niet altijd gender neutraal. Wat mobiliteit betreft, is het immers vanuit de maatschappelijke en sociale controle voor veel vrouwen minder evident om een wetenschappelijke opdracht in het buitenland te vervullen. De VRWB is overtuigd van de positieve inbreng van mobiliteit en wenst die daarom zeker niet af te remmen. Wel zullen, naar het voorbeeld van Finland, begeleidende maatregelen dienen ingevoerd te worden die de extra (financiële) belasting op het gezin tegemoetkomen.

3.3.23 Wat publicaties betreft, wordt in meerdere rapporten gepleit dat bij het definiëren van de criteria gewaakt wordt over de balans tussen de kwantitatieve en kwalitatieve eisen. Men zou b.v. kunnen voorstellen de vijf beste artikels voor te leggen. Anderzijds merkt de VRWB op dat, in het kader van de toenemende globalisering, de internationale competitie en de publicatiedruk groter worden zodat criteria als het aantal publicaties wel degelijk doorwegen.

Krachten bundelen

3.3.24 Binnen de VLIR zou best een interuniversitair forum voor gelijke kansen worden opgericht. Ook de AWI heeft reeds een overlegforum opgestart mede ter ondersteuning van de Vlaamse vertegenwoordiger in de EU-Helsinki-werkgroep terzake. Waakzaamheid is geboden om overlap en parallel werk te vermijden. De initiatieven moeten daarom gestroomlijnd worden. Ook degelijke opvolging is aangewezen.

3.3.25 Ook kan men leren van andere organisaties en ervaring en goede praktijken omtrent gender-mainstreaming uitwisselen met b.v. andere Europese universiteiten (cfr. pilootproject K.U.Leuven, zie bijlage I, paragraaf 6.1.8).

3.4. Gender-studies

3.4.1 Aan alle grote Vlaamse universiteiten bestaan centra voor vrouwenstudies, die een ruime expertise hebben en over heel wat gegevens beschikken. De centra dragen ook bij aan de bewustmaking en de verandering van rolmodellen. Ze zijn dus een zeer nuttig werktuig voor mentaliteitsverandering. Het is wel zo dat deze centra geen structurele financiering ontvangen, en dat de ZAP-leden die zich hierin engageren, dit vooral op vrijwillige basis doen, naast hun gewone opdracht.

3.4.2 Vanuit de centra voor vrouwenstudies is men tevreden dat de problematiek nu breder benaderd en geschraagd wordt. Wel pleiten ze ervoor de bestaande expertise niet onbenut te laten.

3.4.3 Voor sommige aspecten van de ondervertegenwoordiging is verder uitdiepen aangewezen. Zo bestaan over de oorzaken van uitstroom bij doctoreren tot nu toe voornamelijk anekdotische gegevens. Dit kan kaderen binnen het beleidsgericht onderzoek (zie ook eerder vermeld lopend project, punt 3.1.10 van dit advies).

3.5. Opvolging

3.5.1 Om de evolutie na te gaan is regelmatige opvolging van de situatie nodig. Dit houdt ook in dat regelmatig gecontroleerd wordt in hoeverre het thema gelijke kansen en de acties ingang vinden alsook het evalueren van de efficiëntie van het gelijke-kansenbeleid.

Ook de VRWB zal periodiek, bijgestaan door de huidige ad-hocwerkgroep, nagaan of de aanbevelingen reeds tot concrete resultaten hebben geleid en waar extra maatregelen nodig zijn.

De Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB), opgericht bij decreet van 15 december 1993, is het adviesorgaan voor de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement inzake elke aangelegenheid betreffende het wetenschaps- en technologiebeleid. De VRWB is een uniek forum waar vooraanstaande actoren uit de academische en sociaal-economische wereld zich beraden over de algemene krachtlijnen van het te voeren wetenschaps- en technologiebeleid in Vlaanderen. De VRWB is samengesteld uit een voorzitter en zestien leden, allen benoemd op grond van hun deskundigheid en/of betrokkenheid bij het wetenschaps- en technologiebeleid in Vlaanderen. Zes van deze leden worden voorgedragen door de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), telkens drie door de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de SERV, en vier leden worden rechtstreeks benoemd door de Vlaamse regering. Vijf hoge ambtenaren uit de Vlaamse administratie nemen met raadgevende stem deel aan de vergaderingen.

Uitgave van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB)

R. Dillemans, voorzitter
E. Monard, secretaris

VRWB-secretariaat
Boudewijnlaan 30
1000 Brussel
Tel: +32(0)2 553 59 86
Fax: +32(0)2 553 57 94
E-mail: elisabeth.monard@wim.vlaanderen.be

