

STUDIREEKS

STUDIREEKS

STUDIREEKS

STUDIREEKS



Wetenschappelijk Onderzoek en
de Genderproblematiek

STUDIREEKS

STUDIREEKS

STUDIREEKS

STU

WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK EN DE GENDERPROBLEMATIEK

Kristien Vercoutere o.l.v. Elisabeth Monard

'Wetenschappelijk Onderzoek en de Genderproblematiek' is het stagerapport van dr. Kristien Vercoutere, in het kader van haar benoeming als statutair navorsers bij het secretariaat van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid. Zij bedankt haar stagebegeleider, dr. ir. Elisabeth Monard, secretaris VRWB, die dit werk heeft aangemoedigd, door haar deskundige inbreng dit rapport mede tot stand heeft gebracht en er op heeft toegezien dat het eindresultaat een zo objectief mogelijk beeld van de situatie weergeeft. Ook de VRWB-voorzitter, prof. em. Roger Dillemans en de Raadsleden worden bedankt voor hun waardevolle suggesties en commentaar.

WOORD VOORAF

De problematiek van het gering aantal vrouwen in de hogere functies van de academische wereld is een thema dat sterk in de belangstelling is komen te staan en dat ook de aandacht van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid en zijn Commissie Wetenschapsbeleid wegdraagt.

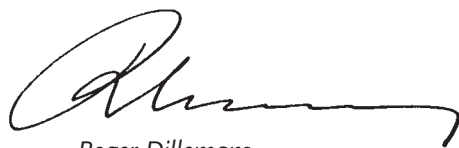
Het voorliggend rapport wil de situatie in Vlaanderen schetsen, een beter inzicht verschaffen in het 'waarom,' en tevens ingaan op mogelijke maatregelen om deze scheefgroei weg te werken. Het is niet de intentie van dit werk om volledig nieuwe inzichten en maatregelen naar voor te schuiven, maar veeleer om de reeds bestaande informatie en ervaringen zichtbaar te maken en tot een overzichtelijk en bruikbaar geheel te bundelen.

Het rapport bevat hoofdzakelijk cijfers over de universiteiten, maar ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere academische functies is geen alleenstaand fenomeen.

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, de kunstsector zelfs nog prangender te zijn. Het is ook niet enkel een Vlaams probleem en het mag evenmin louter als een kwestie van rechtvaardigheid gezien worden, waarbij alleen aandacht moet besteed worden aan de sociaal-culturele aspecten. Het is een kwestie van het onderbenutten van menselijk, intellectueel potentieel, met mogelijke economische gevolgen.

Dit impliceert dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen steeds meer raakt aan de kern van het wetenschapssysteem en een existentieel probleem voor de wetenschapsinstellingen zelf is.

Het is een zeer degelijk studierapport geworden. Het vele materiaal wordt zeer helder gepresenteerd en aan een grondige analyse onderworpen. Het studierapport was een nuttig basisdocument voor de bespreking van dit thema in de VRWB en zijn ad-hocwerkgroep wetenschap en gender en heeft onder meer geleid tot het VRWB-advies 69 'Gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan Vlaamse universiteiten', gericht tot de Vlaamse minister voor Onderwijs en Vorming en de universiteitsbesturen.



*Roger Dillemans
voorzitter
Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid*

INHOUDSTAFEL

■ HOOFDSTUK 1: INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	7
■ HOOFDSTUK 2: DOELSTELLING VAN HET RAPPORT	11
■ HOOFDSTUK 3: KWANTITATIEVE GEGEVENS	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Studentenpopulatie	14
3.2.1 Evolutie vrouwelijke studenten	14
3.2.2 Horizontale segregatie	15
3.2.3 Participatie in studentenkringen en -raden	17
3.3 Doctoraten	18
3.4 Academisch wetenschappelijk personeel	20
3.4.1 Vooraf	20
3.4.2 Horizontale segregatie	21
3.4.3 Verticale segregatie	22
3.4.4 Contractsegregatie	28
3.4.5 Evolutie	32
3.5 Hogescholen	34
3.6 Onderzoekinstellingen en industriële research	35
3.7 Besluitvormingsorganen en adviesorganen	35
3.7.1 Onderzoeksraden, faculteitsraden van de universiteiten	35
3.7.2 Academie	37
3.7.3 VRWB en commissies (situatie september 2000)	38
3.8 Besluit uit de cijfers	39
■ HOOFDSTUK 4: KNELPUNTEN	43
4.1 Algemeen maatschappelijke en historisch-culturele factoren	43
4.1.1 Lacunes in de wetgeving inzake gelijke kansen	43
4.1.2 Algemene maatschappelijke factoren	43
4.2 Keuzes die vrouwen (zelf?) maken	45
4.3 Het specifieke personeelsbeleid en de bedrijfscultuur van de universiteiten	46
4.3.1 Erfenissen uit het verleden	46
4.3.2 Transparante criteria	47
4.3.3 Hoge werkdruk en globalisering	47
4.3.4 Subtiele vormen van discriminatie	48
■ HOOFDSTUK 5: MAATREGELEN	49
5.1 Inleiding	49
5.1.1 Streven naar theoretische gelijkheid	49
5.1.2 Positieve acties	50
5.1.3 Mainstreaming	50
5.2 Lopende acties in het buitenland	51
5.2.1 Initiatieven van de Europese Commissie	51
5.2.2 Denemarken	52
5.2.3 Duitsland	53
5.2.4 Zweden	55
5.2.5 Finland	56
5.2.6 Nederland	56
5.2.7 Verenigd Koninkrijk	57
5.2.8 Diverse losstaande initiatieven	52

5.3 Situatie in Vlaanderen	58
5.3.1 Wetgeving	58
5.3.2 Positieve acties	59
5.3.3 Vlaams interactieforum rond vrouwen en wetenschap	60
5.3.4 Vrouwenstudies in Vlaanderen	61
5.4 Besluit	65
■ HOOFDSTUK 6: MOGELIJKE AANBEVELINGEN VOOR VERBETERING	67
6.1 Universiteiten	67
6.1.1 Engagement van de top	68
6.1.2 Evenwichtige samenstelling van de besluitorganen	69
6.1.3 Een transparanter personeelsbeleid en objectieve criteria bij selectie en promotie	69
6.1.4 Loopbaanontwikkeling begeleiden	71
6.1.5 Een stimuleringsbeleid, afgestemd op de nieuwe academici: gezins- versus academische verplichtingen	72
6.1.6 Het begint bij de student	74
6.1.7 Beeldvorming en zichtbaarheid van gelijke behandeling	74
6.1.8 Netwerken gelijke kansen	75
6.1.9 Streefcijfers	75
6.1.10 Bestendiging	76
6.2 Overheid	76
■ HOOFDSTUK 7: BESLUIT	79
■ REFERENTIES	83

INHOUD

HOOFDSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

Het spraakmakend artikel in het tijdschrift *Nature* (mei 1997), getiteld '*Nepotism and Sexism in Peer-Review*' van de Zweedse wetenschappers Christine Wennerås en Agnes Wold [Wennerås e.a., 1997] is mede aanleiding geweest tot de recent gegroeide aandacht voor de problematiek van wetenschap en gender. Het artikel toonde onomstreden en kwantitatief onderbouwd aan dat vrouwen bij de selectie van persoonsgebonden onderzoeksbeurzen van de Zweedse Medische Onderzoeksraad, twee keer zo goed moesten zijn als mannen qua wetenschappelijke competentie (gemeten in aantal en kwaliteit van de publicaties), om te kunnen rekenen op eenzelfde waardering. Dit duidt wel degelijk op ongelijke kansen voor vrouwen ten opzichte van mannen in de wetenschap en toont aan dat de aangeklaagde onderwaardering niet louter inbeelding van de vrouwen zelf is.

De weerklank die dit ene artikel gehad heeft, is verbazingwekkend. Sedertdien is men wereldwijd en zowel op lokaal als internationaal niveau tot onderzoek overgegaan om het eigen selectiesysteem en de eigen situatie te toetsen. Recent zijn daarom talrijke studies verschenen die aan dit onderwerp gewijd zijn. Dit zowel op Vlaams als op Europees niveau. Ook de Nederlandse Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) achtte dit belangrijk genoeg om er een achtergrondstudie [AWT, 1999] en een advies [AWT, 2000] aan te wijden die verschillende aspecten van het probleem belicht. Het bovenvermeld artikel heeft tevens geleid tot een intensivering van de discussie en tot het nemen van (verstrekende) maatregelen op diverse niveaus.

Het onderzoek heeft uitgewezen dat er aan de Europese universiteiten een ondervertegenwoordiging is van vrouwen in hogere functies. Dit geldt zowel voor de groep van wetenschappelijk academisch personeel, de bestuursstructuren als de leidinggevende functies bij het administratief en technisch personeel. Terwijl inmiddels 50% van de studenten vrouw is, vindt dit niet zijn weerslag in de opbouw van de wetenschappelijke staf.

Universiteiten kampen bovendien met een hersenvlucht van academisch geschoolde vrouwen die hun wetenschappelijke carrière niet willen of kunnen vervolgen. Zij verlaten de universiteiten en onderzoeksinstituten en maken de overstap naar een carrière elders. Buitenlands onderzoek (zij het niet meer zo recent) [Hawkins, 1984] wees tevens uit dat bezuinigingen, herstructureringsoperaties en reorganisaties een groter (negatief) effect hebben op de loopbaan van vrouwen dan op die van mannen. Op deze wijze gaat schaars talent verloren voor de wetenschapsbeoefening.

Volgens de doorgenomen literatuur beperkt het probleem zich niet tot de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de wetenschappelijke top ten gevolge van minder promotiekansen en een grotere uitstroom. Het wordt ook weerspiegeld in benadeling bij toegekende verantwoordelijkheden en salariëring, toewijzing van kantoor- of laboruimte, toegang tot middelen, beurzen, deelname aan allerlei commissies,... Spraakmakend in dit verband is een rapport van het Massachusetts Institute of Technology (MIT) [Malcom, 1999] over de positie en status van de vast aangestelde (*tenured*) vrouwelijke staf in hun instituut. Dit rapport onthult subtiele uitsluitings- en ongelijke behandelingspraktijken.

Volgens de bestudeerde rapporten (zie hoofdstuk 2), is discriminatie van vrouwen in eerste instantie een inbreuk op de rechten van vrouwen. Hier iets aan veranderen is een kwestie van rechtvaardigheid tegenover de vrouwelijke wetenschappers.

Er lijkt echter een verschuiving op te treden in de benadering. De ondervertegenwoordiging wordt niet enkel meer beschouwd als een individueel vrouwenprobleem waarbij alleen aandacht moet besteed worden aan de sociaal-culturele aspecten. Het is duidelijk ook een kwestie van het onderbenutten van menselijk, intellectueel potentieel, met mogelijke economische gevolgen. Deze omslag impliceert dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen steeds meer raakt aan de kern van het wetenschapssysteem en een existentieel probleem voor de wetenschapsinstellingen zelf is. Zowel op het vlak van (1) kwaliteit, (2) efficiëntie en (3) effectiviteit is het streven naar een grotere deelname van vrouwen in het academisch korps van groot belang.

(1) Een belangrijk argument voor het wegwerken van het onevenwicht is de noodzaak aan diversiteit in de personeelssamenstelling, waarbij de vrouwelijke inbreng in de wetenschap gezien wordt als een verrijking die de kwaliteit van het onderzoek en onderwijs ten goede komt. Talent moet opgespoord worden waar het aanwezig is zonder onderscheid van geslacht, ras of leeftijd.

In het bedrijfsleven is men reeds lang overtuigd van dergelijk management door diversiteit en de meerwaarde die mensen met verschillende ervaring en achtergrond kunnen betekenen. Deze vorm van management wordt superieur geacht omwille van verscheidene redenen:

- Het levert een bredere basis voor het nemen van beslissingen;
- Het verzekert meer creativiteit bij de aanpak en de identificatie van problemen, omdat er vanuit diverse hoeken naar gekeken wordt. Vrouwen kunnen op grond van hun deels andere ervarings- en belevingswereld ook tot bepaalde – andere – vraagstellingen komen, wat kan leiden tot een vollediger en (dus) juist beeld van de problematiek¹. Een divers samengestelde staf levert eveneens een beter begrip op van wat de markt vraagt. De diversiteit van klanten (b.v. vrouwelijke en mannelijke studenten) wordt immers beter opgevangen;
- Een betere werkomgeving, op voorwaarde dat men voldoende tijd wil besteden aan de opbouw van teamwerking;
- Een breder bereik van talenten.

Universiteiten daarentegen blijven hardnekkig vasthouden aan de heersende ‘monocultuur’ en doen zichzelf daardoor eigenlijk tekort.

- (2) Door de onderwaardering van vrouwen en hun wetenschappelijk onderzoek laten universiteiten een groot deel van hun intellectueel potentieel links liggen. Dit betekent niet alleen inefficiënt aanwenden van de middelen die geïnvesteerd werden in de opleiding van deze wetenschappers, en investeringen voor onderzoek, maar evenzeer een verspilling van talent.
- (3) De kennisinstellingen (universiteiten, onderzoeks- en industriële laboratoria) zullen in de nabije toekomst geconfronteerd worden met de behoefte aan hoog gekwalificeerde mensen ondermeer om de, vanwege de vergrijzing, vrijkomende posities binnen de universiteiten in te vullen. Zeker tegen de huidige achtergrond van een dreigend tekort aan talentrijke mensen in het wetenschappelijk onderzoek en een toenemend aantal onderzoeksgebieden is het niet meer verantwoord de vrouwelijke onderzoekers niet optimaal in te zetten. Teneinde de concurrentieslag om het schaarse talent op de arbeidsmarkt te kunnen aangaan, moeten universiteiten zich tevens bezinnen op hetgeen vrouwen aantrekt, of juist afstoot, en op maatregelen om vrouwelijk talent binnen te halen en te houden.

¹ Voorbeeld: in het gezondheidsonderzoek is het lange tijd de gewoonte geweest mannen als standaard te beschouwen, op basis waarvan algemene uitspraken gedaan werden. Zo werden b.v. alleen mannelijke proefpersonen ingezet bij het onderzoek naar geneesmiddelen bij hart- en vaatziekten. Ondanks deze eenzijdige selectie van proefpersonen werden de resultaten toch als algemeen geldend opgevat. In 1997 ontving Elisabeth Barrett-Connor een ere-doctoraat van de Universiteit Utrecht voor haar onderzoek naar hart- en vaatziekten, waarin zij aantoonde dat de symptomen die wijzen op hartkwalen bij vrouwen dikwijls niet worden herkend, omdat het ziektebeeld en bijhorende symptomen waren geënt op hoe zich dit manifesteert bij mannen [AWT, 1999].

HOOFDSTUK 2

DOELSTELLING VAN HET RAPPORT

Het voorliggend rapport heeft tot doel een beter inzicht te verschaffen in het complexe vraagstuk waarom er nog steeds zo weinig vrouwen in de hogere regionen van de academia te vinden zijn en tevens in te gaan op mogelijke maatregelen om deze scheefgroei weg te werken. Het is niet de bedoeling volledig nieuwe inzichten en maatregelen naar voor te schuiven, maar veeleer om de reeds bestaande informatie en ervaringen tot een overzichtelijk en bruikbaar geheel te bundelen.

Alhoewel het rapport voornamelijk de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere academische functies belicht, is ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijk onderzoek geen exclusief probleem van de universiteiten. Ook de onderzoeksinstellingen, de hogescholen, de industriële research, ... hebben er mee te kampen. Het spreekt voor zich dat een analoog onderzoek voor deze instellingen nuttig zou zijn. Ruimer bekeken blijkt de situatie in andere sectoren zoals de financiële wereld, het bedrijfsleven, bepaalde sectoren van de kunstwereld zelfs nog prangender te zijn.

Wel is het zo dat, in tegenstelling tot veel andere arbeidssectoren, er relatief veel statistisch materiaal voorhanden is over de positie van de vrouwen aan Vlaamse universiteiten. Ook de bestudeerde rapporten (zie verder) focussen zich voornamelijk op deze instellingen. Daardoor kan de situatie aan universiteiten relatief gemakkelijk in kaart gebracht worden.

In een eerste deel van het rapport wordt de situatie in Vlaanderen geschetst aan de hand van 'hard' cijfermateriaal. Hierin wordt zowel aandacht besteed aan de verschillende geledingen van het wetenschappelijk personeel als aan de studentenpopulatie. De drie vormen van segregatie: horizontale, verticale en 'contract' segregatie worden nader toegelicht en geïllustreerd. Ook wordt er aandacht besteed aan de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende beheers- en adviesorganen van de universiteiten. De Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten en de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid worden eveneens aan een analyse onderworpen.

In een tweede onderdeel worden enkele knelpunten aangehaald die mede oorzaak kunnen zijn van de hardnekkige ondervertegenwoordiging. De hierin verwerkte informatie is afkomstig uit het eerste gelijkerechtsrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999], de studie 'Gezocht: professor (v). Een onderzoek naar vrouwen in academia' [Van Haegendoren e.a., 2000], het AWT-advies 43 'Halfslachtige wetenschap' [AWT, 2000] en de AWT-achtergrondstudie 'In het hart van de wetenschap' [AWT, 1999], alsook het

rapport van de ETAN-werkgroep '*Promoting excellence through mainstreaming gender equality*' [EU-commissie, 2000].

Vervolgens wordt uitgebreid ingegaan op mogelijke oplossingen en de maatregelen die reeds getroffen werden, zowel op EU-vlak als in de individuele lidstaten onderling. Ook worden voor Vlaanderen, voor zover bekend, de bestaande en op stapel staande initiatieven opgenomen.

Tot slot wordt een overzicht gegeven van een aantal mogelijke maatregelen die in verschillende bestudeerde rapporten (zie boven) voorgesteld worden.

HOOFDSTUK 3

KWANTITATIEVE GEGEVENS

3.1 INLEIDING

Hoe weinig de universiteit blijkt open te staan voor andere dan mannelijke wetenschappers blijkt onder andere uit de cijfers. De statistische gegevens die in dit hoofdstuk aan bod komen, schetsen de situatie in Vlaanderen.

Deze gegevens op zich volstaan echter niet om er conclusies uit te trekken en er (beleids)maatregelen op te baseren. 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'. Acties op het vlak van elk van deze effecten zijn dan ook aangewezen om de aanwezigheid van vrouwen in gunstige zin te beïnvloeden.

- Horizontale segregatie is een onevenwichtige verdeling van mannen en vrouwen, ook reeds bij studenten, over de verschillende disciplines en studierichtingen. Dit heeft veeleer te maken met de verschillende voorkeur van mannen en vrouwen voor bepaalde disciplines en veel minder met carrièremogelijkheden. Verder blijkt veelal dat déze disciplines waar bijna geen vrouwen te vinden zijn, zoals theoretische fysica, meestal een hoog aanzien hebben.
- Verticale segregatie duidt op de onevenredige verdeling van mannen en vrouwen over de functiehierarchie, met drastisch afnemende aantallen vrouwen naarmate de functie hoger wordt. Bij de interpretatie van deze cijfers dient voorzichtigheid geboden. Voortgaand op de huidige situatie kan een enigszins verkeerd beeld ontstaan, vermits vrouwen nog niet zo lang in grotere aantallen voor een wetenschappelijke carrière kiezen. Beter is daarom de volledige carrière van mannen en vrouwen, die tegelijkertijd aan hun loopbaan begonnen zijn, na te gaan. Het blijkt immers dat ook wanneer vrouwen eenzelfde opleiding gevolgd hebben als hun mannelijke collega's, even oud zijn, gelijke werkervaring hebben, evenveel publiceren en fulltime werken, dit niet in dezelfde mate tot verbetering van hun positie leidt. Dit patroon wordt ook wel aangeduid met de metafoor 'het glazen plafond'.
- Een derde factor, de contractsegregatie, is als term minder ingeburgerd maar als verschijnsel bekend. Vrouwen zouden vaker dan mannen in deeltijdse en tijdelijke functies werken en (waarschijnlijk) meer in derde-geldstroomprojecten dan in eerste- en tweede-geldstroomonderzoek.
- Daarnaast zou ook nog kunnen gesproken worden over financiële segregatie. In het Verenigd Koninkrijk b.v. werd aangetoond dat vrouwen in elke graad van het academisch personeel minder verdienen dan

hun mannelijke collega's. Zonder regelmatige doorlichting van de salarissen blijven dergelijke praktijken verborgen. In Vlaanderen [Sels, 1998] blijkt een loondiscrepantie vooral in de industrie voor te komen. Vaak starten vrouwen wel met een gelijke wedde, maar ze kennen een vlakke loopbaan en dus een vlakker loonprofiel. Het beloningsbeleid van de overheid (dus ook de universiteiten) en de non-profit sector zouden wél sterker de sekseneutraliteit respecteren. Misschien kan een gericht onderzoek naar het loonprofiel binnen de academia hierover meer uitsluitsel geven.

3.2 STUDENTENPOPULATIE

3.2.1 Evolutie vrouwelijke studenten

Tabel 1 geeft de evolutie weer van het aantal mannelijke en vrouwelijke universiteitsstudenten.

Hieruit blijkt dat het percentage meisjes dat universitaire studies volgt gestaag gestegen is, om in het academiejaar 1998-1999 zelfs de kaap van 50% te overschrijden. Bij de generatiestudenten is het aandeel meisjes per 1 februari 1999 zelfs 54%.

Tabel 1: Evolutie van het percentage mannelijke en vrouwelijke universiteitsstudenten

Academiejaar	Mannen		Vrouwen	
	Aantal	%	Aantal	%
1998-1999	34 275	49.5	34 898	50.5
1997-1998	35 059	50.7	34 094	49.3
1996-1997	35 050	51.4	33 143	48.6
1995-1996	34 624	51.9	32 062	48.1
1994-1995	33 945	52.6	30 585	47.4
1993-1994	33 431	53.2	29 409	46.8
1992-1993	32 980	53.9	28 251	46.1
1991-1992	32 405	54.4	27 133	45.6

Bron: VL.I.R., *Statistische gegevens betreffende de studentenbevolking aan de Vlaamse universiteiten*

In het hogescholenonderwijs is er reeds geruime tijd een overwicht in de deelname van vrouwen (zie tabel 2). Tijdens het academiejaar 1998-1999 telde het totale hogescholenonderwijs (1 en 2 cycli samen) 53 137 (53.2%) vrouwelijke studenten, ten opzichte van 46 796 (46.8%) mannelijke studenten. Opvallend is dat het overgrote deel (79.2%) van deze vrouwelijke studenten kiezen voor een richting van één cyclus, terwijl dit voor mannelijke studenten minder het geval is (64%).

Tabel 2: Evolutie van het percentage mannelijke en vrouwelijke hogeschoolstudenten

Academiejaar	Mannen		Vrouwen	
	Aantal	%	Aantal	%
1998-1999	46 796	46.8	53 137	53.2
1997-1998	45 779	46.8	52 001	53.2
1996-1997	43 804	46.5	50 336	53.5
1995-1996	42 544	46.6	48 687	53.4
1994-1995	42 386	46.8	48 145	53.2
1993-1994	43 056	47.3	47 896	52.7
1992-1993	40 572	47.8	44 286	52.2
1991-1992	39 001	48.2	41 848	51.8

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, *Statistische Jaarboeken van het Vlaams Onderwijs*

3.2.2 Horizontale segregatie

Hoewel 50% van de globale studentenpopulatie vrouw is, is dit niet evenwichtig verdeeld over de verschillende studierichtingen. Tabellen 3 en 4 tonen, respectievelijk voor het universitair en het HOBU (hoger onderwijs buiten de universiteit), aan dat er wel degelijk ‘minder vrouwelijke’ studierichtingen zijn en staven het bestaan van horizontale segregatie.

Het percentage vrouwelijke universiteitsstudenten in de exacte en toegepaste wetenschappen ligt merkkelijk lager dan 50% (respectievelijk 37.4% en 20.7%). Ook wijsbegeerte en moraalwetenschappen (37.3%), godgeleerdheid, godsdienstwetenschappen en kerkelijk recht (37.1%) en economische en toegepaste economische wetenschappen (38.4%) trekken minder vrouwelijke studenten aan. Daarnaast zijn de psychologische en pedagogische wetenschappen, de sociale gezondheidswetenschappen en de farmaceutische wetenschappen typisch ‘vrouwelijke’ richtingen. Het aantal vrouwelijke studenten bedraagt hier telkens meer dan 70%.

Tabel 3: Indeling van het totaal aantal universiteitsstudenten naar studiegebied² en geslacht voor het academiejaar 1998-1999

Studiegebied	Mannen		Vrouwen		Totaal
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Wijsbegeerte en moraalwetenschappen	676	62.7	457	37.3	1 224
Godgel., godsdienstwet. en kerk. recht	316	62.9	186	37.1	502
Taal- en letterkunde	1 531	33.8	3 003	66.2	4 534
Geschiedenis	1 163	54.1	985	45.9	2 148
Archeologie en kunstwetenschappen	572	36.1	1 012	63.9	1 584
Rechten, notariaat en crimin. wet.	4 559	49.2	4 714	50.8	9 273
Psychologische en pedagogische wet.	1 516	25.0	4 544	75.0	6 060
Economische en toegep. Econ. wet	5 074	61.6	3 164	38.4	8 238
Politieke en sociale wet.	2 368	48.2	2 547	51.8	4 915
Sociale gezondheidswetenschappen	312	25.2	928	74.8	1 240
Lichamelijke opvoeding, MOREKI	1 083	46.5	1 247	53.5	2 330
Wetenschappen	4 698	62.6	2 804	37.4	7 502
Toegepaste wetenschappen	3 938	79.3	1 027	20.7	4 965
Toegepaste biologische wetenschappen	1 825	56.6	1 401	43.4	3 226
Geneeskunde	2 585	43.6	3 338	56.4	5 923
Tandheelkunde	224	42.7	301	57.3	525
Diergeneeskunde	619	41.0	892	59.0	1 511
Farmaceutische wetenschappen	504	28.9	1 237	71.1	1 741
Gecombineerde studiegebieden	621	36.9	1 111	64.1	1 732
Totaal	34 275	49.5	34 898	50.5	69 173

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Statistisch Jaarboek van het Vlaams Onderwijs 1998-1999

² Andere indeling dan vastgelegd in het besluit op de universitaire jaarverslagen.

Zoals uit tabel 4 blijkt, trekt het studiegebied industriële wetenschappen en technologie in het HOBU beduidend minder meisjes aan. Zowel in het korte als in het lange type onderwijs maken de meisjes slechts 15% van de studentenbevolking in deze richting uit. Gezondheidszorg, sociaal-agogisch werk, onderwijs en toegepaste taalkunde daartegenover zijn richtingen die wél bij voorkeur (>70%) meisjes aantrekken.

Tabel 4: Indeling van het totaal aantal studenten in het hogeschoolonderwijs, naar studiegebied en geslacht voor het academiejaar 1998-1999

Studiegebied	Mannen		Vrouwen		Totaal Aantal
	Aantal	%	Aantal	%	
Eén cyclus					
Architectuur	889	50.7	863	49.3	1 752
Audiovisuele en beeldende kunst	50	42.4	68	57.6	118
Biotechniek	567	73.7	202	26.3	769
Gezondheidszorg	2 089	19.4	8 677	80.6	10 766
Handelswetenschappen en bedrijfskunde	13 012	47.3	14 526	52.7	27 538
Industriële wetenschappen en technologie	7 439	85.7	1 238	14.3	8 677
Muziek en dramatische kunst	2	6.5	29	93.5	31
Onderwijs	4 013	27.8	10 448	72.2	14 461
Sociaal-agogisch werk	1 898	23.8	6 062	76.2	7 960
Totaal	29 959	41.6	42 113	58.4	72 072
Twee cycli					
Architectuur	1 125	52.7	1 008	47.2	2 133
Audiovisuele en beeldende kunst	1 802	47.6	1 987	52.4	3 789
Biotechniek	285	60.6	185	39.4	470
Gezondheidszorg	144	37.2	243	62.8	387
Handelswetenschappen en bedrijfskunde	3 748	59.1	2 590	40.9	6 338
Industriële wetenschappen en technologie	7 824	84.9	1 394	15.1	9 218
Muziek en dramatische kunst	867	44.6	1 020	55.4	1 841
Productontwikkeling	249	67.1	122	32.9	371
Toegepaste taalkunde	793	23.9	2 521	76.1	3 314
Totaal	16 837	60.4	11 024	39.6	27 861

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Statistisch Jaarboek van het Vlaams Onderwijs 1998-1999

3.2.3 Participatie in studentenkringen en -raden

Een ander aspect van het student-zijn dat nadere aandacht verdient, is de participatie van studenten in studentenkringen en studentenraden. In het eerste gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] zijn cijfers opgenomen van studies naar deze participatie, uitgevoerd door de SORA (Sociale Raad van de K.U.Leuven).

Hieruit blijkt dat ondanks de vrijwel evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen in de bevroagde studentenkringen (voor het academiejaar 1996-1997), de invulling van de verschillende functies nog zeer rolbevestigend gebeurt. De mannen nemen vooral leidinggevende functies waar, zoals praeses (80%), vertegenwoordiger in de faculteitsraden (68%), ... terwijl vrouwen zich eerder inzetten voor functies als vice-praeses (72%), onthaal en info (65%), en dus eerder administratieve en ondersteunende taken op zich nemen.

Met een gemiddelde deelname van 42% vrouwen is er sprake van een lichte ondervertegenwoordiging van vrouwelijke studenten in studentenraden. Dit is echter belangrijk omdat deze raden onder meer vertegenwoordigers afvaardigen in tal van universitaire organen zoals de Academische raad, de Onderwijsraad, ... Ook hier is de functieverdeling nogal rolbevestigend en worden de meest prestigieuze functies ingenomen door mannelijke studenten.

3.3 DOCTORATEN

Aangezien een doctoraat een eerste vereiste is om door te stromen naar de hogere regionen in de universitaire wereld, lijkt het nuttig ook hier aandacht aan te besteden. Tabel 5 geeft de evolutie weer van het aantal behaalde doctoraten aan Vlaamse universiteiten tussen 1991-1998. Het betreft zowel doctoraten behaald door studenten van Belgische nationaliteit als door buitenlandse studenten.

Tabel 5: Evolutie van het aantal behaalde doctoraten

Studiegebied	1991-1992		1993-1994		1995-1996		1997-1998	
	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal vrouwen
Wijsbegeerte en moraalwetenschappen	16	8	7	1	8	0	8	2
Godgel., godsdienstwet. en kerk. recht	13	2	13	1	16	1	17	2
Taal- en letterkunde	15	2	11	12	8	8	7	16
Geschiedenis	2	0	4	5	6	1	6	0
Archeologie en kunstwetenschappen	2	1	2	1	5	2	4	3
Rechten, notariaat en crimin. wet.	6	1	6	3	15	2	6	9
Psychologische en pedagogische wet.	18	7	16	11	12	6	11	8
Economische en toegep. Econ. wet	8	0	8	2	10	4	5	7
Politieke en sociale wet.	6	0	6	5	11	3	6	3
Sociale gezondheidswetenschappen	-	-	-	-	1	4	2	1
Lichamelijke opvoeding, MOREKI	2	2	3	3	5	2	7	5
Wetenschappen	149	58	142	76	128	82	136	79
Toegepaste wetenschappen	65	6	87	10	87	13	97	11
Toegepaste biologische wetenschappen	36	13	36	10	40	26	38	21
Geneeskunde	32	4	64	18	35	19	78	32
Tandheelkunde	1	1	0	2	3	0	1	1
Diergeneeskunde	-	-	4	0	2	2	2	5
Farmaceutische wetenschappen	10	4	11	7	9	12	15	16
Gecombineerde studiegebieden	6	5	6	3	9	1	3	2
Totaal	387	113	426	170	410	188	449	223
	500		596		658		672	

Bron: VL.I.R., *Statistische gegevens betreffende de studentenbevolking van de Vlaamse universiteiten*

Hieruit blijkt vooreerst dat het globaal aantal studenten dat een doctoraat behaalt, gedurende de laatste 10 jaar gestegen is. Het overgrote deel ervan situeert zich in de wetenschappen en de toegepaste wetenschappen.

Verder is duidelijk dat, ondanks het feit dat de verhouding tussen mannen en vrouwen in de studentenpopulatie in evenwicht is, slechts 33% van de gedoctoreerden vrouwelijk is. De verhouding mannen/vrouwen die een doctoraat behalen is gedurende de 10 laatste jaren wel lichtjes gewijzigd in het voordeel van de vrouwen (van 22.6% in 1991-1992, over 28.5% in 1993-1994 en 31.4% in 1995-1996).

Het feit dat slechts 1/3 van de behaalde doctoraten aan vrouwen toegekend wordt, roept toch vragen op. Gaat het hier om verschillende keuzes of kansen of heeft het verschil (ook) te maken met factoren die optreden tijdens het werk aan het doctoraat? Haken vrouwelijke doctoraatsstudenten vlugger af, en zo ja, waarom? In het onderzoeksproject 'Loopbaanontwikkeling van vrouwen in het academisch korps' [Vandemeulebroecke e.a., 1998] werd naar een antwoord op deze vragen gezocht. Ook in het kader van het Programma Beleidsgericht Onderzoek loopt een onderzoeksproject 'Het doctoreren van Onderzoekers aan Vlaamse universiteiten', uitgevoerd door de Universiteit Gent en de K.U.Leuven dat heel wat cijfermateriaal over doctoreren zal opleveren. Het 'kwalitatieve' luik van het onderzoek (enquêtes) zal inzicht kunnen geven over de uitval tijdens doctoreren.

3.4 ACADEMISCH WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL

3.4.1 Vooraf

De gebruikte gegevens zijn onder meer afkomstig uit de VL.I.R.- statistieken en betreffen de gegevens voor de Vlaamse universiteiten, per 1 februari '99 van het personeel bezoldigd op de werkingsuitkeringen (ZAP en AAP³) en het WP³, bezoldigd buiten de werkingstoelage, rechtstreeks betaald door de universiteiten en door de onderzoeksinstituten (FWO, IWT, VIB). Bij het WP zijn eveneens de bursalen opgenomen.

Er werd in dit rapport geopteerd om zoveel mogelijk het aantal personeelsleden en niet de voltijdse eenheden weer te geven, omdat dit de zichtbaarheid van de vrouwen beter tot uiting laat komen en vergelijking met b.v. de studentenpopulatie en doctoraten beter toelaat. Deze manier van voorstellen verschaft uiteraard geen zicht op de aanstellingsomvang. Op de voltijds/deeltijds-verhouding wordt in paragraaf 3.4.4 dieper ingegaan.

³ Gebruikte afkortingen:
ZAP: zelfstandig academisch personeel
AAP: assistend academisch personeel
WP: wetenschappelijk personeel

3.4.2 Horizontale segregatie

Tabel 6 geeft de bezetting weer van het academisch wetenschappelijk personeel aan de Vlaamse universiteiten, opgesplitst naar geslacht en wetenschappelijke discipline.

Ook hier valt de horizontale segregatie op. De vrouwen zijn sterk ondervertegenwoordigd bij de exacte en toegepaste wetenschappen, zowel bij het ZAP-kader, het AAP als het WP. Tussen deze drie categorieën dient evenwel een onderscheid gemaakt te worden. De ondervertegenwoordiging is het sterkst bij het ZAP-kader en het minst uitgesproken bij het AAP. Voor zowel AAP als WP vertegenwoordigen vrouwen in de humane en de medische wetenschappen bijna de helft van het personeelsbestand. Bij de exacte wetenschappen is ook dit beduidend minder.

Tabel 6: Aantal personeelsleden naar geslacht en wetenschappelijke discipline

Discipline	ZAP		AAP		WP	
	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal vrouwen
Humane Wetenschappen	1 171	242	645	540	840	675
	(82.9%)	(17.1%)	(54.4%)	(45.6%)	(55.4%)	(44.6%)
Historische wetenschappen	59	11	15	11	79	32
Kunstwetenschappen (incl. archeologie)	23	7	3	6	24	21
Letteren (incl. informatie-, documentatie-, bibliotheek- en archiefwetenschappen)	232	64	84	129	152	154
Theologie, bijbel- en godsdienstwetenschappen	29	2	4	2	16	9
Wijsbegeerte (incl. moraalwetenschappen)	70	5	20	6	61	18
Rechtswetenschappen (incl. notariaat)	185	33	153	108	94	61
Criminologie	21	4	28	18	15	32
Economie en toegepaste economie	279	45	152	114	144	73
Psychologie	76	23	38	56	50	51
Pedagogische wetenschappen en didactiek	46	14	32	39	41	73
Politieke en sociale wetenschappen	111	20	78	30	144	124
Sociale gezondheidswetenschappen	40	14	38	21	20	27
Exacte en toegepaste wetenschappen	948	88	391	205	1 835	780
	(91.5%)	(8.5%)	(65.6%)	(34.4%)	(70.2%)	(29.8%)
Biologie	82	17	37	29	202	147
Scheikunde (incl. biochemie)	109	9	40	28	246	127
Natuurkunde (incl. sterrenkunde)	141	9	43	25	268	86
Wiskunde	75	13	36	32	71	23

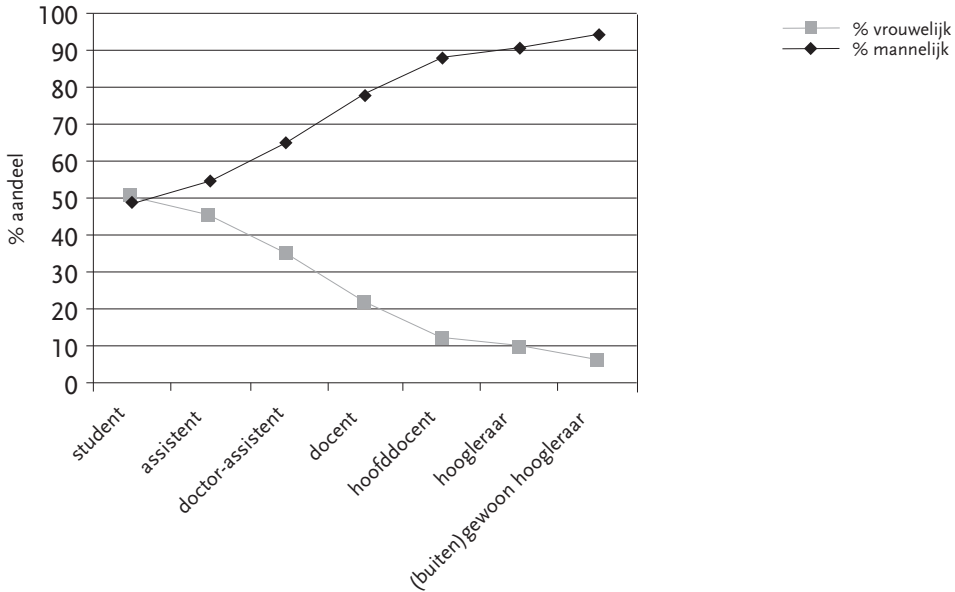
Discipline	ZAP		AAP		WP	
	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal vrouwen
Aardwetenschappen en aardrijkskunde	50	5	11	10	71	49
Bouwkunde	45	1	20	4	49	13
Elektronica en elektrotechniek	95	4	45	7	256	31
Werktuigkunde	45	1	16	7	79	7
Materiaaltechnologie	34	3	5	6	83	24
Informatica (incl. toegepaste informatica)	70	12	55	10	133	22
Informatie- en communicatietechnologie	22	2	7	2	62	12
Technische en toegepaste scheikunde	33	3	21	7	40	18
Toegepaste biologische wetenschappen	99	4	31	25	226	193
Architectuur, ruimtelijke ordening en stedenbouw	42	4	24	10	37	20
Overige Technische Wetenschappen	6	1			12	8
Medische wetenschappen	782	120	265	292	571	541
	(86.7%)	(13.3%)	(47.6%)	(52.4%)	(51.3%)	(48.7%)
Geneeskunde	424	66	96	81	185	201
Tandheelkunde	31	5	43	78	4	5
Biomedische wetenschappen (incl. biochemie)	157	27	27	29	296	256
Diergeneeskunde	29	2	14	15	25	27
Farmacie	71	11	20	38	42	39
Lichamelijke opvoeding en kinesithérapie	70	9	65	51	19	13
Algemene en logistieke diensten	25	5	12	12	26	32
Algemeen totaal	2 926	455	1 313	1 049	3 272	2 028

Bron: VL.I.R., *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1998-1999*

3.4.3 Verticale segregatie

Reeds uit tabel 6 blijkt dat de 50/50 verhouding, die we bij de studenten opmerken, niet zijn weerslag vindt in de opbouw van de wetenschappelijke staf. Men stelt vast dat het aantal vrouwen sterk afneemt naarmate men opklimt in de hiërarchie van het academisch korps, wat sterk duidt op verticale segregatie. Het volgende schaaldigram in figuur 1 toont overduidelijk dat het aantal vrouwen drastisch zakt naarmate men opklimt op de carrière ladder.

Figuur 1: Schaardiagram



Tabel 7, die de bezetting voor het AAP per 1 februari 1999 weergeeft, leert ons dat de vrouwen nog relatief goed vertegenwoordigd zijn in deze categorie. Het totaal aantal vrouwelijke AAP-leden bedraagt 1 049, wat overeen komt met 44.41%. Bij opsplitsen per graad zien we dat het aandeel vrouwen in de categorie assistent nog 743 (44.98%) bedraagt, terwijl dit voor de categorie doctor-assistent nog slechts 38 (34.86%) is. De absolute cijfers in deze categorie zijn echter redelijk laag, zodat het voorbarig zou zijn hier conclusies uit te trekken. Aan de meeste universiteiten is het AAP-mandaat dé toegang tot de academische loopbaan. Hierbij is de categorie doctor-assistent belangrijk voor de doorstroom naar het ZAP-kader; zij is bedoeld om de pas gedoctoreerde toe te laten het doctoraat te valoriseren. Om met zekerheid te kunnen zeggen dat bij de doorstroming negatieve selectiemechanismen aan de gang zijn, zou men bijkomend over gegevens betreffende uitstroom uit het AAP en de m/v-verdeling van de kandidaten voor benoeming in het ZAP-kader moeten beschikken.

Tabel 7: Aantal personeelsleden van het assiterend academisch personeel (voltijds en deeltijds)
naar graad en geslacht

Graad	Aantal AAP-personeelsleden			
	Man	%	Vrouw	%
Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	909	55.02	743	44.98
Praktijkassistent	264	55.93	208	44.07
Doctor-assistent	71	65.14	38	34.86
Subtotaal	1 244	55.71	989	44.29
Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker	69	53.49	60	46.51
Totaal	1 313	55.59	1 049	44.41

Bron: VL.I.R., *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1998-1999*

Naast het AAP-kader zijn, zeker aan de grote universiteiten, de FWO aspirant- en postdoctorale mandaten een belangrijke weg naar het ZAP. Daarom is het nuttig om ook de verdeling bij deze categorie wetenschappers na te gaan. In tabel 8 wordt de verdeling van deze mandaten, zowel voor de aspiranten, als voor de postdoc-vorsers weergegeven.

Het valt op dat de categorieën van de natuur- en exacte wetenschappen en de toegepaste wetenschappen een laag vrouwelijk aandeel kennen, zowel bij de aspiranten als de postdoc-mandaten. De gebieden biologische, medische alsook de taal- en cultuurwetenschappen scoren hier beduidend beter. Dit wijst opnieuw op horizontale segregatie. De tabel toont eveneens de voortschrijdende feminisering van het mandatenbestand aan. Bij de doctorandi vertoont het volledige in functie zijnde bestand een vrouwelijke vertegenwoordiging van 42% voor het jaar 1999-2000, ten opzichte van slechts 18% in 1976-1977. In de taal- en cultuurwetenschappen blijkt de evolutie het traagst te gaan, hoogstwaarschijnlijk komt dit doordat het vrouwelijke aandeel 20 jaar geleden hier al beduidend hoger lag dan in de andere sectoren.

De inhaalbeweging tijdens de vorige legislatuur heeft het FWO een bijzondere impuls gegeven. Dit is duidelijk uit de tabel op te maken: het onderzoekersbestand werd zowel op het niveau van de aspiranten als van de postdoctoralen substantieel versterkt. Misschien verklaart dit voor een deel de toename van het vrouwelijk aandeel in het mandatenbestand.

Tabel 8: Evolutie van de verdeling van de mandaten (aspirant en postdoc) bij het FWO

Wetenschapsgebied	1976-1977			1986-1987			1999-2000		
	Man	Vrouw	% v	Man	Vrouw	% v	Man	Vrouw	% v
Aspiranten									
Natuur- en exacte wetenschappen	42	4	9	75	15	17	89	36	29
Biomedische wetenschappen	22	5	19	29	24	45			
Biologische wetenschappen							30	43	59
Medische wetenschappen							50	68	58
Toegepaste wetenschappen	28	2	7	41	9	18	37	8	18
Taal- en cultuur wetenschappen	37	17	31	46	20	30	62	48	44
Maatschappij wetenschappen	27	7	21	24	10	29	59	36	38
Subtotaal	156	35	18	215	78	27	327	239	42
Postdoctorale onderzoekers									
Natuur- en exacte wetenschappen	20	3	13	23	2	8	66	17	20
Biomedische wetenschappen	15	2	12	10	3	22			
Biologische wetenschappen							45	26	37
Medische wetenschappen							45	51	53
Toegepaste wetenschappen	9	0	0	11	0	0	30	4	12
Taal- en cultuur wetenschappen	10	3	23	4	1	20	40	18	31
Maatschappij wetenschappen	11	0	0	2	1	33	19	10	34
Subtotaal	65	8	11	50	7	12	245	126	34

Bron: Bestedingsanalyse 1991-2000 van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, 2000

Tabel 9 geeft een overzicht van de gemiddelde slaagkans voor mannelijke en vrouwelijke kandidaten voor een FWO-mandaat gedurende de laatste vijf jaar.

Tabel 9: Slaagkansen voor aspiranten en postdoc-onderzoekers bij het FWO, opgesplitst naar geslacht

	1995		1996		1997		1998		1999		Gemiddelde	
	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v
Aspiranten												
Aangevraagd	191	121	219	142	203	160	210	152	203	127	1 026	702
Toegekend	64	38	80	62	84	67	95	56	87	64	410	287
Slaagpercentage	33.5	31.4	36.5	43.6	41.4	41.9	45.4	36.8	42.9	50.4	40.0	40.9
Postdoctorale onderzoekers												
Aangevraagd	102	31	139	62	127	67	105	65	96	50	569	275
Toegekend	29	9	54	17	62	39	59	31	66	31	270	127
Slaagpercentage	28.4	29.0	38.9	27.4	48.8	58.2	56.2	47.7	68.8	62.0	47.5	46.2

Bron: Bestedingsanalyse 1991-2000 van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, 2000

Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde slaagkans voor mannelijke en vrouwelijke vorsers, zowel pre- als postdoctoraal, vrijwel identiek is. Dit is inderdaad een indicatie dat de kansen voor mannen en vrouwen gelijk zijn, maar is geen directe meting hiervan. Daarvoor is nodig dat de kwalificaties van de kandidaten op een objectieve manier geanalyseerd worden en gecorreleerd worden aan de slaagkansen.

Verder is het ook opvallend dat beduidend minder vrouwen kandideren voor een mandaat. Bij de aspiranten is dit gemiddeld 40%; voor de postdoc-mandaten zijn gemiddeld nog slechts 30% van de kandidaten vrouwelijk. Dit is waarschijnlijk de oorzaak van ondervertegenwoordiging van vrouwen bij deze categorie.

In de context van hun gelijke-kansenbeleid volgt ook het IWT de deelname van vrouwelijke doctoraatsstudenten bij het stelsel van de IWT-specialisatiebeurzen op. Jaarlijks worden analyses gemaakt van het aantal vrouwelijke kandidaten en het aantal geslaagde bursalen, en dit zowel voor de najaarssessie (eerste mandaten) als de voorjaarssessie (tweede mandaten). De procentuele deelname van vrouwelijke doctoraatsstudenten voor een eerste termijn, gedurende de voorbije 6 jaar, wordt in tabel 10 weergegeven.

Tabel 10: Deelname van vrouwelijke doctoraatsstudenten bij IWT-specialisatiebeurzen

Jaar	Percentage vrouwelijke kandidaten	Percentage vrouwelijke bursalen
	1e termijn	1e termijn
1994	35.7	29.5
1995	37.8	37.1
1996	37.0	32.0
1997	36.7	35.7
1998	34.0	35.3
1999	35.2	32.1

Bron: *Activiteitenverslag emancipatiewerking IWT, analytisch rapport [IWT, 2000]*

Het percentage vrouwelijke kandidaten blijft redelijk constant rond de 35%. Vergelijken met het percentage vrouwelijke bursalen (ongeveer 32%), geeft een indicatie dat de slaagkansen voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk zijn.

Het IWT streeft er tevens naar om bij de beoordeling van projecten en kandidaat-bursalen meer vrouwelijke experts te betrekken. Voor de beoordeling van de kandidaat-bursalen in het kader van de IWT-specialisatiebeurzen wordt sinds 1997 een streefcijfer van 15% vrouwelijk experts voorgesteld. In 1999 werd dit streefcijfer naar 20% opgetrokken. Uit het emancipatierapport van het IWT [IWT, 2000] blijkt dat de vrouwelijke vertegenwoordiging voor 1999 dit streefcijfer ruimschoots haalde, en zelf overtrof (b.v. voorjaarsessie: 25.3% vrouwelijke experts).

Voor het ZAP is de toestand heel wat minder rooskleurig. Tabel 11 geeft de bezetting van de ZAP-leden naar graad en geslacht. Indien we ons beperken tot de graden van buitengewoon hoogleraar, gewoon hoogleraar, hoogleraar, hoofddocent en docent, zien we dat het aantal vrouwelijke ZAP-leden, per 1 februari 1999, 422 (12.79%) bedraagt, tegenover 2 878 mannen (87.21%). Wanneer we de cijfers voor de verschillende loopbaanstappen binnen het ZAP-kader onderzoeken, blijkt dat vrouwen steeds minder talrijk worden in de hogere functiecategorieën. De lage concentratie aan vrouwelijke ZAP-leden is vooral te vinden in de drie hoogste graden, waar hun aandeel beneden de 10% blijft.

Voor een deel is dit vermoedelijk een cohorte-fenomeen: een generatie terug studeerden relatief veel minder vrouwen af aan de universiteit, zodat ze ook slechts in kleinere getallen kunnen aanwezig zijn in het huidige ZAP.

Maar dit is niet de enige reden: eens ze hun diploma op zak hebben, ondervinden vrouwen tal van hindernissen op hun carrièrepad en de weg naar benoeming en bevordering. De academische carrière voor vrouwen wordt in de doorgenomen literatuur vaak vergeleken met een 'lekke pijpleiding'; in elk stadium zijn er hinderpalen, waardoor het telkens moeilijker wordt om de eindmeet te halen. De ernstige ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies is daar een logisch gevolg van.

Tabel 11: Aantal personeelsleden van het zelfstandig academisch personeel (voltijds en deeltijds) naar graad en geslacht

Graad	Aantal ZAP-personeelsleden			
	Man	%	Vrouw	%
Buitengewoon hoogleraar	83	98.81	1	1.19
Gewoon hoogleraar	657	93.46	46	6.54
Hoogleraar	608	90.34	65	9.66
Hoofddocent	829	88.00	113	12
Docent	701	78.06	197	21.94
Subtotaal	2 878	87.21	422	12.79
Hoofdbibliothecaris, faculteitsgeaggregeerde, Geaggregeerd conservator, ... (vroeger VWP)	48	59.26	33	40.74
Totaal	2 926	86.54	455	13.46

Bron: VL.I.R., *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1998-1999*

Uit de bestedingsanalyse 1991-2000 van het FWO blijkt dat de man/vrouw-verhouding bij de permanente FWO-mandaten (onderzoeksleider en onderzoeksdirecteur) quasi stabiel is. Dit is verklaarbaar als men rekening houdt met het feit dat er jaarlijks slechts 5% doorstroming was in dit korps en het merendeel van de mandaathouders zich situeert in het gebied van de exacte wetenschappen, meer in het bijzonder voor een groot deel in de fundamentele materiewetenschappen, typisch 'mannelijke' richtingen.

3.4.4 Contractsegregatie

Deeltijds werken is ook aan de Vlaamse universiteiten geen uitzondering. Bovendien komen de wetenschappers dikwijls in diverse soorten contracten (contracten van bepaalde duur, onbepaalde duur, ...) terecht. Het ETAN-rapport [EU-commissie, 2000] vermeldt dat in sommige EU-lidstaten vooral

vrouwen steeds meer te maken krijgen met contracten van korte duur. Dit wordt aangeduid als de 'casualisation' van onderzoekscarrières.

Aan de hand van de gegevens in de tabellen 12 en 13 zal getracht worden een beeld te scheppen van de situatie. Tabel 12 geeft de opsplitsing in voltijds en deeltijds dienstverband. Tabel 13 toont de verdeling per soort contract.

Tabel 12: Opsplitsing naar voltijds en deeltijds dienstverband

	Mannen			Vrouwen		
	Totaal aantal	Totaal deeltijds	% deeltijds	Totaal aantal	Totaal deeltijds	% deeltijds
ZAP						
Buitengewoon hoogleraar	83	83	100.00	1	1	100.00
Gewoon hoogleraar	657	2	0.30	46	0	0.00
Hoogleraar	608	203	33.39	65	23	35.38
Hoofddocent	829	425	51.27	113	54	47.79
Docent	701	424	60.49	197	117	59.39
Totaal	2 878	1137	39.51	422	195	43.58
AAP						
Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	909	229	25.19	743	223	30.01
Praktijkassistent	264	249	94,32	208	198	95.19
Doctor-assistent	71	17	23,94	38	17	44.74
Totaal	1 244	495	39.79	989	438	44.29
WP						
Doctoraal niveau						
Contracten*	1 168	263	22.52	911	310	34.03
Bursalen	1 151	25	2.17	722	11	1.52
Post-doctoraal niveau						
Contracten*	842	162	19.24	358	88	24.58
Bursalen	111	0	0	37	2	5.41
Totaal	3 272	450	13.75	2 028	411	20.27

Bron: VL.I.R., *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1998-1999*

*zowel contracten van bepaalde duur, als onbepaalde duur

Uit tabel 12 blijkt dat voor elk statuut er personeelsleden (zowel mannen als vrouwen) zijn die werken in een deeltijds arbeidsstelsel. Dit mag echter niet automatisch gelijk gesteld worden aan deeltijds werken. Vermoedelijk heeft 'deeltijds werken' bij mannen eerder te maken met de wens hun beroep en (bij)beroep of verschillende 'statuten' (b.v. deeltijds docent gecombineerd met deeltijds onderzoeksleider FWO) te cumuleren, en minder met de wens gezin en beroep te combineren. We vinden toch meer deeltijds werken bij de vrouwen. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk wél meer te maken met de combinatie gezin/arbeid. Om hierover uitsluitel te geven is verder onderzoek aangewezen en zouden b.v. de personeelsdiensten van de universiteiten kunnen aangeschreven worden.

Het werken in voltijdse of deeltijdse werkstelsels hangt dus vooral af van het statuut waarin men werkt, en veel minder van het geslacht van de werknemer. Vooral voor de statuten waar deeltijdse arbeidsstelsels frequent voorkomen, lijkt er weinig verschil naar geslacht.

Tabel 13 geeft een overzicht van de 'soorten contracten' waaronder het WP in Vlaanderen werkt. Deze contracten kaderen zowel in internationale en Europese programma's, nationale programma's (IUAP, ...), Vlaamse programma's, als andere financieringsbronnen. De opsplitsing van contracten in de tabel werd beperkt tot contracten van bepaalde of onbepaalde duur.

Tabel 13: Opsplitsing van het WP per contract

Contract	WP-personeelsleden				
	Predoctoraal niveau				
	Mannen		Vrouwen		
	Aantal	%	Aantal	%	
Onbepaalde duur	120	5	91	6	
Bepaalde duur	1 048	45	820	50	
Bursalen	1 151	50	722	44	
Subtotaal	2 319	100	1 633	100	
	Post-doctoraal niveau				
	Mannen		Vrouwen		
	Aantal	%	Aantal	%	
Onbepaalde duur	271	28	61	16	
Bepaalde duur	571	60	297	75	
Bursalen	111	12	37	9	
Subtotaal	953	100	395	100	

Bron: VL.I.R., *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1998-1999*

Op het predoctoraal niveau zijn 50% van het mannelijk en 44% van het vrouwelijk WP bursaal. De percentages mannen en vrouwen met een contract van onbepaalde duur (respectievelijk 5% en 6%) en van bepaalde duur (45% en 50%) verschillen niet zo veel.

Op het postdoc niveau is het aantal bursalen gedaald tot 12% mannen en 9% vrouwen. Wat de contracten van bepaalde en onbepaalde duur betreft, valt hier wél een licht onderscheid te maken. Terwijl 28% van de mannen een contract van onbepaalde duur heeft, is dit slecht het geval bij 16% van het vrouwelijke postdoc WP. Dit uit zich eveneens in een hoger percentage (75%) vrouwen met een contract van bepaalde duur ten opzichte van 60% bij de mannen.

Deze cijfers geven evenwel geen uitsluitsel over de modaliteiten van de contracten, zodat het gevaarlijk is op basis hiervan te besluiten dat vrouwen benadeeld worden en in minder goede statuten zouden moeten werken. Ook hierover zou diepgaander onderzoek moeten gedaan worden.

3.4.5 Evolutie

Het valt niet te ontkennen dat de huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen in academia voor een deel te wijten is aan het feit dat vrouwen pas recent in grotere aantallen zijn gaan studeren en kiezen voor een wetenschappelijke carrière. Uitspraken zoals "het is kwestie van afwachten tot vrouwen ook zullen doordringen tot hogere wetenschapsfuncties" gaan echter niet op. Ongetwijfeld zal de grotere stroom van vrouwelijke afgestudeerden leiden tot een verdere groei van het aantal vrouwen in de verschillende wetenschappelijke functies. Maar, zoals uit de cijfers op te maken valt, blijft 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 achter bij wat zou kunnen verwacht worden.

Uit het eerste gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] blijkt dat het percentage vrouwelijke gewoon hoogleraren aan de K.U.Leuven, praktisch niet veranderde gedurende de laatste twintig jaar. Dit wordt bevestigd door de gegevens in tabel 14 die de evolutie van het ZAP, AAP en WP voor de periode 1992-1999 weergeven.

Tabel 14: Verhouding man/vrouw in voltijdse eenheden naar personeelscategorie sinds 1992

	1992				1996				1999			
	Man	%	Vrouw	%	Man	%	Vrouw	%	Man	%	Vrouw	%
ZAP	2 190.89	89.34	261.52	10.66	2 056.07	87.60	291.05	12.40	2 028.00	86.98	303.55	13.02
AAP	965.73	60.69	625.61	39.31	960.22	56.90	727.23	43.10	952.21	55.61	760.22	44.39
WP	1 452.17	66.26	739.45	33.74	1 864.23	64.08	1 044.90	35.92	3 007.03	62.16	1 830.37	37.84
Totaal	4 608.79	73.91	1 626.58	26.09	4 880.52	70.29	2 063.18	29.71	5 987.24	67.41	2 894.14	32.59

Bron: V.L.I.R., *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten*

In absolute cijfers is het aandeel vrouwen sinds 1992 gestegen met 1 267.56 voltijdse eenheden. De verhouding man/vrouw, voor wat de totaalcijfers betreft, is gewijzigd van 73.91% /26.09% in 1992 naar 67.41% /32.59% in 1999.

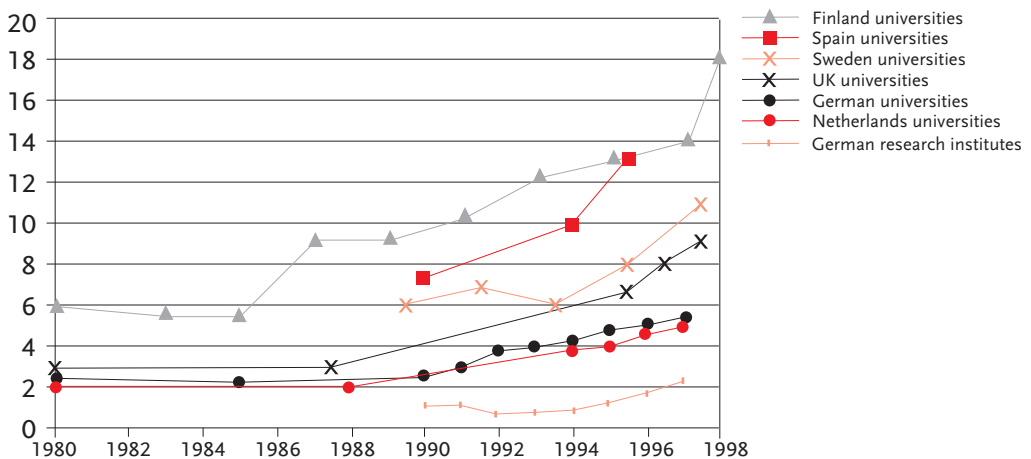
Het aandeel vrouwen is in alle personeelscategorieën gestegen, wat op zich een verheugende ontwikkeling is. De vrouwen blijven echter sterk ondervertegenwoordigd in het ZAP (van 10.66% in 1992 naar 13.02% in 1999). Hoewel het aandeel vrouwelijke personeelsleden in de categorieën AAP (+5.08) en WP (+4.1%) sinds 1992 gestegen is, wordt ook hier nergens evenwicht bereikt.

De meer evenwichtige verhouding in de lagere graden van het ZAP (zie tabel 11), het AAP (zie tabel 7 en 6) en WP (zie tabel 6), heeft niet tot gevolg dat de verhouding in de hogere graden na verloop van tijd zal worden gestabiliseerd, gezien de verhouding man/vrouw in de hogere graden van het ZAP (en ATP) sinds 1992 slechts in geringe mate is gewijzigd. Dit wijst erop dat vrouwen in hun loopbaan minder frequent doorgroeien naar de hoogste functies binnen de universiteit.

Ondervertegenwoordiging van vrouwen is dus niet alleen een probleem van aantallen beschikbare vrouwen en van geduld.

Dit wordt ondersteund door de gegevens uit het ETAN-rapport [EU-commissie, 2000]. In figuur 2 is voor een aantal Europese landen de evolutie van het percentage vrouwelijke professoren tussen 1980 en 1998 voorgesteld.

Figuur 2: Evolutie van het aantal vrouwelijke professoren in verschillende EU-landen (1980-1998)
[ETAN-rapport, EU-commissie, 2000]



De auteurs van het rapport konden hieruit besluiten dat de gemiddelde toename van het aantal vrouwelijke professoren 0.5-1% per jaar bedraagt. Deze gegevens werden gestaafd door berekeningen op

basis van gekende gegevens over de doorstroming in een aantal landen. De resultaten tonen overduidelijk aan dat wachten op een evenwichtige verdeling niet veel zal bijdragen tot het oplossen van de problematiek ... het zou nog minstens 30 jaar duren vooraleer vrouwen een evenredig deel van de wetenschappelijke staf uitmaken.

3.5. HOGESCHOLEN

Wat de hogescholen betreft, 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.

Het globaal beeld toont een 50/50-verhouding bij het onderwijzend personeel. De gegevens voor één bevraagde hogeschool tonen aan dat bij het 2-cycli onderwijs het vrouwelijk onderwijzend personeel (alle graden samen) net geen 20% haalt en dus beduidend in de minderheid is. Van deze 20% bevinden zich de meeste vrouwen in de laagste categorie (assistent). In tegenstelling tot het 2-cycli onderwijs, maken de vrouwen in het korte type wél 45% van het onderwijzend korps uit, en dit voor beide ambten (lector en praktijklector). Wel dient hier opgemerkt dat deze gegevens niet zomaar veralgemeend kunnen worden en dat de aangeboden studierichtingen (horizontale segregatie) eveneens bepalend zijn voor de aanwezigheid van vrouwen. Hieruit kan besloten worden dat dergelijke gedetailleerde informatie voor alle hogescholen nodig is om een volledig beeld te krijgen. Eventueel kan de VLHORA, naar het voorbeeld van de VL.I.R., voor de hogeschool-statistieken zorgen.

Cijfers over het onderwijzend personeel aan de hogescholen geven echter niet onmiddellijk informatie over de deelname van vrouwen aan wetenschappelijk onderzoek. Het onderzoek dat aan hogescholen gebeurt, is namelijk anders georganiseerd dan aan universiteiten en is van een andere aard. Het staat los van de personeelsbezetting en van de opdracht van het personeel en gaat meestal om individuele initiatieven. Een lopende OESO-enquête zal hierover wellicht bruikbaar cijfermateriaal opleveren. Wetenschappelijk onderzoek aan de hogescholen gebeurt voornamelijk in 2 studiegebieden: in de industriële wetenschappen en technologie en in mindere mate in de handelswetenschappen en bedrijfskunde. Omwille van bovenstaande redenen is het niet aangewezen de gegevens van hogescholen zomaar met die van universiteiten te vergelijken.

3.6 ONDERZOEKSINSTELLINGEN EN INDUSTRIËLE RESEARCH

Ook over de situatie van de vrouwen in onderzoeksinstellingen zijn weinig cijfers beschikbaar. Gegevens wat de industriële research betreft, zijn evenmin voorhanden.

In één onderzoeksinstelling 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 het verzamelen van de gegevens voor de industrie kan misschien een beroep gedaan worden op de verschillende vakorganisaties, of op het IWT dat via zijn tweejaarlijkse O&O-enquête naar dergelijke gegevens zou kunnen peilen.

3.7 BESLUITVORMINGSORGANEN EN ADVIESORGANEN

3.7.1 Onderzoeksraden, faculteitsraden van de universiteiten

Omdat de selecties en promoties aan de Vlaamse universiteiten gebeuren door een cascade van adviesorganen, hoofdzakelijk samengesteld uit de hoogste regionen van het ZAP-kader, is het de moeite waard ook de samenstelling van deze raden na te gaan.

De namen van deze commissies, alsook de procedures kunnen verschillen van universiteit tot universiteit. Daarom werd ervoor gekozen in tabel 15, per universiteit, een overzicht te geven van de verhouding man-vrouw in deze belangrijke besluitvormingsorganen. Ter vergelijking zijn ook de gegevens voor het ZAP en AAP van de individuele universiteiten opgenomen. De gegevens werden verzameld door de onderzoekers van het rapport 'Gezocht: professor (v).' [Van Haegendoren e.a., 2000] en werden hen door de universiteiten ter beschikking gesteld.

Tabel 15: Man/vrouw-samenstelling van de besluitvormingsorganen van de Vlaamse universiteiten

	Mannen		Vrouwen	
	Aantal	%	Aantal	%
UIA				
Raad van bestuur	29	87.9	4	12.1
Commissie van gewoon hoogleraren	14	100	0	0.0
Faculteitsraden	186	88.6	24	11.4
Departementsraden	289	79.8	73	20.2
ZAP	193	91.0	19	9.0
AAP	43	56	33	44.0
VUB				
Raad van bestuur	37	90.2	4	9.8
Bestuurscollege	15	93.8	1	6.3
Onderwijsraad	20	83.3	4	16.7
ZAP	444	83.6	87	16.4
AAP	175	63.4	101	36.6
LUC				
Raad van bestuur	35	92.1	3	7.9
Vakgerichte commissies van advies	123	85.4	21	14.6
Faculteitsraden	55	84.6	10	15.4
Departementsraden	113	68.9	51	31.1
ZAP	114	85.1	20	14.9
AAP	31	58.5	22	41.5
K.U.Leuven				
Inrichtende overheid	9	100	0	0.0
Raad van beheer	16	100	0	0.0
Academische raad	29	87.9	4	12.1
Gemeenschappelijk bureau	9	100	0	0.0
Onderwijsraad	24	92.3	2	7.7
ZAP	1 150	89.2	139	10.8
AAP	404	58.4	288	41.6
UFSIA				
Algemene vergadering	25	78.1	7	21.9
Academische raad	12	85.7	2	14.3
Faculteitsraden	145	77.1	43	22.9
ZAP	164	90.1	18	9.9
AAP	43	53.8	37	46.3
RUG				
Raad van bestuur	31	81.6	7	18.4
Bestuurscollege	9	81.8	2	18.2
Directiecollege	6	100.0	0	0.0
Onderzoeksraad	20	87.0	3	13.0
Onderwijsraad	28	90.3	3	9.7
ZAP	627	88.1	85	11.9
AAP	248	57.0	187	43.0

Bron: 'Gezocht: professor (v)', [Van Haegendoren e.a., 2000]

Wat de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende beheers- en adviesorganen betreft, kunnen we vaststellen dat het slecht tot zeer slecht gesteld is. Er is duidelijk ondervertegenwoordiging van vrouwen hierin. Desondanks blijkt dat het gemiddeld aantal vrouwen in deze raden en commissies dikwijls hoger is dan het percentage vrouwelijke ZAP-leden dat aan de Vlaamse universiteiten werkt. Zo wordt het iets groter aantal vrouwen in de Raden van Bestuur of Algemene vergadering bij de Universiteit Gent en de UFSIA niet weerspiegeld in een significant hogere aanwezigheid van vrouwelijk personeel. Hieruit zouden we kunnen besluiten dat een politiek van evenredige vertegenwoordiging in de besluitvormingsorganen alleen niet volstaat, maar moet samengaan met andere acties.

Deze cijfers moeten bovendien met de nodige omzichtigheid gehanteerd worden. Zo b.v. maken de vertegenwoordigers van de studenten en het assiterend academisch personeel een aanzienlijk deel (3 van de 7) uit van de vrouwelijke leden van de Raad van Bestuur van de Gentse Universiteit. Dit geeft een enigszins vertekend en té positief beeld.

3.7.2 Academie

In de diverse Europese landen spelen de Academiën voor wetenschappen een rol in het wetenschapsgebeuren en worden ze geraadpleegd door b.v. de overheid. Ook daar is het raadzaam dat zowel mannen als vrouwen toegang hebben tot deze instellingen. Het ETAN-rapport [EU-commissie, 2000] geeft een overzicht van de leden van deze academiën. Hieruit blijkt dat het lidmaatschap tot nu voornamelijk voorbehouden blijft aan mannen. Vergelijking tussen de verschillende landen onderling, is echter moeilijk vanwege b.v. de verschillende opsplitsing in klassen, ... Wat de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten betreft, wordt de situatie voor het jaar 2000 geschetst in tabel 16.

Tabel 16: Leden van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten, opgesplitst naar klasse en geslacht (situatie september 2000)

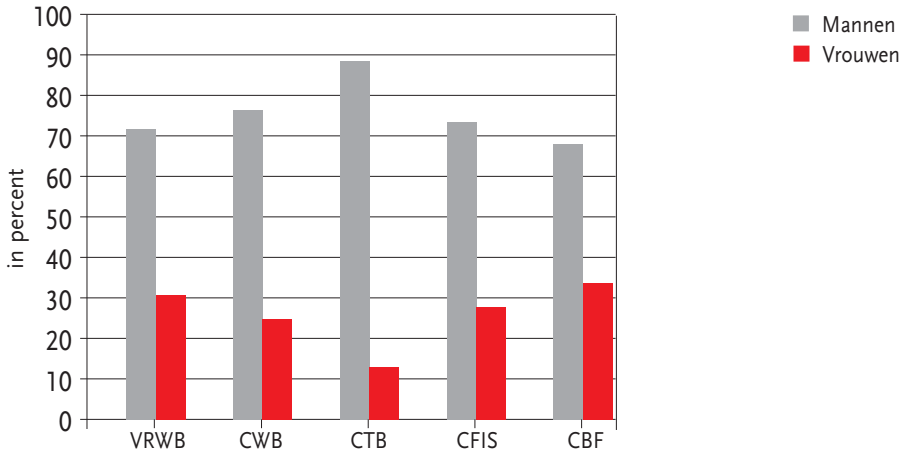
Klasse	Gewone leden		Ere-leden		Geassocieerde leden		Ere-geassocieerde leden		Totaal	
	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v
Bestuurs-commissie									15	0
Klasse der natuurwetenschappen	30	0	12	0	8	2	1	0	51	2
Klasse der menswetenschappen	28	2	9	0	9	1	0	0	46	3
Klasse der Kunsten	26	4	6	0	9	1	1	0	42	5
Totaal	84	6	27	0	26	4	2	0	154	10

Op de 90 gewone leden zijn er slechts 6 van het vrouwelijk geslacht. In de klasse der natuurwetenschappen zijn zelfs geen vrouwen onder de gewone leden te vinden. Ook in de bestuurscommissie zetelen uitsluitend mannelijke leden.

3.7.3 VRWB en commissies (situatie september 2000)

Tot slot lijkt het interessant om ook de samenstelling van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid en zijn commissies na te gaan. Figuur 3 geeft de procentuele samenstelling van de VRWB en zijn permanente commissies (commissie Wetenschapsbeleid (CWB), commissie Technologiebeleid (CTB), commissie Federale en Internationale Samenwerking (CFIS) en commissie Begroting en Financiën (CBF)) weer. Voor de samenstelling van de Raad wordt, zoals wettelijk vereist voor een formeel adviesorgaan, het decreet op gelijke kansen (zie 5.3.1) gerespecteerd. Voor de vier commissies zijn enkel in de CBF de vrouwen voor 30% vertegenwoordigd.

Figuur 3: Samenstelling VRWB en zijn permanente commissies



3.8 BESLUIT UIT DE CIJFERS

De cijfers uit dit hoofdstuk tonen aan dat meisjesstudenten even veel vertegenwoordigd zijn als hun mannelijke collega's in het universitair en hogeschool onderwijs. Wél is een horizontale segregatie waar te nemen: meisjes zijn meer terug te vinden in de psychologische, de pedagogische wetenschappen en de 'zorg'sector, terwijl de exacte en toegepaste wetenschappen veel minder vrouwen aantrekken.

Slechts 33% van de gedoctoreerden blijkt vrouwelijk te zijn. Aangezien het doctoraat een eerste vereiste is om door te stromen naar de hogere regionen van de universitaire wereld, is dit geen onbelangrijk gegeven. Misschien kan onderzoek uitwijzen welke factoren hiervan aan de basis liggen. Het lopend onderzoeksproject 'Het doctoreren van onderzoekers aan Vlaamse universiteiten' zal hierin wellicht meer inzicht kunnen geven.

Ook de startpositie van vrouwen aan Vlaamse universiteiten is niet echt nadeliger dan voor mannen. Minstens 40% van het AAP zijn vrouwen.

De FWO-mandaten (zowel aspirant als postdoc) vertonen een voortschrijdende feminisering. Voor het academiejaar 1999-2000 vertegenwoordigen de vrouwelijke doctorandi 42% van het volledige in functie zijnde bestand; bij de postdoc mandaten is dit 34%. De horizontale segregatie is ook hier te merken. Bij de IWT bursalen in het kader van specialisatiebeurzen is 1/3 van het vrouwelijk geslacht.

De situatie ligt heel anders bij het ZAP. Voor een deel is dit vermoedelijk een cohortefenomeen: een generatie terug studeerden relatief veel minder vrouwen af aan de universiteit, zodat ze ook slechts in kleinere getallen kunnen aanwezig zijn in het huidige ZAP. Bovendien ondervinden vrouwen, eens ze hun diploma op zak hebben, tal van hindernissen op hun carrièrepad. Ook de weg naar benoeming en bevordering loopt langs heel wat valkuilen. De ernstige ondervetegenwoordiging van vrouwen in hogere functies (zie tabel 11) is daar een logisch gevolg van.

De afwezigheid van vrouwen bij de gewone hoogleraren is problematisch, mede vanwege het feit dat deze groep erg belangrijk is in de procedure van aanwervingen en bevorderingen (zie 3.5.1). Bovendien loopt men, wanneer de vertegenwoordiging onder 1/3 zakt, het risico gemarginaliseerd te worden.

Wat contractsegregatie betreft vindt men, op het eerste zicht, een even groot aantal mannen in deeltijdse functies als vrouwen. Dit moet evenwel genuanceerd worden; deeltijds werken zou bij mannen veeleer te maken hebben met het combineren van verschillende statuten of van beroep en bijberoep. Bij vrouwen zou het wél om werkelijke deeltijdse functies gaan. Om correcte conclusies te trekken is meer gedetailleerde informatie noodzakelijk.

Tenslotte zijn vrouwen ook duidelijk ondervetegenwoordigd in de besluitvormingsorganen van de universiteiten.

Wat de hogescholen, de onderzoeksinstituten en de industriële research betreft, zijn voorlopig zeer weinig gegevens voorhanden.

Zoals bij de andere Academiën voor wetenschappen elders in Europa zijn ook in de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten vrouwen tot nu toe sterk ondervetegenwoordigd.

Bij de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid wordt, zoals wettelijk vereist voor een formeel adviesorgaan, voor de samenstelling van de Raad het decreet op gelijke kansen (zie 5.3.1) gerespecteerd. Voor de vier commissies zijn enkel in de CBF de vrouwen voor 30% vertegenwoordigd.

HOOFDSTUK 4

KNELPUNTEN

Om gerichte oplossingen uit te werken, is inzicht nodig in de factoren die aan de basis liggen van het tot stand komen en het voortbestaan van de ondervertegenwoordiging. Uit de doorgenomen rapporten blijkt dat het een complex proces is van op elkaar inwerkende 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, ...

Deze knelpunten, die in de diverse doorgenomen rapporten aan bod komen, zijn hieronder samengebracht. Ze kunnen herleid worden tot 3 categorieën:

- algemeen maatschappelijke en historisch-culturele factoren;
- keuzes die vrouwen al dan niet zelf maken;
- het specifieke personeelsbeleid, de bedrijfscultuur van de universiteiten en de 'old boys netwerken'.

Binnen deze 3 hoofdcategorieën kunnen nog eens verschillende beïnvloedende factoren onderscheiden worden.

4.1 ALGEMEEN MAATSCHAPPELIJKE EN HISTORISCH-CULTURELE FACTOREN

Globaal gezien zijn vrouwen op de arbeidsmarkt, in de besluitvorming, en zeker in leidinggevende functies ondervertegenwoordigd. De universiteiten, als deel van de samenleving, en als eigen arbeidsmarkt ontsnappen niet aan dit fenomeen.

4.1.1 Lacunes in de wetgeving inzake gelijke kansen

De wetgeving inzake gelijke kansen is uitgewerkt op Europees, Federaal en Vlaams niveau. In België geldt voor de privé-sector sinds 14 juli 1987 het Koninklijk Besluit over de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Voor de openbare sector regelt het Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 voor alle openbare besturen de verplichting om een gelijke kansenbeleid te voeren. Zoals vermeld in het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] vallen universiteiten als arbeidsorganisatie buiten het toepassingsgebied van de Belgische wetgeving inzake het gelijke kansenbeleid. Hierdoor ontbreken beleidslijnen en wetgeving inzake gelijke kansen voor universiteiten.

4.1.2 Algemene maatschappelijke factoren

Het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] stelt dat de traditionele normen, de differentiële socialisering van mannen en vrouwen en hun verwacht rolgedrag in het huwelijk, alsook de onevenwichtige verdeling van de zorgtaken, al te vaak remmende factoren vormen in de loopbaan van vrouwen.

De meest actieve periode voor het uitbouwen van een carrière valt samen met de jaren van vruchtbaarheid van de vrouw. Vrouwen worden benadeeld door het feit dat ze een carrière-achterstand oplopen wanneer ze kinderen krijgen. Bovendien zijn het meestal de vrouwen die de zorg voor de kinderen, bejaarde ouders, ... op zich nemen en hierdoor kansen missen of een niet meer weg te werken achterstand oplopen. Bij de criteria voor aanstelling en promotie wordt immers geen of te weinig rekening gehouden met de paar maanden die ze uit de running zijn en 'wetenschappelijk gesproken' onproductief zouden zijn.

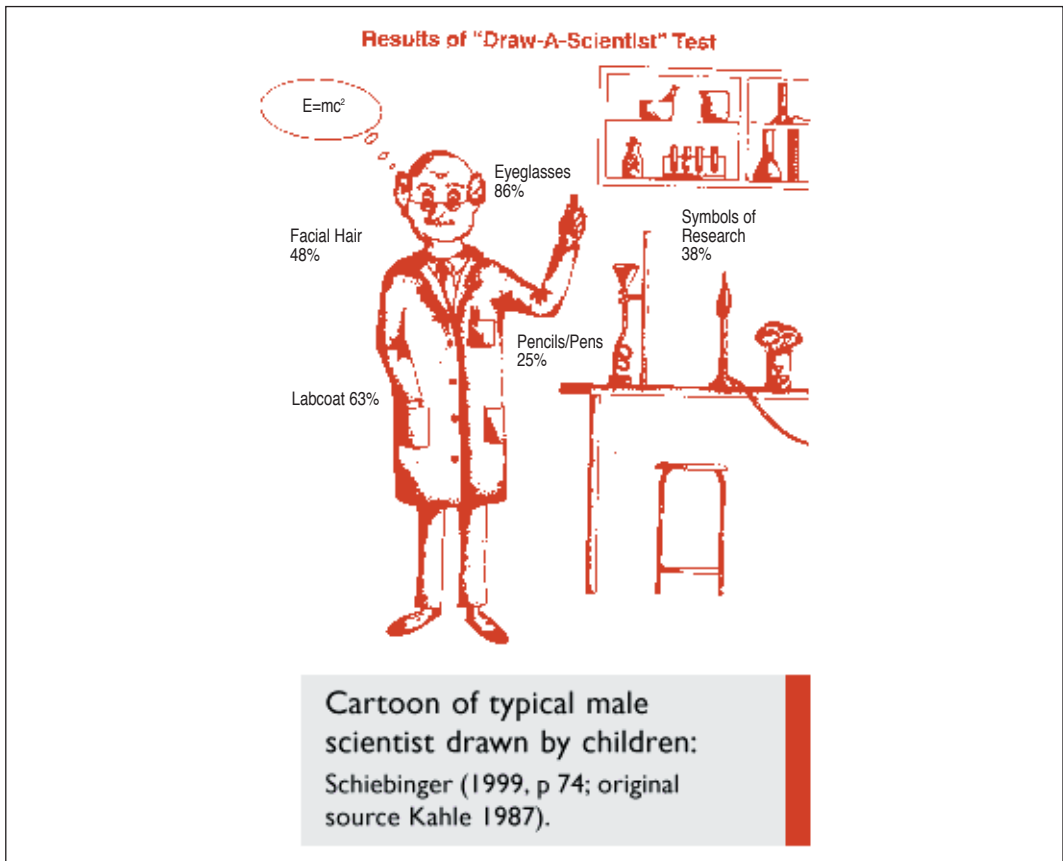
Veel heeft ook te maken met de nog steeds heersende opvattingen (de term misvattingen is hier beter op zijn plaats) over 'de man' en 'de vrouw'. Vrouwen zouden zorgend, emotioneel expressief en sociaal ingesteld zijn terwijl mannen in staat zijn om onafhankelijk, taakgericht en doelbewust te werken. Dergelijke opvattingen beïnvloeden onbewust de wijze waarop vrouwen en hun prestaties beoordeeld worden.

De Onderwijscommissie van de Nationale Vrouwenraad⁴ heeft vastgesteld dat de nieuwe leerboeken Wereldoriëntatie voor het basisonderwijs nog altijd de stereotypen van de rol die mannen en vrouwen in onze samenleving spelen, bevestigen. Uit de doorlichting blijkt dat de leerboeken alles wat met zorg te maken heeft, nog steeds overwegend aan de vrouw toebedelen, terwijl de man degene is die het geld verdient en aan sport en aan politiek doet.

Het beeld van de stereotype mannelijke wetenschapper is wereldwijd verspreid en geaccepteerd. Deze beeldvorming, gekoppeld aan de geringe zichtbaarheid van de vrouwen in de wetenschappelijke wereld, heeft tot gevolg dat meisjes zich niet gemakkelijk kunnen terugvinden in een wetenschappelijke carrière. Het ontbreekt hen voornamelijk aan een rolmodel. Deze mannelijke oriëntatie van de wetenschap wordt mooi geïllustreerd aan de hand van figuur 4. Deze figuur kwam tot stand door alle volgens kinderen in het oog springende kenmerken van een wetenschapper samen te brengen.

⁴ Vraag van Mevrouw Riet van Cleuvenbergen, Vlaams Volksvertegenwoordiger, aan Minister Marleen Vanderpoorten (Vlaams Parlement – Vragen en antwoorden – nr 6, 21 januari 2000)

Figuur 4: Voorstelling van 'de' wetenschapper [ETAN-rapport, EU-commissie, 2000]



4.2 KEUZES DIE VROUWEN (ZELF?) MAKEN

Een mogelijke verklaring voor de relatief lage percentages vrouwelijke wetenschappers in hogere functies in vergelijking met het aandeel vrouwen onder de afgestudeerden, is dat vrouwelijke wetenschappers vaker dan hun mannelijke collega's de universiteit de rug toekeren en overstappen naar de privé sector of ander keuzes maken (hoger onderwijs buiten de universiteit, administratie, ...). Een groot deel van de vrouwen is dus al vertrokken nog voordat een mogelijke bevordering naar de hogere wetenschappelijke functies zelfs maar ter sprake kan komen. Zoals reeds aangehaald kunnen de redenen voor die uitstroom stof zijn voor verder onderzoek.

Juist op het ogenblik waarop de bouwstenen van een academische loopbaan worden opgestapeld, worden vooral vrouwen geconfronteerd met de moeilijke combinatie arbeid-gezin. Dikwijls wordt de (stilzwijgende) afspraak gemaakt tussen de partners, dat de vrouw een stap terug zet (of zelfs afhaakt). Met als gevolg 'onvolledige' of 'minder goede' dossiers op het cruciale moment van de vaste benoeming. Dat veel taken kunnen gedelegeerd worden, wordt daarbij over het hoofd gezien.

4.3 HET SPECIFIEKE PERSONEELSBELEID EN DE BEDRIJFSCULTUUR VAN DE UNIVERSITEITEN

4.3.1 Erfenissen uit het verleden

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in academia heeft ongetwijfeld ook te maken met de mannelijke cultuur die in de (Vlaamse) onderzoekswereld heerst. De wereld van de wetenschappen, en in het bijzonder die van de universiteiten, is van oudsher een mannenbolwerk.

Volgens het eerste gelijke-kansenrapport [Malfliet e.a., 1999] laten 'erfenissen uit het verleden' minder ruimte voor andere, zogenaamd vrouwelijke normen, naast de zogenaamd typisch mannelijke normen die tot op heden de regels, structuren en processen in de academische wereld uitmaken. Deze verschillen in normen, waarden en eigenschappen uit zich b.v. in verschillen in leiderschapsstijl, teamwerk of communicatiestijl. Op grond van de heersende maatschappelijke stereotypen riskeren vrouwen minder gemakkelijk te voldoen. Er is dus te weinig waardering voor diversiteit en vooral voor waarden en normen die als traditioneel vrouwelijk bestempeld worden.

Commissies die over de promotie of aanwerving beslissen, worden overwegend bevolkt door mannen van middelbare leeftijd (zie tabel 15). Het is een cliché om te zeggen dat het 'old boy network', zoals dit vaak bestempeld wordt, een rol van beschermheerschap speelt, waarbij open plaatsen volgens persoonlijke voorkeur ingevuld worden, zonder voorafgaande competitie. Maar hier en daar steunt het wellicht op de werkelijkheid. De universitaire wereld is een zeer gesloten wereld van 'ons kent ons'. Veelal vallen vrouwen hierbij uit de boot. Uit onderzoek blijkt dat vrouwelijke wetenschappers vaker uitgesloten zijn van informele netwerken, meer moeite hebben om als protégé geaccepteerd te worden en zich minder gestimuleerd weten om te promoveren, een periode in het buitenland te werken of naar congressen te gaan.

4.3.2 Transparante criteria

Het personeelsbeleid aan de universiteiten is niet altijd even transparant en formeel. Dit is voor een deel te verklaren doordat de verantwoordelijkheden zowel op centraal als op gedecentraliseerd niveau (faculteiten en diensten) verdeeld zijn. Nochtans biedt transparantie in organisatieprocessen en -systemen vaak een garantie voor objectiviteit en voor gelijke kansen. Daarbij is vereist dat de werknemers over voldoende informatie beschikken en een gelijke toegang hebben tot de procedures. Gebrek aan transparantie in de selectiecriteria, kwalificatiecriteria, functieprofielen en evaluatieprocessen is een belangrijke verklaringsfactor voor feitelijke ongelijkheid.

Indirecte en verdoken beelden van mannelijke en vrouwelijke capaciteiten spelen in het nadeel van vrouwen in de loop van hun carrière. Bij het hanteren van de, op zichzelf transparant lijkende officiële criteria, spelen andere meer subjectieve en subtiele criteria mee tengevolge van bovenvermelde verdoken beelden. Hoe neutraliteit in deze criteria wordt ingebouwd, wordt niet gedefinieerd. Zonder bewaking volgt gemakkelijk een gendervertekening. Vermeende sekseneutrale eisen, zoals buitenlandse ervaring en geografische mobiliteit, illustreren echter hoe rollenpatronen een mannelijke vertekening inbouwen in 'objectieve criteria'.

4.3.3 Hoge werkdruk en globalisering

Zoals in het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] mooi verwoord wordt, maakt de universiteit als grote organisatie deel uit van de prestatie maatschappij, in een internationale context van toenemende globalisering. De universiteit kan beschouwd worden als een 'wetenschapsbedrijf' waar de personeelsleden voor de normale functie-invulling steeds meer verantwoordelijkheden en bezigheden cumuleren en waar van hen een hoge, haast ongelimiteerde inzet gevraagd wordt. De organisatiecultuur beoogt hierbij vooral mensen die hun energie niet moeten spreiden over gezin en arbeid. De druk van competitie en globalisering staat in de huidige invulling als het ware haaks op het verzekeren van een leefbaar werkklimaat. De hoge werkdruk van de dagdagelijkse academische organisatie zet zowel mannen als vrouwen onder spanning, maar doet vooral vrouwen afhaken. Evenwel dient opgemerkt te worden dat gelijke kansen enkel kunnen gerealiseerd worden, indien ook mannen kunnen kiezen voor een leefbaar werkritme. Een beleid voor gelijke kansen zou dus best een beleid kunnen zijn voor kansen op een 'normale' werkdruk.

De academische wereld is bovendien een zeer competitief milieu. Vrouwen tot de top 'toelaten' betekent een groter aantal kandidaten voor een beperkt aantal functies. De concurrentie zal daardoor nog toenemen.

4.3.4 Subtiele vormen van discriminatie

Het AWT-advies 43 [AWT, 2000] maakt ook gewag van een vierde aandachtspunt. Het betreft een breed scala van subtiele vormen van discriminatie, waarvan degenen die discrimineren zich lang niet altijd bewust zijn en die ook binnen academia tot de gangbare praktijken behoren. Spraakmakend in dit verband is een rapport van het Massachusetts Institute of Technology (MIT) [Malcom, 1999], [Lawler, 1999] over de positie en status van *tenured* vrouwelijke staf in hun instituut. Dit rapport onthult subtiele uitsluitings- en ongelijke behandelingspraktijken, zowel wat betreft salarisniveaus, toewijzing van laboratoriumruimte als deelname aan allerlei commissies.

Ook uit ander empirisch onderzoek blijkt dat stereotype denkbeelden de beoordeling van vrouwelijke wetenschappers en hun werk negatief beïnvloeden, met als gevolg een geringere kans om goede faciliteiten, mooie projecten en goede fondsen te verwerven. Het gaat hierbij om denkbeelden, zoals het idee dat vrouwen nu eenmaal graag in kleine laboratoria werken, of de mening van superieuren dat vrouwen met kinderen zich minder kunnen en zullen inzetten voor hun wetenschappelijk werk, hetgeen op voorhand hun houding ten opzichte van die vrouwen beïnvloedt.

Op zich lijken deze subtiele vormen van discriminatie, die veelal spelen bij kleine beslissingen, alle ophef nauwelijks waard. Men dient zich echter te realiseren, dat iedere wetenschappelijke carrière stoelt op vele dergelijke kleine beslissingen. De cumulatie ervan, ook wanneer telkens maar in geringe mate sprake is (geweest) van *gender bias*, heeft wel grote effecten op lange termijn.

HOOFDSTUK 5

MAATREGELEN

5.1 INLEIDING

Uit het voorgaande blijkt dat we alleszins niet de illusie mogen hebben dat het aantal vrouwen in hogere academische functies ‘vanzelf’ zal toenemen. Het is deels een kwestie van tijd, maar evenzeer een kwestie van een impliciete cultuur en van subtiele sociale op elkaar inwerkende processen, die niet steeds even zichtbaar zijn.

Daaruit volgt dat het zeker niet volstaat om maatregelen op het vlak van secundaire arbeidsvoorwaarden (b.v. verbeteren van kinderopvang, flexibele werktijden, ...) door te voeren om het probleem op te lossen. Het wegwerken van feitelijke ongelijkheden vereist een weloverwogen strategie die moet uitwerking vinden in een uiteenlopend maar samenhangend pakket van maatregelen. Daarom vereist het streven naar evenwichtiger sekseverhoudingen in de wetenschap zowel visie als een goede financiële onderbouwing. Van groot belang hierbij is echter de bereidheid om gender en diversiteit te zien als een kwestie van kwaliteit en dit tot inzet maken van het strategisch management van de universitaire en onderzoeksinstellingen.

In de strategieën om gender-gelijkheid te bekomen kunnen we drie niveaus onderscheiden:

- streven naar theoretische (wettelijke) gelijkheid;
- positieve acties;
- *mainstreaming*.

5.1.1 Streven naar theoretische gelijkheid

Dit verwijst naar de gelijkheid zoals zij in de wetgeving is neergelegd. De meer flagrante en directe vormen van discriminatie, zoals restricties die verhinderen dat vrouwen hogere studies aangaan of toetreden tot academies, ... zijn momenteel (in de Westerse wereld althans) uit de weg geruimd. Nochtans is dit juridisch gelijke kansenmodel in de praktijk echter vaak onvoldoende gebleken en blijft de wet dikwijls dode letter. Indien het principe van wettelijke gelijkheid correct zou toegepast worden, zouden b.v. de aanstellings- en bevorderingsprocedures transparant zijn, wat veelal niet het geval is.

Daarnaast blijven maatregelen bestaan, zoals het vastleggen van leeftijdsgrenzen voor het verkrijgen van beurzen, bevorderingen, ... die een indirecte vorm van discriminatie voor vrouwen betekenen.

Een niet te verwaarlozen aspect hierbij is dat het toepassen van 'gelijkheid' nogal complex blijkt te zijn. Omdat mannen nog altijd als 'de norm' beschouwd worden, wordt van vrouwen verwacht dat zij zich op gelijke manier gedragen en worden zij als dusdanig behandeld. Gelijke behandeling kan echter ook discriminerend werken, indien geen rekening gehouden wordt met de diversiteit. Een voorbeeld hiervan zijn de carrière-onderbrekingen ten gevolge van een zwangerschap waarmee tot nu toe, behalve bij de FWO-mandaten, geen rekening gehouden wordt.

5.1.2 Positieve acties

Aangezien voorgaande, louter juridische benadering, niet tot voldoende resultaat leidt, vormen positieve acties hierop een noodzakelijke aanvulling. Specifieke acties en maatregelen, toegespitst op de situatie van de beoogde doelgroep (vrouwen of mannen) zijn noodzakelijk om de formele gelijkheidsbeginselen om te buigen tot werkelijke gelijke kansen voor vrouwen en mannen. De impact van dergelijke positieve acties kan tijdelijk groot zijn (zie acties in 5.2), maar is minder blijvend van aard. Positieve acties leggen de nadruk op de gebreken en ontoereikendheid van de groep waaraan moet verholpen worden. Ze veranderen echter niets fundamenteels aan de kenmerken van het bestaande systeem, dat niet in vraag gesteld wordt.

5.1.3 Mainstreaming

De *mainstreaming*-aanpak houdt in dat gender-perspectieven, emancipatie en diversiteit in alle aspecten van het bestuur en management van de organisatie worden geïntegreerd. De Raad van Europa definieert *mainstreaming* als "*the systematic integration of equal opportunities for women and men into the organisation and its culture and into all programmes, policies and practices; into ways of seeing and doing*". *Mainstreaming* focuseert op het veranderen van structuren, systemen en culturen. Dit is dan ook de strategie die op lange termijn het meest vruchten kan afwerpen.

Instrumenten voor *mainstreaming* zijn b.v. het verzamelen en ontwikkelen van indicatoren, het controleren van gender-impact van het beleid en van beleidsdocumenten op hun gender-neutraliteit, het inbouwen van de nieuwe cultuur gebaseerd op diversiteit in de volledige organisatie maar met een voldoende engagement van de top, werken aan bewustwording, training ...

5.2 LOPENDE ACTIES IN HET BUITENLAND

Zowel door de Europese Commissie als in de meeste ons omringende landen worden activiteiten opgezet om de aanwezigheid van vrouwen in de hogere echelons van de wetenschap te bevorderen. Het gaat om zeer verscheiden initiatieven, genomen zowel door de overheid, door wetenschappelijke instellingen en door de universiteiten zelf. Tevens kunnen we acties op de drie bovenvermelde verschillende niveaus onderscheiden. Soms zijn reeds vérstreckende maatregelen getroffen op diverse niveaus van het wetenschapsbedrijf. De voornaamste en meest in het oog springende initiatieven, zonder echter volledig te willen zijn, worden hieronder samengevat [mededeling van de EU-commissie,1999].

5.2.1 Initiatieven van de Europese Commissie

De topic vrouwen en wetenschap heeft recent veel aandacht gekregen en verwerft een belangrijke plaats binnen de politieke agenda van de Europese Commissie. Om de problematiek beter uit te diepen en het pad te effenen voor mogelijke acties in de toekomst, nam de Europese Commissie het initiatief hieromtrent in april 1998 een conferentie te organiseren. De proceedings van deze conferentie zijn onder meer op het web te vinden (http://www.cordis.lu/improving/src/hp_women.htm). Voortgaand op de resultaten en aanbevelingen die op deze conferentie voorgesteld werden, heeft de Europese Commissie een actieplan ontwikkeld met de bedoeling de gender-dimensie in het onderzoeksbeleid te integreren. Dit actieplan leidde tot een mededeling, die op 17 februari 1999 door de Europese Commissie werd goedgekeurd. De Raad stemde hiermee in en nodigt de lidstaten in de resolutie van 1 juni 1999 uit de deelname van vrouwen in de wetenschap te stimuleren. De Europese Commissie heeft zich 2 doelen gesteld:

- (1) Het scala van de in de individuele lidstaten gehanteerde maatregelen is zeer breed. In dit verband lijkt het interessant de dialoog tussen de lidstaten en de uitwisseling van ervaringen voor wat hun beleid en maatregelen betreft om vrouwen in wetenschap te stimuleren, te bevorderen. Dit opdat de inspanningen op alle besluitvormingsniveaus zoveel mogelijk effect zouden hebben. Met het oog hierop heeft de Europese Commissie een groep van deskundigen ingesteld, bestaande uit 12 vrouwelijke wetenschappers. Deze werkgroep 'Women and Science' is ondergebracht bij de *European Technology Assessment Network (ETAN)* en heeft in november 1999 in Helsinki verslag uitgebracht over zijn bevindingen aan EU-Commissaris Onderzoek, Philippe Busquin. De bevindingen zijn tevens gebundeld in het ETAN-rapport [EU-commissie, 2000], dat op een tweede 'Women and Science'-congres, gehouden in april 2000, werd voorgesteld.

Om de problematiek verder in kaart te brengen en op middellange termijn beleidsaanbevelingen te formuleren, werd een werkgroep van nationale ambtenaren opgericht, aangeduid als de Helsinki-groep. Voor Vlaanderen zetelt de heer Koen Verlaeckt, navorser Administratie Wetenschap en Innovatie, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, in deze werkgroep.

- (2) Mede door een initiatief van de Europese vrouwenstudies-organisatie WISE (*Women's international studies Europe*), zijn gender-perspectieven opgenomen in alle *key actions* van het 5e Kaderprogramma. De inbreng van vrouwen op onderzoeksgebied dient op verschillende niveaus te worden bevorderd: het gaat om het stimuleren van onderzoek door, voor en over vrouwen.

Onder stimuleren van onderzoek door vrouwen wordt verstaan: het bevorderen van vrouwen als onderzoekers en als betrokkenen in de verschillende fasen van de overleg- en uitvoeringprocedures van het 5e Kaderprogramma. Hiertoe wordt b.v. de intentie uitgesproken om 40% van de Marie-Curie onderzoeksbeurzen en van de plaatsen in de adviserende en selecterende commissies van het 5e Kaderprogramma voor vrouwen te reserveren. Wat onderzoek voor vrouwen betreft, zal rekening gehouden worden met een eventuele seksedimensie bij de opstelling en de uitvoering van de werkprogramma's en zullen effectstudies worden verricht. Onderzoek over vrouwen b.v. richt zich ten slotte op de ontwikkeling in de tijd van de verschillende omstandigheden van mannen en vrouwen, de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, ...

Om deze maatregelen te realiseren werd een coördinatiestructuur, een '*Gender and Science Watch System*' in het leven geroepen, met als opdracht de integratie van het genderaspect in het 5e Kaderprogramma op te volgen en te implementeren. De *Genderwatch* fungeert als contactpunt binnen de Europese Commissie en heeft tevens als taak statistieken over vrouwen en wetenschap te verzamelen en te verspreiden, vrouwen aan te moedigen deel te nemen aan evaluatiecommissies, studies uit te voeren, ...

5.2.2 Denemarken

In de zomer van 1997 heeft Jytte Hilden, toenmalig Deens minister voor Onderzoek en Informatietechnologie, twee initiatieven genomen met de bedoeling verandering te brengen in het zeer laag percentage vrouwelijke onderzoekers in Denemarken.

- Een eerste initiatief hield in dat op de nationale begroting kredieten uitgetrokken werden voor een speciaal onderzoeksprogramma, FREJA genaamd, (*Female Researchers in Joint Action*). FREJA financiert specifieke onderzoeksprojecten in alle disciplines, en richt zich voornamelijk op hoog-gekwalificeerde jonge vrouwen. Het is eveneens de bedoeling hierdoor meer vrouwen te stimuleren voor een wetenschappelijke carrière en ze hierdoor beter zichtbaar te maken. In de periode 1998-2001 worden hiertoe 78 miljoen Deense Kronen (± 10.5 miljoen euro) uitgetrokken. Zestien projecten zijn geselecteerd voor financiering, waarvan 15 onder leiding van vrouwen. Dit bewijst dat er voldoende hooggekwalificeerde vrouwen gevonden werden, in een zeer brede waaier van wetenschappelijke disciplines.
- Het tweede initiatief betrof de start van een debat 'Vrouwen en uitmuntendheid in onderzoek' met 5 rondetafelbijeenkomsten. Dit mondde uit in een conferentie waarop de minister ideeën naar voor heeft gebracht die de gelijkheid van beide seksen in het onderzoek kunnen verhogen. Deze ideeën staan bekend als het '11-punten programma van Hilden'. Het beoogt onder meer: gelijke kansen – een verantwoordelijkheid van het management, meer vrouwelijke hoogleraren, doorzichtigheid van personeelsadvertenties, seksneutrale sollicitatiecommissies, begeleiders en mentoren, verplichte jaarlijkse rapportage over de vertegenwoordiging van vrouwen in onderzoek, hogere prioriteiten voor onderzoek naar sekseaspecten, een overheidsinstituut voor onderzoek naar gelijke kansen, zorgvergoeding voor jonge vrouwen en mannen, balans tussen gezin en carrière en gelijke kansen voor alle rangen en standen.
- Inmiddels heeft het Deense parlement de aanstelling van 30 extra vrouwelijke hoogleraren goedgekeurd.

5.2.3 Duitsland

In Duitsland heeft men zeer goed begrepen dat, wil men blijvende resultaten boeken wat het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen betreft, een uiteenlopend maar samenhangend pakket van maatregelen zich opdringt. Enkele voorbeelden zijn:

- De nieuwe Duitse kaderwet voor universiteiten uit 1998 stelt dat het een taak van de universiteiten is om de implementatie van gelijke rechten in het hoger wetenschappelijk onderwijs te verzekeren. In

deze wet wordt de aanstelling van universitaire beleidsmedewerkers voor emancipatie vermeld.

Wat de financiering betreft, is bepaald dat universiteiten zullen worden beoordeeld, niet alleen op hun onderwijs- en onderzoeksprestaties en hun ondersteuning van jonge wetenschappers, maar ook op hun resultaten op het gebied van emancipatie. Beide maatregelen maken deel uit van de voortvarende wijze waarop in Duitsland gewerkt wordt aan de *mainstreaming* van het emancipatiebeleid in het wetenschappelijk onderwijs. Ook is de *'habilitation'* (vergelijkbaar met het Hoger Aggregaat aan onze universiteiten) niet langer het standaardcriterium om tot professor benoemd te kunnen worden.

- De Duitse Bondsregering heeft eveneens een aantal specifieke maatregelen voorgesteld om de participatie van vrouwen in leidinggevende functies in wetenschap en onderzoek te doen stijgen. Het streefdoel is dat in 2005 20% van de hogere posities door vrouwen zouden ingenomen zijn.

Voor de periode 1996-2000 is ongeveer 720 miljoen DM gealloceerd om de participatie van vrouwen in de wetenschap, met name in leidinggevende posities, te verhogen. Het programma omvat in eerste instantie beurzen voor proefschriften, postdoc-plaatsen, ... teneinde het contingent vrouwen dat gekwalificeerd is voor een hoogleraarpositie te vergroten. Verder is een deel van het geld geoormerkt voor:

- *'Coaching programma's'* voor vrouwen die tijdens hun postdoctoraal werk geïdentificeerd zijn als talenten.
- Herintredingsbeurzen voor vrouwen die hun carrière onderbroken hebben (b.v. kinderen hebben gekregen). Deze beurzen bieden vrouwen de mogelijkheid hun onderzoeksprestaties en -kwalificaties weer op peil te brengen.
- *Stand-by-association*: beurzen voor vrouwelijke wetenschappers die tijdelijk uit het onderzoek stappen en elders gaan werken. Dit voorziet in mogelijkheden om toch nog contact te houden met de wetenschap. Het omvat deelname aan cursussen en beperkte deelname aan onderzoek.
- Binnen het wetenschapsbudget 1999 is ook een speciale post 'strategieën voor het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen in onderwijs en onderzoek' voorzien voor de volgende 4 jaar ten bedrage van 35 miljoen DM. Dit laat toe op een systematische wijze relevante initiatieven te ondersteunen, zoals b.v. het oprichten van een *'International Competence Centre for Women in Science'*.

- Een ander initiatief dat het federale ministerie opzet om het emancipatiebeleid te stimuleren is de ontwikkeling van een *total E-quality label* dat aan instellingen kan worden toegekend indien zij voldoen aan bepaalde eisen op het gebied van emancipatie.
- Daarnaast zijn er flankerende maatregelen, zoals kinderopvang voorzien.
- Ook op het vlak van hogere wetenschappelijke posities in de niet-universitaire onderzoeksinstituten worden maatregelen genomen. Het budget voor 1999 van de '*Hermann von Helmholtz Association of German Research Centres*', de grootste Duitse onderzoeksorganisatie, voorziet een kader om binnen het normale budget 100 extra permanente posities, voornamelijk bedoeld voor vrouwen, te creëren. Daarvan gebruik makend heeft het '*Research Centre Jülich*' volgend programma uitgewerkt: om het aantal vrouwen in top-onderzoekfuncties te verhogen wil men gedurende de komende 3 jaar 3 functies per jaar creëren waarvoor uitsluitend vrouwen kunnen postuleren. De *Max Planck Society* stelt negen posities op het niveau van professor (C3) open, gefinancierd door private bronnen.

5.2.4 Zweden

- In Zweden werden quota voor vrouwelijke hoogleraren gesteld. Op het niet halen van het streefcijfer volgt een financiële sanctie, zoals het bevroren van de financiële middelen voor benoemingen. Goed (emancipatorisch) beleid wordt beloond met extra assistenten-onderzoeksplaatsen en gast-docentschappen.
- Om het proces in gang te zetten, zijn 32 (extra) hooglerarenposities voor vrouwen ingesteld (het zogenaamde Tham-initiatief). Deze zijn gefinancierd door drie partijen: het Zweedse Ministerie van Onderwijs, de Zweedse raden van onderzoek en de betrokken universiteiten. Het initiatief dekt eveneens de kosten van 73 onderzoeksassistenten-plaatsen en 120 postdoctorale studiebeurzen, allen bestemd voor vrouwen. De fondsen zijn tevens beschikbaar gesteld voor vrouwelijke *visiting professors* (met name in de natuur- en technische wetenschappen) uit het buitenland. Het doel hiervan is het bevorderen van de samenwerking op onderwerpen die van belang zijn voor wetenschap en industrie. Men hoopt dat deze *visiting professors* tevens dienen als rolmodel voor jonge Zweedse vrouwelijke studenten.

- Daarnaast is bepaald dat 30% van de leden van universitaire besturen en commissies uit vrouwen moet bestaan. In de onderzoeksraden geldt een quotum van 40%.

5.2.5 Finland

- In Finland is een vergelijkbare maatregel getroffen: alle overheidscommissies, adviesraden en analoge instanties, de 4 nationale onderzoeksraden inbegrepen, moeten voor 40% uit vrouwen bestaan.
- Het Finse gezinsbeleid wil het combineren van werk en gezin vergemakkelijken. De duur van het ouderschapsverlof is 263 dagen, waarvan er ook 158 door de vader kunnen worden opgenomen.
- Een voorstel voor een stimuleringsbeleid wordt voorbereid in de schoot van de Academie van Finland. De groep die zich hiermee bezig houdt, overweegt onder meer voorstellen te doen omtrent het vervangen van de biologische leeftijd door een academische leeftijd, om op die manier de nadelige onderbrekingen in de wetenschappelijke carrière door b.v. zwangerschapsverlof op te vangen. Verder stellen zij een verhoging voor van 5% van de mobiliteitsvergoeding voor jonge onderzoekers die met hun gezin in het buitenland aan wetenschappelijk onderzoek wensen te doen. De verhoging zou vooral de extra kosten voor kinderopvang moeten dekken.
- In 1995-1997 heeft het Finse Ministerie van Onderwijs acht leerstoelen Vrouwenstudies voor de duur van vijf jaar ingesteld. Na deze periode zal de beslissing over de financiering van deze leerstoelen bij de universiteiten liggen. Ook door de Finse Academie is in 1998 de Minna Canth-leerstoel ingesteld, een leerstoel voor onderzoek in vrouwenstudies.

5.2.6 Nederland

- In 1997 is in Nederland de Wet inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs ingevoerd, die scholen en universiteiten verplicht streefcijfers vast te stellen en een plan te ontwikkelen om deze te halen.
- Verder zijn het NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek) en de Vereniging van universiteiten overeengekomen het stimuleringsprogramma Aspasia in te stellen. Dit programma beoogt vrouwen in de positie van universitair docent, op grond van hun kwaliteiten, in aanmerking te

nemen voor de functie van universitair hoofddocent. Tegelijk krijgen ze de gelegenheid een extra onderzoeksproject op te zetten voor een promovendus of een postdoc-vorser. De universiteiten betalen de hogere salarissen, terwijl het NWO en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen het extra onderzoeksproject financieren. Het stimuleringsprogramma moet ertoe leiden dat er in korte tijd meer vrouwen werkzaam zijn in de hogere universitaire functies, zonder dat er eerst vacatures of formatieplaatsen moeten gecreëerd worden. Het programma zal de komende 5 jaar ruim dertig onderzoeksplaatsen opleveren.

5.2.7 Verenigd Koninkrijk

In Engeland is in 1994 een *'women's development unit'* opgericht binnen het *Office of Science and Technology*. Deze cel bevordert, stimuleert en helpt bij de coördinatie van het werk van de bestaande organisaties actief op het terrein van 'vrouwen in de wetenschap' en is nu opgenomen in het recent gestarte Athena-project. Athena wordt gesteund door alle *funding councils* en het *Committee of Vice Chancellors and Principals*. De doelstelling van Athena is *'to facilitate the achievement of a 10% improvement in the rate of appointments of women to academic posts at all levels by 2003'*. Binnen Athena kunnen 3 lijnen van concrete acties worden onderscheiden:

- Het verzamelen, analyseren en verspreiden van informatie zoals:
 - * Het aanleggen van een informatie-databank van vrouwen in wetenschap en technologie, bedoeld om identificatie van het potentieel te vergemakkelijken;
 - * Het verzamelen/zorgdragen voor kwantitatieve gegevens over vrouwen in wetenschap en technologie om o.a. vergelijkingen en *benchmarking* mogelijk te maken;
 - * Het monitoren van en input leveren voor het verrichten van studies.
- Individuele- en organisatieontwikkeling:
 - * Partners zoeken om trainings- en ontwikkelingsprogramma's voor individuen op te zetten, o.a. gericht op het voorzien in mentoren;
 - * Activiteiten ontplooiën om de cultuur en institutionele praktijken te veranderen die een negatief effect hebben op de in- en doorstroom van vrouwen binnen wetenschapsinstellingen. Athena wil samen met wetenschapsinstellingen werken aan het herkennen en veranderen van die praktijken alsook de identificatie en verspreiding van goede HRM-praktijken.

- Faciliteren en financieel ondersteunen van initiatieven:

- * Genereren van *good-practices*, deze ontwikkelen en verspreiden. Hiertoe is een uitnodiging gegaan naar wetenschapsinstellingen om projecten in te dienen die met een geringe som geld ondersteund kunnen worden. De instellingen dienen te zorgen voor andere bijdragen en moeten kunnen aantonen dat er ondersteuning en engagement is van hoger bestuurlijk niveau. Projecten worden voor 1 jaar gefinancierd. De projectresultaten worden nationaal verspreid.
- * Agenderen van issues die zo belangrijk zijn dat ze actie op nationaal vlak vragen.
- * Opzetten van speciale projecten. Wat reeds is gepland is een serie interviews getiteld '*How did we get there*'. Deze interviews moeten bijdragen tot een breder inzicht over de persoonlijke en professionele factoren die bij een wetenschappelijke carrière kunnen meespelen.

5.2.8 Diverse losstaande initiatieven

- Dat echter niet alles geld hoeft te kosten, wordt bewezen door een eenvoudige maatregel die in de VS vrij algemeen en met succes wordt gehanteerd. De maatregel bestaat er in om congressen en symposia niet te financieren indien vrouwelijke, zwarte en migrantensprekers onvoldoende vertegenwoordigd zijn in het programma.

- Door een anonieme donor werd een bedrag van 20 miljoen dollar geschonken aan de Stanford University, VS, met het verzoek dit te gebruiken om de aanwezigheid van vrouwelijke wetenschappers in de wetenschappelijke en ingenieursrichtingen te bevorderen.

5.3 SITUATIE IN VLAANDEREN

5.3.1 Wetgeving

Er zijn drie recente Vlaamse decreten met betrekking tot gelijke kansen:

Het **Decreet van 13 mei 1997** houdende de opvolging van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie (Peking, 4-14 september 1995). Dit decreet verplicht de Vlaamse regering om jaarlijks bij het Vlaamse Parlement een verslag uit te brengen over de maatregelen die op diverse beleidsdomeinen zijn genomen in toepassing van het Actieplatform van Peking. Deze verplichte rapportering speelt ook een rol in de sensibilisering van de administratieve overheden aangaande de toepassing van het Actieplatform.

Het **Decreet van 15 juli 1997** tot invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen voorziet o.m. dat alle bestaande adviesorganen van de Vlaamse overheid uiterlijk tegen eind 1999 moeten voldoen aan de vereiste dat ten hoogste 2/3 van de leden van hetzelfde geslacht mogen zijn. De adviesorganen die niet overeenkomstig het decreet zijn samengesteld, zullen niet langer een rechtsgeldig advies kunnen uitbrengen. Dit decreet slaat op alle adviesorganen die bij wet, decreet of besluit zijn opgericht (of zullen worden opgericht) en die de regering of de bevoegde minister adviseren.

Het **Decreet van 18 mei 1999** houdende een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de beheers- en bestuursorganen van de instellingen, ondernemingen, vennootschappen of verenigingen van de Vlaamse overheid. Dit decreet sluit aan bij het vorige en voert de 1/3-2/3 quotumregel in voor de samenstelling van bovenvernoemde organen. Er is een overgangperiode tot 1 januari 2002 voorzien. Het decreet stelt eveneens dat voor de invulling van vacante mandaten, de voordragende instantie voor elk van deze mandaten de kandidatuur van één man en één vrouw moet voordragen.

5.3.2 Positieve acties

- Aan de K.U.Leuven werd het Centrum voor Gelijke Kansen opgericht dat onder leiding staat van een Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen. Dit centrum stelt zich tot doel het huidige beleid naar het aspect van gelijke kansen te beschrijven, te analyseren en beleidsindicaties aan te geven. De werking van dit centrum heeft geleid tot een eerste gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] dat in oktober 1999 werd uitgebracht.
- De toepassing van de 2 'quotumdecreten' wordt ondersteund door Pluspunt, dat binnen de cel 'Gelijke Kansen in Vlaanderen' (onder de minister bevoegd voor het gelijke-kansenbeleid) werd opgericht en sinds het midden van 1999 operationeel is. 'Pluspunt' is een gegevens- en adviesbank van vrouwen met bestuurstalenten die beschikbaar zijn om dergelijke mandaten op te nemen. Mede dankzij Pluspunt kunnen argumenten zoals "we vinden geen vrouw" of "vrouwen hebben niet de vereiste deskundigheid" doorbroken worden. Ook op meer lokaal vlak, b.v. de Provincie Oost-Vlaanderen werden analoge initiatieven genomen.

- In het kader van het gelijke-kansenbeleid heeft het FWO besloten de mandaten te schorsen tijdens ouderschaps-, zwangerschaps- en borstvoedingsverlof en te verlengen met de niet-gepresteerde periode. 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. Verder zou ook vanaf september 2000 een mandaat (postdoctoraal onderzoeker) dat met tenminste 3 maand wordt geschorst, automatisch verlengd worden tot het einde van een academiejaar, zodat de overbruggingsperiode gefinancierd wordt.

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, die geen absolute leeftijdslijmieten vormen. 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.

5.3.3 Vlaams interactieforum rond vrouwen en wetenschap

Mede ter ondersteuning van de Vlaamse contactpersoon bij de Helsinki-werkgroep (zie 5.2.1) werd vanuit AWI een discussieforum 'Vrouwen en Wetenschap'⁵ opgericht. Mevrouw Kristien Vercoetere vertegenwoordigt het VRWB-secretariaat hierin. Het overlegforum zou het Vlaamse klankbord moeten worden bij de Helsinki groep en zou verder, onder meer, ondersteuning verlenen bij het verzamelen van Vlaamse indicatoren, een website creëren waarin b.v. het vrouwelijk onderzoekspotentieel inzake genderproblematiek bekend gemaakt wordt, waar basisstatistieken en indicatoren te vinden zijn, waar links gelegd worden naar netwerken, beleidsdocumenten, ...

Een eerste vergadering van deze werkgroep vond plaats op 6 april 2000. Tevens werd de Vlaamse bijdrage voor de Helsinki-groep voorbereid: momenteel bestaat deze uit het aanleveren van de (correcte) statistische basisinformatie over de positie van de vrouw in het wetenschappelijk gebeuren in Vlaanderen.

⁵ Voor de samenstelling van deze werkgroep wordt verwezen naar de website: <http://www.innovatie.vlaanderen.be/gender>.

De huidige informatie waarover de Europese Commissie beschikt is onvolledig, niet correct en verouderd en geeft aldus een verkeerd beeld over Vlaanderen.

5.3.4 Vrouwenstudies in Vlaanderen

Inplanting van centra voor Vrouwenstudies in Vlaanderen

Tot september 1994 beschikte Vlaanderen niet over een volwaardige academische opleiding Vrouwenstudies, wel over individuele centra verbonden aan de Vlaamse universiteiten, die in de loop der jaren expertise hebben verworven zowel op het vlak van het onderzoek als op het vlak van het onderwijs. Er zijn centra voor Vrouwenstudies aan de universiteiten van Antwerpen, Brussel, Gent, Leuven en Diepenbeek.

Aan de **Universiteit Antwerpen** werd vanaf 1987-1988 een cursus georganiseerd onder de naam 'Vrouw en Samenleving' waarmee men wilde beantwoorden aan de behoefte van de feministische beweging aan wetenschappelijke informatie over de positie van de vrouw in de samenleving. In 1990 werd de naam veranderd in 'Vrouwenstudies'. Er werden elk jaar verschillende onderwijsmodules aangeboden (post-graduaat cursussen van 30 uur) over feministische theorieën, literatuur, vrouwengeschiedenis, gezondheid e.a. Doorheen de jaren werden met deze formule een 550 studenten bereikt. De ontwikkelde expertise van docenten en (ex)studenten hebben een grote bijdrage geleverd aan het tot stand komen van de Aanvullende Studie Vrouwenstudies (zie verder).

Het centrum voor vrouwenstudies werkt vooral via onderzoeksprojecten, gefinancierd door de Vlaamse overheid, de provincie Antwerpen, ...

Aan de **Vrije Universiteit Brussel** werd in 1988 het Centrum voor Vrouwenstudies opgericht. Het centrum wordt geschraagd door een 3-tal ZAP-leden en een 13-tal medewerkers, die dit allen op 'vrijwillige' basis doen. Het onderzoek is vooral projectmatig georganiseerd, bekostigd door b.v. de Vlaamse overheid. Het centrum steunt op 2 belangrijk activiteiten-pijlers. De eerste pijler zijn de 'lunchdebatten' georganiseerd rond een bepaalde topic.

Daarnaast werd drie jaar geleden een keuzevak 'vrouwenstudies' opgestart. Dit keuzevak is voor alle studenten uit de licentie toegankelijk en heeft er mede toe geleid dat er bij de studenten meer interesse gekomen is voor vrouwenstudies.

Het **RUG**-centrum voor Vrouwenstudies (nu genderstudies) werd opgericht in 1992. Het streeft ernaar gendergericht wetenschappelijk onderzoek te stimuleren, de resultaten ervan in het universitair curriculum te integreren en een zo ruim mogelijk publiek gevoelig te maken voor het belang van deze benadering. De stuurgroep van het centrum bestaat uit ZAP- en AAP-leden uit verschillende faculteiten (letteren, rechten, communicatiewetenschappen, psychiatrie...). Het centrum werkt – zonder noemenswaardige middelen – dus niet alleen interdisciplinair maar ook interfacultair. Ook met andere centra en netwerken (b.v. Sophia) worden zoveel mogelijke contacten onderhouden. In de afgelopen jaren waren verschillende ZAP-leden van de stuurgroep promotor voor projecten rond gender.

Jaarlijks worden lunchlezingen georganiseerd waarop onderzoek/st/ers (prioritair) van de RUG hun gendergericht onderzoek voorstellen aan een ruim publiek van geïnteresseerden (studenten, collega's, leden van vrouwenverenigingen, pers...). Deze lezingen worden telkens ook gepubliceerd in de verslagen van het RUG-centrum voor genderstudies en hebben een grote respons. Het centrum fungeert ook als documentatiecentrum en contactpunt voor personen die informatie willen rond genderonderwerpen.

In maart 2000 organiseerde het centrum een internationaal colloquium rond 'Gender, identiteit en waanzin' in het kader van het Karel V-colloquium van de faculteit Letteren en Wijsbegeerte.

Sinds academiejaar 1999-2000 wordt ook de cursus 'Een inleiding tot de genderstudies' (verplicht vak in de opleiding Vergelijkende Cultuurwetenschappen; keuzevak in de andere universitaire opleidingen) georganiseerd.

Reeds in de late zeventiger jaren werd aan de **K.U.Leuven** een vrouwengroep 'Vrouw en Opvoeding' opgericht. In 1981 werd dit centrum geïnstitutionaliseerd in het Onderzoekscentrum Vrouw en Opvoeding, verbonden aan de faculteit der Psychologie en Pedagogische Wetenschappen. Ook hier wordt vooral projectmatig onderzoek verricht.

Vanaf het academiejaar 1999-2000 werd voor de eerste maal aan de K.U.Leuven een nieuw vak 'Genderstudies' ingericht. Dit vak is tijdens de 2e licentie als keuzevak te volgen.

Aan de K.U.Leuven is binnen de Vereniging Academisch Personeel in 1996 een werkgroep Vrouw en Universiteit opgericht. Deze werkgroep fungeert dikwijls als drukkinggroep en heeft mede geleid tot het aanstellen van de rectoraal adviseur gelijke kansen.

Binnen het Sociaal Economisch Instituut (SEIN) van het **LUC**, heeft het Steunpunt *Women's studies* als opdracht om aan de hand van ambtelijke databanken onderzoek te doen naar de ongelijkheden in inkomen en arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen en tussen vrouwen onderling. Het steunpunt is onder meer actief in:

- Het AGORA-programma van de DWTC dat de databanken van de overheid zowel technisch als inhoudelijk toegankelijker wil maken voor een ruim publiek: onderzoekscentra, bedrijven, verenigingen en burgers. SEIN kreeg daarbij het project genderstatistieken toegewezen. Ze verzamelen en interpreteren cijfers naar geslacht rond demografie, arbeid, inkomen, fiscaliteit en vertegenwoordiging in de besluitvorming en leidinggevende functies.
- De Vlaamse Gemeenschap financiert verschillende onderzoeksprojecten op het terrein vrouwenstudies binnen het impulsprogramma humane wetenschappen. Het steunpunt coördineert drie zulke onderzoeken. Een eerste onderzoek loopt aan de K.U.Leuven en neemt de rolpatronen in de opvoeding onder de loep. Promotor hiervan is prof. dr. Lieve Vandemeulebroecke. De twee andere onderzoeken gaan over 'vrouw en media'. Prof. dr. Frieda Saeys en prof. dr. Marysa Demoor van de Universiteit Gent onderzoeken de aanwezigheid van vrouwen in mediabedrijven. Prof. dr. Magda Michielsens kijkt aan de UIA hoe de kijker/lezer/luisteraar man- en vrouwbeelden ervaart. De coördinatieopdracht bestaat erin om toe te zien op de beleidsrelevantie van de drie onderzoeksprojecten.

Ter aanvulling van deze opdracht werd een kleinschalig onderzoek uitgevoerd naar de positie van vrouwen aan universiteiten. Er werd cijfermateriaal verzameld over de aanwezigheid van vrouwen in het wetenschappelijk korps en de benoemings- en bevorderingsprocedures van de verschillende universiteiten werden geanalyseerd. De resultaten van deze studie zijn gebundeld in 'Gezocht: professor (v)'.

'Gediplomeerde in de Aanvullende Studie Vrouwenstudies' (GAS).

Gezien de groeiende belangstelling voor zowel het onderwijs- als het onderzoeksaanbod van Vrouwenstudies, werd vanaf het academiejaar 1994-1995 van start gegaan met een volwaardige voortgezette academische opleiding voor heel Vlaanderen 'Aanvullende Studies Vrouwenstudies' die door de grote Vlaamse universiteiten samen aangeboden wordt. Het geheel is nu gestroomlijnd en uitgebreid tot één academisch programma dat vanaf 1 oktober 1998 in zijn vernieuwde vorm van start ging. Het betreft een voltijds postuniversitair studieprogramma van 1 jaar, dat eventueel ook over 2 studiejaar kan gespreid worden en leidt tot de graad van 'Gediplomeerde in de Aanvullende Studie Vrouwenstudies' (GAS).

De bedoeling is de emancipatie-deskundigheid van de deelnemers te verhogen door theoretische inzichten te verschaffen in de wijze waarop 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid' de maatschappelijke context beïnvloeden en vorm geven. Tevens wordt een interdisciplinaire basis gelegd voor het verrichten van onderzoek op het terrein van vrouwenstudies.

Omdat de UIA sinds 1987 expertise heeft opgebouwd i.v.m. het onderwijs en bovendien beschikt over de noodzakelijke administratieve omkadering, opteerden de initiatiefnemers ervoor om de opleiding te hechten aan het departement Politieke en Sociale Wetenschappen van de UIA. De colleges worden verzorgd door professoren van alle medewerkende universiteiten; ook gastdocenten worden ingeschakeld voor specifieke wetenschapsdomeinen.

Sophia

Sophia werd in 1990 opgericht als bi-communautaire netwerk voor iedereen die met vrouwenstudies bezig is in België. Het netwerk streeft ernaar alle personen te groeperen die zich door vrouwenstudies aangesproken voelen. Sophia richt zich niet alleen tot onderzoek(st)ers, maar ook tot studenten, militanten, vertegenwoordig(st)ers van basisgroepen, vormingswerk(st)ers, beleidsmensen, leerkrachten. Zij streeft bovendien een ruime en actieve samenwerking met de vrouwenbeweging na en een betere toegankelijkheid van vrouwenstudies voor de vrouwen in het onderwijs, actiegroepen, vormingsinitiatieven en het verenigingsleven in het algemeen.

5.4 BESLUIT

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat in de meeste Europese landen, in meerdere of mindere mate, acties genomen zijn om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap aan te pakken.

Voorals Duitsland blijkt hier het voortouw te nemen.

Het overzicht is niet volledig, maar biedt een greep uit de maatregelen die zeer gevarieerd zijn: wijzigingen in de wetgeving, positieve acties, en *mainstreaming*. De positieve acties omvatten speciale onderzoeksprogramma's, beurzen, oprichten van specifieke centra, instellen van quota, ... Er is duidelijk een evolutie waar te nemen van het 1e niveau (wettelijke gelijkheid) naar *mainstreaming*. Toch kunnen de drie niveaus niet los gezien worden van elkaar. Positieve acties zouden b.v. effectiever zijn indien zij gepaard zouden gaan met wijzigingen in de praktijken en structuren die de achterstand in de hand werken (*mainstreaming*). Anderzijds moeten sommige elementen van *mainstreaming* een wettelijke ondersteuning krijgen. De doelgroep is eveneens zeer breed. Zowel het stimuleren van de jongere (vrouwelijke) wetenschappers, het vergemakkelijken van de 'terugkeer', het bevorderen van de doorstroming naar hogere posities, ... komen aan bod.

Dat aan deze maatregelen meestal een prijskaartje vastzit, wordt uit de gegeven voorbeelden duidelijk.

Wat acties betreft, is Vlaanderen geen koploper. Binnen de universiteiten zijn er weliswaar een aantal voorzichtige initiatieven genomen die ijveren voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Inzake een gelijke-kansenbeleid is er voorlopig alleen expertise aanwezig aan de K.U. Leuven [Malfliet e.a., 1999]. Daar zijn in het voorbije anderhalf jaar aanzienlijke inspanningen geleverd om een gelijke-kansenbeleid op een doordachte wijze voor te bereiden en toe te passen. Verder beperken de initiatieven in Vlaanderen zich hoofdzakelijk tot onderzoek en informatieverstrekking, zoals o.m. de centra voor vrouwenstudies, verbonden aan de universiteiten die vooral op projectbasis werken. Hierdoor kennen zij geen bestaanszekerheid. Bovendien doen de ZAP-leden die zich in deze centra engageren dit veelal naast hun opdracht op vrijwilligersbasis.

Het pallet van maatregelen, die meestal nog vrij recent zijn, kan een inspiratiebron zijn voor het uitstippelen van de maatregelen die voor Vlaanderen het meest geschikt zouden zijn en de beste kans op verandering zouden hebben. De initiatieven moeten vooraf gescreend worden of ze inderdaad succesvol zijn en zeker niet contraproductief werken.

HOOFDSTUK 6

MOGELIJKE AANBEVELINGEN VOOR VERBETERING

In de diverse bestudeerde rapporten worden aanbevelingen gedaan om het aantal vrouwen in de wetenschap en meer bepaald in hogere functies te bevorderen. In dit hoofdstuk wordt een overzicht van deze aanbevelingen gegeven. Soms betreft het suggesties omtrent eenvoudige maar efficiënte maatregelen. Andere aanbevelingen daarentegen gaan verder en vereisen een drastischer ingrijpen en grote betrokkenheid van de instellingen.

De ondervetegenwoordiging van vrouwen in academia is in de eerste plaats een existentieel probleem voor de wetenschapsinstellingen zélf. Het is dan ook vooral aan deze instellingen om autonoom en redenerend vanuit hun eigen belang gerichte acties te ondernemen. Hierbij moet men zich beraden over welke acties prioritair zijn maar eventueel slechts op iets langere termijn resultaat zullen opleveren, en welke acties eenvoudig en snel door te voeren zijn.

Ook de overheid heeft echter een taak. Deze taak zou vooral stimulerend moeten zijn, gericht op positieve ondersteuning en versnelling van de beleidsprocessen in de instellingen.

6.1 UNIVERSITEITEN

In het rapport 'Gezocht: professor (v)' [Van Haegendoren e.a., 2000] wordt gesteld dat een performante universiteit die het beste personeel wil aantrekken en houden, op de verschillende beïnvloedende factoren (uiteengezet in hoofdstuk 3) actie zal moeten voeren. Als instelling van maatschappelijk nut is zij het zichzelf verplicht op de eerste factor (algemeen maatschappelijke en historisch-culturele factoren) in te spelen.

Zij dient verder na te gaan waarom vrouwen bepaalde keuzes maken, en evalueren of en hoe zij hieraan kan/mag remediëren. Verder zouden de universiteiten zich moeten inspannen om de combinatie gezin-arbeid mogelijk te maken of te vergemakkelijken. Dit kan zowel via de uitbouw van collectieve voorzieningen, de organisatie van opvang tijdens de vakantiemaanden, maar ook via het versoepelen van werktijdsystemen (deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking, ...).

De hoofdaandacht moet nochtans gaan naar de derde factor, namelijk haar personeelsbeleid en bedrijfscultuur.

6.1.1 Engagement van de top

Een meer evenwichtige aanwezigheid van vrouwen in het academisch personeel zal er niet vanzelf komen. Het engagement van de top is een absolute noodzaak, samen met de inzet van middelen.

De betrokkenheid van het universiteitsbestuur en de wil om iets te veranderen is van het grootste belang om de doorstroom van vrouwen hoog op de agenda te krijgen. Universiteiten moeten leren omgaan met de problematiek van gender-gelijkheid. Daarom is het nodig om decanen en andere personen uit de hoogste bestuursorganen uit te nodigen om over het onderwerp na te denken, bewust te worden van het probleem en van hun impliciete cultuur, en naar een oplossing te zoeken. Ze moeten zich tevens bewust worden van de superioriteit van een management gebaseerd op verscheidenheid en van de verspilling van talent en financiële middelen door het intellectueel potentieel niet optimaal te benutten. Niet alleen de top, maar alle personeelsleden moeten zich trouwens bewust worden van de verscheidenheid aan cultuurelementen binnen hun instelling. Ze moeten gesensibiliseerd worden inzake de complementariteit en de nuttige diversiteit van waarden en normen die benoemd worden als traditioneel mannelijk en vrouwelijk. Openheid en waardering ten aanzien van deze diversiteit is een stimulans.

Universiteiten moeten het probleem zelf oplossen en hun verantwoordelijkheid opnemen, mits eventuele stimulans van de overheid. Iedere universiteit zou op die manier uitgenodigd kunnen worden om een gelijke-kansenbeleid uit te werken, toegespitst op de eigen situatie en passend bij het strategisch beleid van de instelling. Het gaat hier om de strategische (her)oriëntatie van de universiteit, zoals het *mainstreaming* model voor gelijke kansen voorschrijft. De K.U.Leuven, die als eerste een initiatief in die zin genomen heeft, zou, na evaluatie, als voorbeeld kunnen dienen voor uitbreiding naar de andere instellingen. Ook voorbeelden uit het buitenland (vooral Nederland) kunnen een inspiratiebron zijn.

Een eerste invulling van zo'n gelijke-kansenbeleid is het opstellen van een jaarlijks gelijke-kansenrapport en het aanstellen van een emancipatieverantwoordelijke, die onder meer het gelijke-kansenbeleid uitdenkt. Dit kan een vrouwelijke gewone hoogleraar zijn, die hiervoor – gedeeltelijk – vrijgesteld wordt. Het gaat immers niet op de enkele vrouwelijke gewone hoogleraren nog een extra taak bij te geven. Aan de K.U.Leuven werd dit gerealiseerd door de creatie van de functie Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen. De emancipatieverantwoordelijke zou ieder jaar verslag moeten voorleggen aan de Raad van Bestuur over haar activiteiten, over de doelstellingen die de universiteit gesteld heeft inzake de aanwezigheid van vrouwen en over de resultaten die bereikt zijn.

Dat ook mannen actief deelnemen aan het gelijke-kansenbeleid is een absolute vereiste. De doelgroep is namelijk de héle universitaire gemeenschap. Het doel is immers gender-ongelijkheden op àlle niveaus en in àlle sectoren van het universitair personeel te bannen.

Ook de institutionele verankering van het gelijke-kansenbeleid is bijzonder belangrijk. De verantwoordelijkheden zouden moeten verspreid worden over alle besluitvormingsorganen en de bevoegde uitvoerende organen zouden op alle niveaus moeten gekend zijn. Het gaat immers over gedeelde verantwoordelijkheid binnen de hele universitaire gemeenschap, waar elk beleidsniveau verantwoordelijkheid draagt voor duidelijk afgebakende doelstellingen. In dat kader zijn ook het personeel en zelfs de studenten belangrijke actoren binnen het gelijke-kansenbeleid.

6.1.2 Evenwichtige samenstelling van de besluitorganen

In navolging van het decreet op de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in adviesraden (zie 5.3.1) ligt het voor de hand dat de Vlaamse universiteiten o.m. in de samenstelling van hun raden van bestuur een meer evenwichtige samenstelling realiseren. Voor de samenstelling van interne raden (departementsraden en faculteitsraden) is het veel moeilijker om te komen tot een evenwichtige vertegenwoordiging, omdat vrouwen zo ondervertegenwoordigd zijn in het algemeen, en als gewone hoogleraren in het bijzonder. Hier zou naar andere oplossingen moeten gezocht worden. In het rapport 'Gezocht: professor (v)' van prof. Mieke Van Haegendoren wordt voorgesteld om eventueel aan de emancipatie-verantwoordelijke ambtshalve inspraak te geven bij iedere aanstelling of bevordering.

6.1.3 Een transparanter personeelsbeleid en objectieve criteria bij selectie en promotie

Of het nu gaat om rekrutering, selectie, begeleiding, beloning, evaluatie, doorstroom, benoeming of bevordering, ... in elke fase van het arbeidsproces moeten gelijke kansen voor mannen en vrouwen gegarandeerd worden. Dit kan door het beleid terzake formeler en transparanter te maken.

In het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] wordt daarom aangeraden in eerste instantie elk type beleidsnota, elk richtinggevend rapport of elke regelgeving te toetsen op de gender-neutraliteit van de criteria en op de mogelijke ongewenste gender-neveneffecten. Voor een dergelijke ex-ante evaluatie met betrekking tot gender bestaan beleidsinstrumenten, zoals Locale-Emancipatie-Effecten-Rapportage (LEER)[Verloo M., 1995] en de *Simple Method to Assess the Relevance of Policies to Gender*

(SMART)[Van Lamoen L., 1999]. Bij het testen op seksneutraliteit mag evenwel nooit afbreuk gedaan worden aan de kwaliteitsvereisten.

Tevens raadt men aan dat de benoemings- en bevorderingsvoorwaarden en procedures nauwkeuriger omschreven worden. Zowel vrouwen als mannen hebben baat bij formele, open (sollicitatie)procedures met duidelijk omschreven functieprofielen op basis van seksneutrale functiecriteriën en met een precieze afbakening van het kwalitatieve en het kwantitatieve. Omdat vrouwen veelal buiten de informele netwerken vallen, dragen informele wervingsmethodes het risico van inteelt zodat ad-hoc samengestelde commissies zeker moeten vermeden worden. Ook een betere afstemming tussen de faculteiten onderling van de procedures inzake behandeling van benoemings- en promotiedossiers zou de transparantie ten goede komen.

Valide en objectieve criteria ontwikkelen om de prestaties van de mensen te evalueren is niet eenvoudig omdat we geneigd zijn dezelfde heersende criteria steeds opnieuw te gebruiken, zonder op hun validiteit te letten. Universiteiten spannen zich zeker in om de criteria te objectiveren: de grote betekenis die in de beoordeling van de dossiers gehecht wordt aan verblijven in het buitenland en aan publicaties in gereviewde internationale tijdschriften, zijn hiervoor een duidelijk bewijs. De vraag is echter of dit genderneutrale criteria zijn. Universiteiten kunnen b.v. besluiten om meer op de kwaliteit te letten in plaats van op de kwantiteit. Het is namelijk zo dat mannen meer publiceren dan vrouwen. Maar kijken we naar het aantal citaties per artikel, dan zien we dat een artikel van een individuele vrouw gemiddeld meer geciteerd wordt dan een artikel van een individuele man. Het citatieniveau is natuurlijk geen perfecte maat voor het meten van de kwaliteit, maar dat is kwantiteit evenmin. Men zou b.v. kunnen voorstellen de vijf beste artikels voor te leggen. Bij het definiëren van de criteria is het dus belangrijk te waken over de balans tussen de kwantitatieve en kwalitatieve eisen. Criteria voor managementcapaciteiten zijn alleszins niet geobjectiveerd, en zelfs de onderwijskwaliteiten worden niet steeds voldoende gewaardeerd alhoewel hieraan de universiteiten belangrijke bewegingen ter verbetering aan de gang zijn.

Academische begeleiders en de verantwoordelijken in b.v. de benoemingscommissies zouden meer gender-bewust en dus beter gewapend moeten worden tegen vooroordelen en stereotypen om fouten in evaluatieprocedures te corrigeren. Evaluatoren die begrijpen dat hun eigen gender-gerelateerde verwachtingen de ware redenen van iemands prestaties kunnen vertekenen, zullen eerder geneigd zijn

verder te zoeken naar de oorzaak van iemands falen (of succes). Een gender-training kan in dit opzicht een eerste voorbereiding bieden. In de beoordelingscommissies zou een verantwoordelijke kunnen aangeduid worden die een gender-neutrale checklist hanteert tijdens de selecties en interviews.

Er zou tevens meer openheid moeten zijn in de communicatie inzake deze beleidsaspecten. De criteria voor b.v. promotie zouden op dezelfde manier en expliciet gecommuniceerd moeten worden, aan zowel mannen als vrouwen. Waarschijnlijk raken vrouwen minder gauw op de hoogte van zulke criteria als die alleen informeel bekend zijn; vrouwen worden dan benadeeld omdat ze alleen de formele communicatiewegen bewandelen. Het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] stelt voor dat vrouwen in vacatureteksten uitdrukkelijk uitgenodigd worden om ook te solliciteren en dat alle kandidaturen moeten uitgehangen worden. Ook informatie inzake rechten van de onderzoeker en de samenstelling van het academisch dossier zou voor iedereen moeten beschikbaar zijn. Er kunnen ook 'interventieprogramma's' ontwikkeld worden waarbij b.v. bijeenkomsten georganiseerd worden om vrouwelijke stafleden concrete informatie te geven over mogelijke carrièrestappen, waar evaluaties besproken worden, ...

In het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] stelt men dat men ook de faculteiten ertoe kan aanzetten jaarlijks een actieplan op te stellen, met doelstellingen die gekaderd zijn in het algemene actieplan van de universiteit. De realisaties zouden financieel kunnen beloond worden door de universitaire overheid.

6.1.4 Loopbaanontwikkeling begeleiden

Men suggereert vaak dat een van de redenen van de geringe aanwezigheid van vrouwen in het academisch korps het gevolg zou zijn van de proportioneel grote 'uitval' van vrouwen bij het doorstromen. Zoals het rapport 'Gezocht: professor (v)' [Van Haegendoren e.a., 2000] doet vermoeden, worden vrouwen op verschillende plaatsen blijkbaar anders dan mannen aangespoord of ondersteund om een academische loopbaan uit te bouwen, en/of ervaren de impulsen van de omgeving anders. Zoals reeds gesuggereerd in 3.3 en 3.4.3 zou een onderzoek naar deze *drop-outs* misschien meer informatie omtrent de redenen van hun afhaken aan het licht kunnen brengen.

In ditzelfde rapport [Van Haegendoren e.a., 2000] wordt aangehaald dat dit geen typisch fenomeen voor universiteiten is maar zich ook voordoet in veel bedrijven. In Belgische vestigingen van Amerikaanse bedrijven als Citybank en Raychem hecht men daarom specifieke aandacht aan loopbaanontwikkeling van vrouwen, onder meer door het aanbieden van opleidingsprogramma's 'women only'.

Ook zouden mogelijke vormen van loopbaanplanning kunnen uitgewerkt worden, al dan niet in samenspraak met een mentor. Met de term mentor wordt bedoeld dat oudere en meer ervaren collega's de rol van coach opnemen tegenover hun jongere collega. Op collegiale wijze kunnen zij bijstaan, bemoedigen, begeleiden, risico's helpen analyseren, ... De rol van een mentor kan bepalend zijn in een aantal keuzemomenten over de hele loopbaan. In het buitenland bestaan al specifieke mentorprogramma's voor vrouwen aan universiteiten, waaraan een voorbeeld kan genomen worden. Hierbij kan naar het Athena-project in het Verenigd Koninkrijk verwezen worden (zie 5.2.7).

Tevens zou een speciale inspanning kunnen geleverd worden voor het detecteren van vrouwelijke 'high potentials' en jonge veelbelovende onderzoekers en medewerkers.

6.1.5 Een stimuleringsbeleid, afgestemd op de nieuwe academici: gezins- versus academische verplichtingen

De universiteiten moeten zich voorbereiden en constructief inspelen op een nieuw type van academicus, in plaats van te blijven werken met een verouderd beeld. De traditionele loopbaan van een academicus is geënt op het profiel van een man die zich voltijds kan inzetten voor zijn loopbaan en die thuis ondersteund wordt om de zorgtaken van hem over te nemen. Dit profiel is voorbijgestreefd nu ook veel mannen een aantal zorgtaken in hun gezin beginnen op te nemen. De nieuwe academici zijn geëmancipeerde, zelfstandige burgers die minder bereid zijn zich volledig te laten opsorpen door één bepaalde carrière, maar persoonlijk leven en werk beter wensen te integreren. Indien universiteiten een 'management van diversiteit' willen nastreven en de nieuwe academici (zowel mannen als vrouwen) willen blijven aantrekken, zal het nodig zijn dat zij zich als werkgever aan deze nieuwe situatie aanpassen en erkennen dat gezinsverplichtingen een andere dan de traditionele carrière-opbouw kunnen noodzakelijk maken.

Hiertoe is een stimuleringsbeleid nodig, met aandacht voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen, en waarbij de beschikbare talenten zoveel mogelijk aan de universiteit gehouden worden.

Het stimuleringsbeleid moet aandacht besteden aan 2 basisproblemen: enerzijds is er de afwezigheid van duidelijke functiecriteria waardoor de job-invulling vaag en allesomvattend wordt. Hieraan kunnen duidelijker functiecriteria verhelpen (zie 6.1.3). Anderzijds is er de (soms moeilijke) combinatie werk-gezin. Hier zal het personeelsbeleid van de universiteiten twee pistes moeten bewandelen. Ze worden als volgt beschreven in het rapport 'Gezocht: professor (v)' [Van Haegendoren e.a., 2000]:

- Een soepeler loopbaanverloop toelaten, waarin ruimte is voor deeltijdse arbeid, ouderschapsverlof. Flexibiliseren kan ook door te zoeken naar alternatieve vormen van arbeidsorganisatie zoals deeltijdse uurroosters, duobanen, glijdende uurroosters, thuiswerk, telewerk en projectwerk. Tevens zou men de feitelijke leeftijdsdiscriminatie moeten afbouwen. Bij aanwervingen en promoties zou men rekening moeten houden met de academische in plaats van met de biologische leeftijd. Op die manier kan het onderbreken van een academische loopbaan – om welke reden dan ook – niet meer gesanctioneerd worden. Vooral vrouwen zullen baat hebben bij deze individualisering van de arbeidsvoorwaarden: zij moeten de kans krijgen om een gedeelte van hun leven andere prioriteiten te stellen en naderhand de draad opnieuw op te nemen zonder discriminatie van 'te oud'.
- Voorzien in uitgebreide collectieve voorzieningen als kinderopvang, activiteiten en naschoolse opvang voor tieners en andere vormen van collectieve dienstverlening. De K.U.Leuven organiseert b.v. ook een dienst voor zieke kinderen en zomercursussen. In het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] worden bijkomend suggesties gedaan omtrent het organiseren van een strijk- en poetsdienst en wordt ook gesuggereerd om aan vrouwelijke doctorandi met kleine kinderen een zevende jaar toe te kennen.

Evenwel wordt de bemerking gemaakt dat een beleidsplan afgestemd op dit nieuwe denken, uiteraard pas tot stand kan komen na grondig onderzoek omtrent de mogelijkheden en de knelpunten. Zo moet bij het flexibel organiseren van de arbeidstijd rekening gehouden worden met een aantal mogelijke obstakels, zoals financiële aspecten, organisatorische regelingen en mentaliteitskwesaties. Er moet nagegaan worden of deeltijds werken in topfuncties wel mogelijk is. De ervaringen in andere instellingen, en in het buitenland kunnen hierbij nuttig zijn.

Ook zou, in het kader van een stimuleringsbeleid, bijzondere aandacht moeten besteed worden aan postdoctorale mandaten, een sector waarin relatief veel vrouwen te vinden zijn. Postdocs zelf vragen meer verantwoordelijkheden om b.v. in doctoraatsjury's te zetelen, vaktitularis te worden, zelfstandig aan kredietbeheer te doen en buitenlandse gasten te ontvangen.

6.1.6 Het begint bij de student

Het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] stelt tevens dat een gelijke-kansenbeleid niet kan zonder een intensieve samenwerking met de studenten. Het zou de bijzondere roeping van de studentenkringen kunnen zijn om het beeld van de nieuwe organisatiecultuur mee gestalte te geven. Ook de sensibilisering van de studentenpopulatie over gelijke kansen en de impact van de levenskeuzes inzake verzoening van gezin en arbeid kan aan de orde gesteld worden. Tevens zouden initiatieven kunnen opgezet worden om de stereotype benadering van 'mannen' en 'vrouwen' reeds bij studenten aan te pakken.

Er is een sterke horizontale segregatie waar te nemen in de studiekeuze van vrouwelijke en mannelijke studenten (zie 3.2.1). Om deze segregatie enigszins tegen te gaan kunnen vrouwelijke studenten gestimuleerd worden om meer te kiezen voor de niet-traditionele studiekeuzes en zich b.v. meer te integreren in de exacte wetenschappen. Dit zou tegelijk een oplossing bieden voor het geringe studentenaantal in deze β -wetenschappen. Anderzijds zou men kunnen nadenken over hoe deze richtingen aantrekkelijker te maken voor vrouwen.

Het invoeren van het vak genderstudies is eveneens een goede maatregel inzake sensibilisering van de studentenbevolking. Aan de meeste universiteiten kan men genderstudies als keuzevak volgen. Eventueel zouden gender-aspecten ook in het gewone lessenpakket kunnen geïntegreerd worden.

6.1.7 Beeldvorming en zichtbaarheid van gelijke behandeling

De meeste vormen van discriminatie worden onbewust veroorzaakt, zowel door mannen als door vrouwen. Ongelijke behandeling van vrouwen en mannen maakt het voor vrouwen moeilijker om te slagen. Maar zelfs indien ze slagen, krijgen ze vaak minder erkenning, waardoor het negatieve rolmodel bevestigd wordt.

In dit kader zijn beeldvorming en zichtbaarheid belangrijke troeven in een gelijke-kansenbeleid. Er zijn nu eenmaal weinig vrouwelijke hoogleraren of vrouwelijke leidinggevendenden en het heersende beeld bevestigt een hele reeks vooroordelen in het nadeel van vrouwen. Voor het academisch personeel moeten inspanningen geleverd worden om de status van vrouwelijke en mannelijke academici gelijk te schakelen en zo een rechtvaardige en gelijke behandeling te garanderen. Met het oog daarop is het nodig om cijfers, gegevens en meningen te verzamelen over de problematiek van uitsluiting, isolatie of onzichtbaarheid van vrouwelijke hoogleraren. Het is de bedoeling om na te gaan of vrouwen, naarmate hun carrière vordert inderdaad gemarginaliseerd worden, geen 'echte' stem hebben binnen het departement en uitgesloten zijn van 'echte' machtsposities. In het algemeen moet gewerkt worden aan de visibiliteit van vrouwen in topfuncties. Het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] stelt voor dat men om de visibiliteit van vrouwen aan de universiteiten te verhogen b.v. een portretgallerij met vrouwelijk hoogleraren op het rectoraat zou kunnen aanbrengen, ... Ook het aanbrengen van een significant aantal relevante rolmodellen is belangrijk zodat vrouwen een toekomst zien in de wetenschap. Hiertoe wordt in het gelijke-kansenrapport van de K.U.Leuven [Malfliet e.a., 1999] gesuggereerd om, bij wijze van signaal, alle ere-doctoraten in 2001 aan vrouwen toe te kennen. In 2000 is de K.U.Leuven hier reeds aan tegemoetgekomen; 3 van de 4 ere-doctoraten zijn aan vrouwen toegekend.

6.1.8 Netwerken gelijke kansen

Interne netwerken zijn een zeer belangrijke schakel in het uitbouwen van een gelijke kansen strategie. Daarnaast dient men ook actief te participeren in de bestaande netwerken, om te leren van andere organisaties en om goede praktijken uit te wisselen, zoals o.m. het netwerk *Women and Science* gecoördineerd door de Europese Commissie, ...

De K.U.Leuven neemt het voortouw in het uitdragen en uitwisselen van ervaringen omtrent gender-mainstreaming met andere Europese universiteiten als coördinator van het pilootproject '*Equal opportunities at Universities, Towards a Gender Mainstreaming Approach*'.

6.1.9 Streefcijfers

Er kunnen streefcijfers voor de verhouding van het aantal mannen en vrouwen vooropgesteld worden. Dit moeten realistische en haalbare doelstellingen zijn, gebaseerd op de concrete situatie van een organisatie of een dienst binnen de universiteit.

6.1.10 Bestendinging

Om de evolutie op de voet te volgen is continue opvolging van de data nodig. Een jaarlijks gelijk-kansenrapport kan, wat cijfers en statistieken betreft, door de respectievelijke administraties gestoffeerd worden.

6.2 OVERHEID

Ondanks het feit dat ondervertegenwoordiging van vrouwen in universiteiten in eerste instantie een probleem is van de instellingen zelf, die daar autonoom in zijn, is aanvullend overheidsbeleid gerechtvaardigd en noodzakelijk om een versnelling in de toename van vrouwelijke wetenschappers tot stand te brengen. De Nederlandse adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) richtte daarom een aantal aanbevelingen naar de Nederlandse overheid, die een inspiratiebron kunnen zijn voor de Vlaamse overheid.

Volgens de AWT [AWT, 2000] is de minimale taak van de overheid het voortdurend agenderen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap. Dit kan gestalte krijgen door in de verantwoordingsrelatie tussen de Minister van Onderwijs en Vorming en de afzonderlijke instellingen het thema ‘vrouwen en wetenschap’ onderwerp van gesprek te maken. De instellingen dienen aangesproken en getoetst te worden op hun vooruitgang op dit terrein, niet alleen voor wat betreft het aantal vrouwen in de diverse functies, maar ook wat betreft de beleidsmatige aandacht voor het wegnemen van barrières en het tegengaan van subtiele discriminatiepraktijken. Dit beleid zou kunnen ondersteund worden door te werken met streefcijfers. Dergelijke streefcijfers zouden vooral moeten gehanteerd worden voor nieuw aan te stellen wetenschappelijk personeel.

De Vlaamse overheid zou een rol kunnen spelen door de universiteiten aan te zetten een gelijke kansenplan op te maken, en eventueel te voorzien in de nodige middelen. De universiteiten die een ernstig plan opmaken, en dit implementeren kunnen hiervoor middelen ontvangen. Deze die dit niet doen, ontvangen de middelen niet. De deugdelijkheid van het plan, en de implementatie ervan bepalen – uiteraard binnen vastgestelde grenzen – de omvang van de middelen die kunnen verkregen worden.

Verder kan de taak van de overheid volgens AWT [AWT, 2000] worden aangevuld met diverse andere beleidsmaatregelen:

- Faciliterende maatregelen, ter ondersteuning van beleidsprocessen in de instellingen. De universiteiten kunnen gestimuleerd worden om de (reeds bestaande) expertisecentra zoals de centra voor vrouwenstudies verder uit te bouwen, naar het voorbeeld van Athena in het VK. De taak van dergelijke expertisecentra is het (laten) uitvoeren van studies, zorg dragen voor beschikbaarheid van kwantitatieve gegevens nodig voor het opstellen van streefcijfers en *benchmarking*, identificeren en verspreiden van *good practice*, zorg dragen van kennis- en ervaringsoverdracht. Deze expertisecentra zouden best op initiatief van de instellingen tot stand komen, maar kunnen financieel ondersteund worden door de overheid. De overheid heeft hierin echter ook een coördinerende taak. Opdat de expertise die lokaal aanwezig is aan de diverse instellingen zou gedeeld worden met de andere instellingen, is ook hier ondersteuning nodig. Daartoe kan de overheid activiteiten (laten) organiseren die gericht zijn op kennis- en ervaringsoverdracht, b.v. in de vorm van een landelijk platform of een jaarlijkse conferentie over vrouwen in de wetenschap.
- Invoeren van gerichte stimuleringsmaatregelen om de ondervertegenwoordiging van vrouwen te verminderen. Uit het overzicht van de in het buitenland genomen maatregelen blijkt dat dit soort stimuleringsmaatregelen niet ongebruikelijk zijn. In Nederland werd b.v. het Aspasia-programma opgestart met medefinanciering van de Nederlandse overheid. Alhoewel de AWT van mening is dat het instellen van een aparte stimuleringsmaatregel gericht op het vergroten van het aantal vrouwelijke wetenschappers of hoogleraren door additionele fondsen niet aanbevelenswaardig is, vinden zij de zichtbare aanwezigheid van vrouwen dusdanig belangrijk dat dit een extra inspanning rechtvaardigt.
- Hanteren van afspraken over de deelname van vrouwen aan algemene onderzoeksstimuleringsfondsen van de overheid.
- Indirecte beleidsmaatregelen zoals het opstarten van een discussie over een breder begrip van kwaliteit van wetenschap. Waar nu de nadruk sterk ligt op wetenschapsinhoudelijke criteria als bijdrage aan de wetenschap, is ook aandacht gewenst voor de bijdrage aan de maatschappelijke ontwikkeling en het inspelen op maatschappelijke vragen en behoeftes. Doel hiervan is *better use of science*, maar de veronderstelling is dat hiermee tegelijkertijd, als neveneffect, het werken binnen academia voor vrouwen meer aantrekkelijk wordt.

HOOFDSTUK 7

BESLUIT

Onderzoek heeft uitgewezen dat er aan de Europese universiteiten een ondervertegenwoordiging is van vrouwen in hogere functies. Het verzamelde cijfermateriaal toont aan dat dit evenzeer geldt 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. Terwijl inmiddels 50% van de studenten vrouw is, vindt dit niet zijn weerslag in de opbouw van de wetenschappelijke staf. Het aantal vrouwen zakt drastisch naarmate men opklimt op de carrière ladder.

Het valt niet te ontkennen dat de huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen in academia voor een deel te wijten is aan het feit dat vrouwen pas recent in grotere aantallen zijn gaan studeren en kiezen voor een wetenschappelijke carrière. Maar, zoals uit de cijfers op te maken valt, blijft 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 achter bij wat zou kunnen verwacht worden.

Uit de doorgenomen rapporten blijkt dat het een complex proces van op elkaar inwerkende factoren is 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:

- algemeen maatschappelijke, historisch-culturele factoren;
- keuzes die vrouwen zelf maken;
- het specifieke personeelsbeleid en de bedrijfscultuur van de universiteiten;

Hieruit blijkt dat het zeker niet volstaat om maatregelen op vlak van secundaire arbeidsvoorwaarden (b.v. verbeteren van kinderopvang, flexibele werktijden, ...) door te voeren om het probleem op te lossen. Het wegwerken van feitelijke ongelijkheden vereist een weloverwogen strategie die moet uitwerking vinden in een uiteenlopend maar samenhangend pakket van maatregelen. Daarom vereist het streven naar evenwichtiger sekseverhoudingen in de wetenschap zowel visie als een goede financiële onderbouwing. Minstens zo belangrijk als de financiële impuls is echter de bereidheid om gender en diversiteit te zien als een kwestie van kwaliteit en dit tot inzet maken van het strategisch management van de universitaire en onderzoeksinstellingen.

In de strategieën om gender-gelijkheid te bekomen kunnen we drie niveaus onderscheiden:

- streven naar theoretische (wettelijke) gelijkheid;
- positieve acties;
- *mainstreaming*;

Hierbij is *mainstreaming*, een beleid dat systematische integratie van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de organisatie beoogt, de beste mogelijkheid om de situatie op een betekenisvolle manier te veranderen.

Zowel door de Europese Commissie als door de meeste ons omringende landen worden activiteiten opgezet om de aanwezigheid van vrouwen in de wetenschap te bevorderen. Soms zijn reeds verstrekkende maatregelen getroffen op diverse niveaus van het wetenschapsbedrijf. Het gaat om zeer verscheiden initiatieven, genomen zowel door de overheid, door wetenschappelijke instellingen en door de universiteiten zelf. Tevens kunnen we acties op de 3 bovenvermelde verschillende niveaus onderscheiden. De voornaamste en meest in het oog springende initiatieven, zonder echter volledig te willen zijn, worden in het rapport samengevat.

Dit pallet van maatregelen kan een inspiratiebron zijn bij het uitstippelen van de maatregelen die voor Vlaanderen het meest geschikt zouden zijn en de beste kans op verandering zouden hebben.

In Vlaanderen zijn, zij het nog zeer voorzichtig, toch een aantal initiatieven genomen die ijveren voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

In de bestudeerde literatuur worden aanbevelingen gedaan om het aantal vrouwen in hogere functies te bevorderen. Soms betreft het suggesties omtrent eenvoudige maar efficiënte maatregelen. Sommige aanbevelingen daarentegen gaan verder en vereisen een drastischer ingrijpen en grote betrokkenheid van de instellingen. Dit rapport geeft hier een overzicht van. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in academia is in de eerste plaats een existentieel probleem voor de wetenschapsinstellingen zélf. Het is dan ook vooral aan deze autonome instellingen om autonoom en redenerend vanuit hun eigen belang, gerichte acties te ondernemen. Belangrijk hierbij is dat de universiteiten ervan overtuigd moeten zijn dat zowel op het vlak van (1) kwaliteit, (2) efficiëntie en (3) effectiviteit het streven naar een grotere deelname van vrouwen in het academisch korps van groot belang is.

Ook de overheid heeft echter een taak. Deze taak zou vooral stimulerend moeten zijn, gericht op positieve ondersteuning en versnelling van de beleidsprocessen in de instellingen.

REFERENTIES

AWT, 'In het hart van de wetenschap', AWT-achtergrondstudie (1999)

AWT, 'Halfslachtige wetenschap'- Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia, AWT-advies 43, (januari 2000)

EU-commissie 'Vrouwen en Wetenschap'- Vrouwen mobiliseren om het wetenschappelijk onderzoek in Europa te verrijken, mededeling van de Commissie, COM(99) 76def. (1999)

EU-commissie, 'Promoting excellence through mainstreaming gender equality', rapport van de ETAN-werkgroep over vrouwen en wetenschap, EU-commissie (2000)

FWO, Bestedingsanalyse 1991-2000 van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen (2000)

Hawkins C.A. en **Van Balen B.**, 'De positie van vrouwen in het Wetenschappelijk Onderwijs van 1970 tot 1980', Universiteit en Hogeschool, vol. 30, nr. 30, (1984)

IWT, Activiteitenverslag Emancipatiewerking - analytisch rapport (september 2000)

Lawler A. 'Tenured women battle to make it less lonely at te top', Science, vol 286 (12 november 1999)

Malcom Shirley M. 'Fault Lines', editoriaal in Science, vol. 284, (21 mei 1999)

Malfliet K., Van Roy E., Stevens I., Caron K., 'Eerste Gelijke Kansenrapport', K.U.Leuven (oktober 1999)

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Statistische Jaarboeken van het Vlaams Onderwijs

Sels L. en **Overlaet B.**, 'Lonen in Vlaanderen. Een tipje van de sluier opgelicht', Nieuwsbrief 4-1999, steunpunt WAV, gebaseerd op cijfers uit de salarisenquête van Vacature (1998)

Vandemeulebroecke L., De Munter A., Jans M. en **Gadeyne F.**, 'Vrouwen in het academisch korps' Leuvense perspectieven, Onze Alma Mater, 52e jaargang (februari 1998)

Van Haegendoren M., Valgaeren E., Noelanders S., 'Gezocht: professor (v)', (2000)

Van Lamoen I., 'Gendermainstreaming: een goed begin is het halve werk'. Een inventarisatie en evaluatie van het emancipatiebeleid aan Nederlandse universiteiten, in opdracht van de Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen van de K.U.Leuven, School voor bestuurswetenschappen, KUNijmegen, Nijmegen (1999)

Verloo M. 'Emancipatie-effectrapportage. Over de mogelijkheden van een nieuw beleidsinstrument', De Wit (red), Politieke vernieuwing en sekse. Artikelen, discussie en interviews, Amsterdam (1995)

VL.I.R., Statistische gegevens betreffende de studentenbevolking aan de Vlaamse universiteiten

VL.I.R., Statistische gegevens betreffende het personeel van de Vlaamse universiteiten

Wennerås Ch. en Wold A., 'Nepotism and Sexism in Peer-Review', commentary in Nature, vol. 22, (1997)

COLOFON

Uitgave van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB), juni 2002

R. Dillemans, voorzitter

E. Monard, secretaris

VRWB- secretariaat

North Plaza B,

Koning Albert II-laan 7, 4e verd.

1210 Brussel

Tel: (02)553 45 20

Fax: (02)553 45 23

Email: vrwb@vlaanderen.be

Website: <http://www.vrwb.vlaanderen.be>

D/2002/6099/3

Reeds verschenen:

Studiereeks 1: "Het ontwikkelen van een deflator voor O&O-uitgaven"

Studiereeks 2: "Wetenschappelijk Onderzoek: Tussen sturen en stuwen. Acta van het colloquium"

Studiereeks 3: "O&O-bestedingen van de Vlaamse Universiteiten",

Uitgave van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB)

R. Dillemans, voorzitter
E. Monard, secretaris

VRWB-secretariaat
North Plaza B - Koning Albert II-laan 7 (4e verd.)
1210 Brussel
Tel. +32(0)2 553 45 20
Fax +32(0)2 553 45 23
e-mail: vrwb@vlaanderen.be
website: www.vrwb.vlaanderen.be

