

Het sekse-(on)evenwicht aan universiteiten

Non Peer-reviewed author version

STEEGMANS, Nico & VALGAEREN, Elke (2009) Het sekse-(on)evenwicht aan universiteiten. In: Van Rossem, Ronan & Vandevelde, Karen & De Grande, Hannelore (Ed.) Kennis in wording. Het Vlaamse onderzoeks- en innovatiepotentieel, p. 76-91..

Handle: <http://hdl.handle.net/1942/10409>

Het sekse-(on)evenwicht aan universiteiten

Nico Steegmans en Elke Valgaeren

1 Inleiding

Meisjes en jongens zijn even intelligent. Wie twijfelt hier nog aan? Hun gelijke deelname aan het hoger onderwijs levert alleszins het bewijs. Sinds de eerste vrouw een universitair diploma behaalde, ruim meer dan een eeuw geleden, heeft zich op dat vlak een enorme verandering voorgedaan. Vrouwen zijn echter, hoe onlogisch dit eigenlijk klinkt, nog steeds ondervertegenwoordigd in het academisch kader. Dit is enerzijds een slechte zaak voor de universiteiten want dit betekent dat zij een groot deel van hun intellectueel potentieel links laten liggen. Anderzijds is het onrechtvaardig ten opzichte van de vele talentrijke vrouwen die afstuderen en die misschien niet dezelfde kansen krijgen als hun mannelijke medestudenten om een wetenschappelijke carrière uit te bouwen. De universiteiten weerspiegelen daarbij de globale arbeidssituatie van vrouwen. De arbeidsmarkt kenmerkt zich immers door een verticale segregatie, waarbij vrouwen meer dan proportioneel vertegenwoordigd zijn in de lagere functieniveaus en slechts moeizaam kunnen doorstoten naar het management. Dit noemen we het glazen plafond: vrouwen botsen in hun loopbaan op een onzichtbare barrière waar ze maar moeilijk doorheen kunnen breken. Het academische glazen plafond lijkt echter hardnekkiger te zijn dan in vele andere sectoren. Hierover is reeds een omvangrijke onderzoeksliteratuur verschenen. Dit gebeurt mede onder impuls van de Europese Commissie die zich tot doel heeft gesteld om de participatie van vrouwen aan universitair onderzoek te verhogen (European Commission, 2008).

In deze bijdrage presenteren we een aantal indicatoren over de seksesegregatie aan Vlaamse universiteiten. Deze bijdrage is deels gebaseerd op de onderwijsmonitor, een onderdeel van "M/V united 2007" (Steegmans & Motmans, 2007). De onderwijsmonitor werd opgemaakt door het Steunpunt Gelijkekansenbeleid in opdracht van Katleen Van Brempt, Vlaams minister van

gelijke kansen. We hebben de cijfers zo veel mogelijk geüpdatet en aangevuld met Europese gegevens. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van een eerdere publicatie (Steegmans, 2003) van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid: "Segregatie (M/V) in het Vlaamse hoger onderwijs: onderschat of overroepen?". Waar mogelijke presenteren we cijfers voor drie momenten: 1992, 2002 en 2007. Op die manier brengen we de evolutie van de laatste vijftien jaar in kaart. De belangrijkste cijfergegevens zijn afkomstig van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) die jaarlijks de personeelsgegevens van de Vlaamse Universiteiten bundelt.

We presenteren in deze bijdrage cijfers over de seksesegregatie bij enerzijds het professorencorps (het zelfstandig academisch personeel) en anderzijds de assistenten en het wetenschappelijk personeel. We besteden daarbij aandacht aan de horizontale seksesegregatie. Mannen en vrouwen zijn immers niet mooi verdeeld over wetenschappelijke disciplines. Zij nestelen zich in aparte niches. De vraag is of deze horizontale segregatie stilaan gedeblokkeerd geraakt of zich verder doorzet. Naast de horizontale brengen we ook de verticale seksesegregatie in kaart. We bieden een instrument aan om de doorgroei van vrouwen naar de hoogste echelons te meten, namelijk de glazen plafondindex en de index van de leaky pipeline.

2 Sekseverhoudingen binnen het professorencorps

Het zelfstandig academisch personeel aan de Vlaamse universiteiten vergrijsd. De mannelijke professoren zijn echter ouder dan de vrouwelijke professoren. Dat heeft gevolgen voor de sekseratio en biedt perspectief op beterschap voor de toekomstige aanwezigheid van vrouwen: hoe jonger de leeftijdsgroep, hoe hoger het aandeel vrouwen. Dit was in 1992, wanneer we de jongste leeftijdscategorie buiten beschouwing laten, veel minder uitgesproken dan in 2002. Het lijkt er echter op dat deze evolutie stagneert. In 2007 ligt het aandeel vrouwen bij de min 30 jarigen niet meer hoger dan bij de 30-34 jarigen.

Tabel 1 sekseverhouding bij het ZAP naar leeftijdscategorie (gebaseerd op absolute aantallen ZAP-leden)

	1992		2002		2007	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<30j	40,0	60,0 ¹	72,7	27,3	77,8	22,2
30-34j	82,6	17,4	73,1	26,9	72,2	27,8
35-39j	87,7	12,3	76,6	23,4	69,1	30,9
40-44j	87,9	12,1	81,8	18,2	74,3	25,7
45-49j	87,4	12,6	85,5	14,5	81,5	18,5
50-54j	91,7	8,3	87,6	12,4	84,6	15,4
55-59j	92,9	7,1	89,4	10,6	86,3	13,7
60-64j	97,5	2,5	95,1	4,9	89,6	10,4
65j en +	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Totaal	89,6	10,4	84,9	15,1	80,8	19,2

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad, Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1992, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

In tabel 2 kunnen we zien dat het aantal professoren, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), tussen 1992 en 2007 toeneemt. Deze evolutie is echter niet gender-neutraal. De toename van het aantal personen in VTE bij het zelfstandig academisch personeel is het gevolg van een daling

Comment [SVL1]: Tabel met of zonder hoofdletter... Dat is eerder een vraag voor de opmaak van het hele boek...

¹ Deze "monsterscore" in de jongste leeftijdscategorie in 1992 betreft slechts 9 vrouwen.

bij de mannelijke en een stijging bij de vrouwelijke docenten/hoogleraren. Zowel bij de humane, exacte als medische wetenschappen is het aantal vrouwelijke leden van het ZAP sterk gestegen. De stijging van het aantal professoren is het grootst bij de humane wetenschappen en het zijn vooral vrouwen die deze plaatsen ingenomen hebben. De toename van het vrouwelijke ZAP in de humane wetenschappen is opmerkelijk. Meer dan de helft (52%) van de vrouwelijke professoren in 2002 zijn te situeren in de humane wetenschappen. Mannelijke professoren zijn min of meer gelijk verdeeld over humane en exacte wetenschappen. Hoewel het aantal personen in VTE met een ZAP-statuuut bij de medische wetenschappen sterk gedaald is, is het aantal vrouwen gestegen. Bij de exacte wetenschappen is de totale stijging het resultaat van een sterke toename bij de vrouwen en een kleine toename bij de mannen. Er is dus zeker een positieve evolutie aan de gang.

Tabel 2 ZAP-personeel in VTE naar geslacht in de wetenschappelijke disciplines in 1992, 2002 en 2007

	1992		2002		2007	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Humane wetenschappen	834,70	125,46	848,95	192,80	836,7	233,35
Exacte wetenschappen	742,23	55,93	786,08	86,60	750,15	104,2
Medische wetenschappen	576,36	64,83	507,80	84,15	478,15	111,15
Totaal	2.153,29	246,22	2.142,83	363,55	2065	448,7

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1992, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

De volgende tabel geeft nog een duidelijker beeld van de seksspecifieke toename van het aantal professoren. Het zelfstandig academisch personeel nam tussen 1992 en 2007 met 114 voltijdse equivalenten toe. Dit is het saldo van een aangroei van 202 vrouwen en een afname van het mannelijk ZAP met 88 eenheden. De humane wetenschappen realiseerden tijdens de afgelopen 10 jaren de meeste vooruitgang in het ZAP. Deze vooruitgang is bijna volledig op rekening van de vrouwen te schrijven. De toename van het ZAP in de exacte wetenschappen is de helft kleiner. Maar ook hier is deze toename in hoofdzaak een vrouwenzaak. Zeker

merkwaardig is de forse achteruitgang van het ZAP in de medische wetenschappen die men totaal op conto van de mannen kan schrijven. Het vrouwelijk ZAP nam zelfs toe.

Tabel 3 Aangroei van het zelfstandig academisch personeel in de humane, exacte en medische wetenschappen in VTE tussen 1992 en 2007 naar geslacht.

	humane wetenschappen n	exacte wetenschappen n	medische wetenschappen n	totaal
Totale aangroei/afname in VTE	109,89	56,19	-51,89	114,2
Aangroei afname vrouwen in VTE	107,89	48,27	46,32	202,5
Aangroei afname mannen in VTE	2	7,92	-98,21	-88,29

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1992, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Tabel 4 bevat de sekseverhoudingen bij het ZAP kader. Het aandeel vrouwelijke professoren stijgt. Een dubbele evolutie die in de voorgaande tabellen zichtbaar is, is hiervoor verantwoordelijk. Enerzijds zien we dat de aangroei van het aantal professoren overwegend vrouwelijk is. Anderzijds stellen we vast dat de mannelijke professoren ouder zijn waardoor mannen waarschijnlijk meer dan proportioneel vertegenwoordigd zijn bij de personen die op emeritaat gaan. Ook al vertonen de sekseverhoudingen een gunstige evolutie, toch blijft aan universiteiten het aantal mandaten van het ZAP dat bezet wordt door vrouwen zeer laag. In sekseratio's uitgedrukt betekent dit dat er in 2006 bijna 22 vrouwelijke ZAP-leden voor 100 mannen zijn. In 1992 en 2002 waren dat er respectievelijk slechts 11 en 15. De aanwezigheid van vrouwen verschilt naargelang de wetenschappelijke discipline: het hoogste aandeel vrouwen vinden we in de humane wetenschappen en het laagste aandeel in de exacte wetenschappen.

Tabel 4 Aandeel mannen en vrouwen bij het ZAP in VTE in de wetenschappelijke disciplines in 1992, 2002 en 2007

	1992		2002		2007	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Humane wetenschappen	86,9	13,1	81,5	18,5	78,2	21,8
Exacte wetenschappen	93,0	7,0	90,1	9,9	87,8	12,2
Medische wetenschappen	89,9	10,1	85,8	14,2	81,1	18,9
Totaal	89,7	10,3	85,5	14,5	82,1	17,9

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1992, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

3 Sekseverhoudingen bij de start van een universitaire loopbaan

Een loopbaan aan de universiteit start meestal met een functie als assistent of wetenschappelijk medewerker. Het assisterend academisch personeel (AAP) wordt betaald met de werkingsmiddelen van de universiteit en heeft veelal naast het wetenschappelijk onderzoek ook een lesopdracht. Het wetenschappelijk personeel (WP) wordt betaald via andere fondsen, bijvoorbeeld via projectfinanciering. Naast diverse opdrachtgevers voor toegepast of beleidsrelevant wetenschappelijk onderzoek zijn het FWO en het IWT belangrijke geldschieters voor meer fundamenteel wetenschappelijk onderzoek. In de onderstaande tabellen hebben we het AAP en het WP samen genomen. Beide personeelscategorieën, AAP en WP, omvatten zowel mensen met als zonder doctoraatstitel. Een deel van het personeel zonder doctoraatstitel heeft wel een doctoraatsopdracht: zij werken aan hun proefschrift. Na het behalen van een doctorstitel kan men een aanstelling als doctor-assistent (AAP) of doctor-navorser (WP) krijgen.

Het aantal voltijds equivalenten bij het wetenschappelijk en assisterend academisch personeel is sterk gestegen. In tabel 5 zien we dat tussen 1992 en 2007 het aantal mannelijke voltijds equivalenten steeg van 2.413 tot 5189. Bij de vrouwen zien we een stijging van 1.347 voltijds equivalenten in 1992 naar 4.210 in 2007. De stijging is bijgevolg relatief gezien bij de vrouwen

veel groter dan de stijging bij de mannen. Wanneer we de disciplines met elkaar vergelijken, dan is relatief gezien de stijging het grootst in de medische wetenschappen waar het aantal vrouwen meer dan verdrievoudigt. Het gaat hier opnieuw zowel om mensen met als zonder doctoraatstitel.

Tabel 5: Het assiterend academisch en wetenschappelijk personeel (AAP en WP) in VTE naar geslacht in de wetenschappelijke disciplines in 1992, 2002 en 2007

	1992		2002		2007	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Humane wetenschappen	759,87	536,9	1281,56	1188,58	1334,53	1560,53
Exacte wetenschappen	1215,53	454,33	2170,48	965,36	2875,8	1349,71
Medische wetenschappen	437,8	355,83	732	848	978,62	1299,74
Totaal	2.413,20	1.347,06	4.184,04	3.001,94	5188,95	4209,98

Comment [I2]: Ik heb hier het door de reviewer toegevoegde "doctoraal en postdoctoraal" weggelaten omdat anders verkeerdelijk kan gedacht worden dat het doctoraal personeel allemaal een doctoraatsopdracht heeft, wat niet het geval is.

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1992, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

In tabel 6 zien we dat de totale toename van het WP en AAP 5.639 voltijdse eenheden bedraagt, waarvan 2.863 vrouwen. Vrouwen nemen iets meer dan de helft van de stijging voor hun rekening.

Tabel 6: Aangroei van het assiterend academisch en wetenschappelijk personeel (AAP en WP) in de humane, exacte en medische wetenschappen in VTE tussen 1992 en 2007 naar geslacht.

	humane wetenschappe n	exacte wetenschappe n	medische wetenschappe n	totaal
Totale aangroei in VTE	1598,29	2555,65	1484,73	5638,67
Aangroei vrouwen in VTE	1023,63	895,38	943,91	2862,92
Aangroei mannen in VTE	574,66	1660,27	540,82	2775,75

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1992, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Tabel 7 brengt de evolutie van de sekseverhoudingen in kaart. In 1992 maken vrouwen bijna 36% uit van het wetenschappelijk en assiterend personeel. In 2007 is dit gestegen tot bijna 45%. In de medische wetenschappen is hun aandeel het hoogst met bijna 54%. Ook de humane wetenschappen doen het goed met meer dan de helft vrouwen; de relatieve stijging tussen 1992 en 2007 is hier het grootst met 27%. Hoewel slechts een derde van het WP en AAP in de exacte wetenschappen vrouwelijk is, is ook hier een stijging merkbaar: 4,70 %-punten d.w.z. een relatieve stijging van 17,28%. Ook in de medische wetenschappen stijgt het aandeel vrouwen maar veel minder dan in de andere disciplines.

Tabel 7: Sekseverhoudingen bij het assiterend academisch en wetenschappelijk personeel (AAP en WP) in VTE in de wetenschappelijke disciplines in 1992, 2002 en 2007 (%)

	Mannen			Vrouwen		
	1992	2002	2007	1992	2002	2007
Humane wetenschappen	55,2	46,3	43,0	44,8	53,7	57,0
Exacte wetenschappen	72,8	69,2	68,1	27,2	30,8	31,9
Medische wetenschappen	58,6	51,9	46,1	41,4	48,1	53,9
Totaal	64,2	58,2	55,2	35,8	41,8	44,8

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1992, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Achter de cijfers uit de bovenstaande tabellen zitten zowel wetenschappers met als zonder doctoraat. Tabel 8 maakt voor het jaar 2007 een onderscheid tussen doctoraal en postdoctoraal onderzoekers. Daaruit blijkt dat bij de onderzoekers met een doctoraat het aandeel vrouwen sterk daalt in vergelijking met het aandeel vrouwen bij de onderzoekers zonder doctoraat: bij het wetenschappelijk en assiterend academisch personeel daalt het aandeel vrouwen tot 38,5%, bij het wetenschappelijk personeel is het aandeel vrouwen nog lager, namelijk 35,1%. Zoals reeds eerder vermeld, werken niet alle onderzoekers zonder doctoraat aan een proefschrift waardoor zij ook niet allemaal in aanmerking komen om door te groeien naar een postdoctoraal statuut. Bij het assiterend academisch personeel kunnen we er van uitgaan dat

de finaliteit steeds het schrijven van een doctoraat is², bij het wetenschappelijk personeel is dat echter niet altijd het geval. We vinden hier zowel onderzoekers van wie verwacht wordt dat ze een doctoraat schrijven als onderzoekers bij wie dat niet het geval is.

Comment [SVL3]: Rekent de VLIR-telling ook niet de onderwijs-/praktijkassistenten mee? Deze groep doctoreert in principe niet (of dan toch over een ondoenbare termijn).

Comment [SVL4]: Maar soms zeker wel: FWO en IWT-bursalen worden expliciet verplicht te doctoreren.

² Al weten we uit een analyse van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid dat het aandeel assistenten dat hun doctoraat niet afmaakt eerder hoog is (Visser & Moed, 2006)

Tabel 8: Sekseverhoudingen bij assiterend en wetenschappelijk personeel met en zonder doctoraat in VTE in 2007

	WP		AAP		Totaal	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
zonder doctoraat	53,7	46,3	48,5	51,5	52,9	47,1
met doctoraat	64,9	35,1	61,5	38,5	64,6	35,4

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Tabel 9 bevat voor een aantal academiejaren de sekseverhoudingen bij de uitgereikte doctoraatsdiploma's, opnieuw uitgesplitst naar discipline. Wanneer we voor de humane en de medische wetenschappen tabel 7 en tabel 9 vergelijken, dan blijkt dat het aandeel vrouwen bij de gedoctoreerden in een bepaald jaar, steeds lager ligt dan het aandeel vrouwen bij het wetenschappelijk en assiterend personeel. Vooral bij de humane wetenschappen is het verschil opvallend. Dit is deels logisch te verklaren. Een doctoraat schrijven duurt immers een paar jaar en het aandeel vrouwen bij het wetenschappelijk en assiterend personeel is de laatste jaren sterk gestegen. Deze stijging kan slechts een paar jaar later tot een stijging van het aandeel vrouwen bij de doctoraatsdiploma's lijden. Maar zelfs als we het aandeel vrouwen bij de gedoctoreerden uit 2007 vergelijken met het aandeel vrouwen bij het wetenschappelijk en assiterend personeel uit 2002 stellen we bij de humane en medische wetenschappen een discrepantie vast.

Bij de exacte wetenschappen merken we het omgekeerde op: er zijn verhoudingsgewijs meer vrouwen die een doctoraat behalen dan hun aandeel bij het wetenschappelijk en assiterend personeel. Wanneer we de verschillende jaargangen vergelijken dan stijgt het aandeel vrouwen op het totaal aantal uitgereikte doctoraten. In de medische wetenschappen is er een lichte achteruitgang in het academiejaar 2005-2006 ten opzichte van 2001-2002.

Tabel 9: Sekseverhoudingen bij de uitgereikte doctoraten tijdens de academiejaren 1992-1993, 2001-2002 en 2005-2006

	Mannen			Vrouwen		
	1992-1993	2001-2002	2005-2006	1992-1993	2001-2002	2005-2006
Humane wetenschappen	73,8	68,9	64,4	26,2	31,1	35,6
Exacte wetenschappen	74,6	69,1	63,6	25,4	30,9	36,4
Medische wetenschappen	67,2	50,2	51,8	32,8	49,8	48,2
Totaal	72,7	63,7	60,1	27,3	36,3	39,9

Bron: Statistische jaarboeken van het Vlaams onderwijs 1993-1994, 2002-2003 en 2006-2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Over alle disciplines heen kunnen we tabel 8 en tabel 9 vergelijken. Omdat de meetmomenten verschillen vergelijken we de twee meest recente gegevens, namelijk de doctoraten uitgereikt tijdens het academiejaar 2005-2006 en de personeelsgegevens van het jaar 2007. Hieruit blijkt dat het aandeel vrouwen bij de postdoctoraal onderzoekers sterk aanleunt bij het aandeel vrouwen dat het jaar tevoren met succes zijn of haar doctoraat heeft verdedigd. De sterke achteruitgang van het aandeel vrouwen bij de overgang van het doctoraal naar het postdoctoraal niveau vindt vanuit deze optiek zijn oorsprong in het lagere aandeel vrouwen met een doctoraat, een voorwaarde om überhaupt in aanmerking te komen voor een postdoctorale betrekking. Het lagere aandeel vrouwen bij de gedoctoreerden kan twee mogelijke oorzaken hebben. Mannen kunnen ten eerste meer dan vrouwen tewerkgesteld zijn in een functie die als doel heeft om te doctoreren, terwijl vrouwen meer werken in onderzoeksfuncties zonder de bedoeling om een doctoraat te maken. Het kan ten tweede zo zijn dat mannen die starten met een doctoraatsonderzoek hogere slaagkansen hebben dan vrouwen om hun doctoraat met succes af te werken. Nationale en internationale literatuur toont inderdaad aan dat de slaagkansen van vrouwen om een doctoraat tot een goed einde te brengen lager liggen dan de slaagkansen van mannen. Uit een studie van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid blijkt dat in alle faculteiten uitgezonderd de faculteit wetenschappen, het aandeel vrouwen bij de gedoctoreerden lager ligt dan het aandeel vrouwen bij de doctorandi (Visser & Moed, 2006). Op alle andere onderwijsniveaus liggen de slaagcijfers van vrouwen overigens hoger dan deze van

Comment [SVL5]: Dat is wel goed: De vrouwen vervolgen hun onderzoekscarrière en vallen niet uit na hun doctoraat...

Comment [SVL6]: Daaraan dacht ik ook meteen: kortlopende projecten, en vooral praktijk/onderwijsAAP (indien dat AAP ook in de VLIR-telling zit)

Comment [SVL7]: "kansen" is reeds redelijk interpretatief, het impliceert een negatieve attitude/... tov/bij vrouwelijke doctorandi. Misschien voorzigtiger om te spreken van "ook werkelijk hogere slaagcijfers"

mannen. In een eerdere publicatie wezen we er op dat dit verschillende oorzaken heeft (Steegmans, 2004). Er zijn ten eerste nog steeds expliciete en impliciete vooroordelen over wat vrouwen kunnen en ambiëren: mannen worden gestimuleerd om hun doctoraat af te maken, vrouwen om onderwijstaken op zich te nemen. Universiteiten hebben ten tweede een historisch gewortelde mannelijke en individualistische bedrijfscultuur. Daarbij wordt niet altijd alleen maar naar talent gezocht, maar geven bepaalde – mannelijke – eigenschappen de doorslag: dominantie, eigengereidheid, zelfzekerheid. De individualistische cultuur betekent bovendien een ernstige belemmering voor de uitbouw van een gezin.

4 Het glazen plafond en de leaky pipeline

Het glazen plafond is een metafoor die het obstakel uitbeeldt dat vrouwen belet op te klimmen op de hiërarchische ladder in een organisatie. Het verwijst naar een hardnekkige, onzichtbare barrière in de organisatiehiërarchie waar vrouwen omwille van allerlei (onbewuste) discriminatiemechanismen moeilijk door kunnen stoten (Davies-Netzley, 1998). Om de doorstroom te meten moet men in wezen longitudinaal onderzoek doen. Het is echter tijdrovend en kostelijk. Om op een snelle, krachtige en continue wijze informatie te genereren over de evolutie van een fenomeen, kan men opteren voor de glazen plafondindex. Dit is een indicator voor verticale segregatie. In de literatuur vinden we verschillende indicatoren terug, maar meestal berekent men de verhouding tussen het aandeel vrouwen op lagere functieniveaus in een bedrijf of organisatie en het aandeel vrouwen in de hoogste functies (Zandvliet, 2002). We berekenen verschillende indexen: een eerste om de algemene doorstroom naar topambten te meten (GPI-algemeen), een tweede om de doorstroom van AAP naar ZAP (GPI-top 1) te meten en een derde om de doorstroom van subtop naar top (GPI-top 2) te meten:

GPI-algemeen: gemiddeld aandeel vrouwen bij het academisch personeel
 aandeel vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren (als hoogste ambt)

GPI-top 1: aandeel vrouwen bij het AAP en WP
aandeel vrouwen bij het ZAP

GPI-top 2: aandeel vrouwen bij de hoogleraren (op 1 na hoogste ambt)
aandeel vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren (hoogste ambt)

Bij een volledig sekse-evenwicht is de index 1. Alle waarden boven 1 duiden er op dat het aandeel vrouwen groter is op de lagere echelons dan in de hogere functies. De doorstroom van vrouwen blijft achter vergeleken met het potentieel dat er is. Een waarde van 2 op de GPI-algemeen betekent bijvoorbeeld dat het aandeel vrouwen bij het volledige academisch personeel dubbel zo groot is als het aandeel vrouwen bij de gewoon en buitengewoon hoogleraren. Wanneer de glazen plafondindex kleiner is dan 1, doen vrouwen het beter in de hoogste functieniveaus dan mannen.

Tabel 10: Glazen plafondindexen in 1994, 2002 en 2007

	1994	2002	2007
GPI algemeen	5,96	5,31	4,40
GPI top 1	3,20	2,88	2,50
GPI top 2	1,33	1,83	1,68

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1994, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

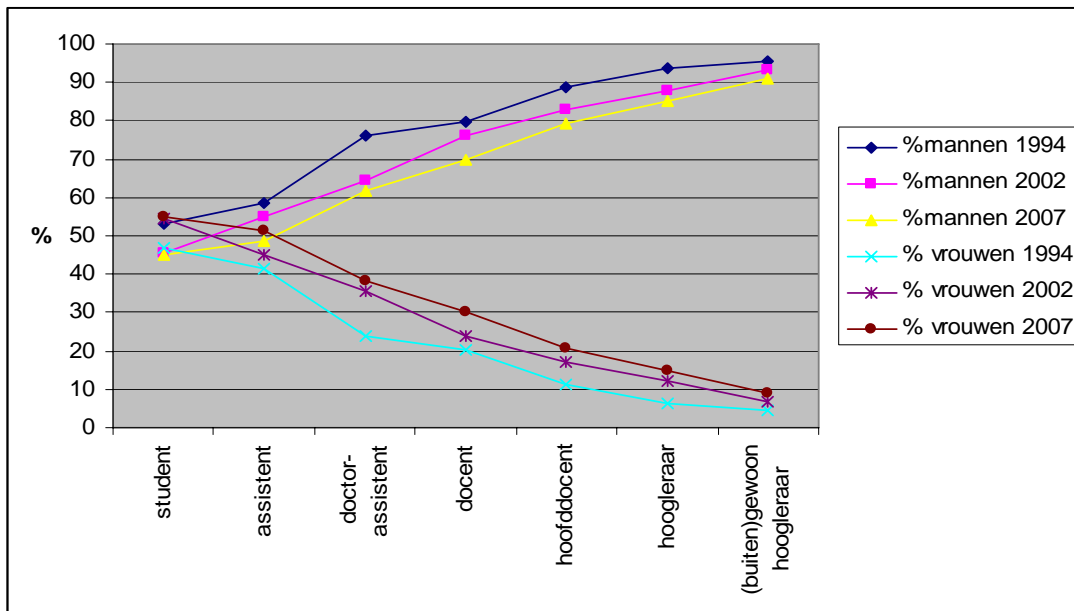
De hoge score op GPI algemeen wijst er op dat de man-vrouw verhouding verre van hetzelfde is op alle functieniveaus. De GPI top 2 is op elk meetmoment lager dan de GPI top 1. Dit wijst er op dat vrouwen bij de doorstroom van de subtop naar de top (hoogleraar naar gewoon hoogleraar) minder weerstand lijken te ondervinden dan bij de doorstroom van het AAP naar het ZAP.

De glazen plafond indexen zijn het resultaat van een sekseratio die steeds minder gunstig wordt voor vrouwen naarmate men opklimt op de universitaire ladder. Om deze graduele vermindering van het aantal vrouwen bij de verschillende carrièrestappen op de academische

ladder te beschrijven gebruikt men het beeld van de leaky pipeline. Grafisch kunnen we dit weergeven met een schardiagram waarbij het aandeel mannen en het aandeel vrouwen tegen elkaar wordt afgezet: omdat het aandeel vrouwen daalt naarmate men opklimt in de hiërarchie vertoont de grafiek de vorm van een schaar. Al is het belangrijk om daarbij op te merken dat de gegevens waar de grafiek op gebaseerd is, niet longitudinaal zijn, maar een momentopname weergeven.

Wanneer men de schardiagrammen van de verschillende jaargangen vergelijkt, stellen we twee interessante evoluties vast. De beide benen van de schaar komen dicht naar elkaar toe. Het gaat echter om een trage evolutie naar een sekse-evenwicht, met name mannen zijn nog steeds in bovental. Ten tweede stellen we vast dat het sekse-onevenwicht bij de instroom groter wordt maar dan in spiegelbeeld van de hogere posities op de academische ladder. Vanaf 2002 zijn namelijk bij de studenten de meisjes in bovental; in 2007 is dit ook het geval voor de assistenten.

Grafiek 1: Aandeel mannen en aandeel vrouwen bij de verschillende functieniveaus van het academisch personeel (1994, 2000 en 2007)



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad. Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten 1994, 2002 en 2007. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

5 Vlaanderen in Europees perspectief

In de inleiding wezen we er op dat de Europese Commissie (2008) inziet dat de aanwezigheid van vrouwen in de hogere regionen van de universitaire hiërarchie problematisch is. Door deze bekommernis verschenen er reeds meerdere rapporten over dit onderwerp. Uit twee daarvan presenteren we hier bij wijze van voorbeeld enkele cijfers om de sekseverhoudingen aan de Vlaamse universiteiten te vergelijken met een aantal andere Europese landen.

Wat het aandeel vrouwen bij de uitgereikte doctoraten betreft doet Vlaanderen het slechter dan het Europese gemiddelde waar we in 2004 een aandeel zien van 43% vrouwen bij de gedoctoreerden. Vlaanderen bengelt helemaal onderaan de rangschikking met slechts één derde vrouwen bij de gedoctoreerden. In de Baltische staten Estland en Litouwen zien we een deficit van mannen. Ook in Portugal zijn vrouwen in de meerderheid. Enkel Tsjechië en Denemarken doen het even slecht als Vlaanderen.

Tabel 11: Aandeel vrouwen bij de doctoraten uitgereikt in 2004 in de EU-26³

land	% vrouwen	land	% vrouwen	land	% vrouwen
EU-26 ⁴	43,3	Spanje	47,5	Slovenië	40,6
Estland	62,2	Polen	46,9	Oostenrijk	40,5
Litouwen	57,5	Ierland	45,7	Nederland	39,4
Portugal	54,7	Slovakije	45,0	Duitsland	39,0
Italië	50,9	Groot	43,1	Griekenland	38,1

³ De landen waarvan het absoluut aantal uitgereikte doctoraten lager ligt dan 100 hebben we weggelaten in de tabel (Cyprus, Malta, Letland).

⁴ Luxemburg werd niet meegeteld om het EU-gemiddelde te bepalen.

		Brittannië			
Bulgarije	50,8	Hongarije	42,9	Denemarken	35,9
Roemenië	49,3	Zweden	42,6	Tsjechië	35,6
Finland	48,7	Frankrijk	41,7	Vlaanderen ⁵	33,8

Bron: Meri (2007) en Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs 2004-2005. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

In tabel 12 richten we onze blik naar het hoogste echelon van de universitaire hiërarchie. Aan de Vlaamse universiteiten zijn dat de gewoon hoogleraren. Overal in Europa zijn vrouwen op dat niveau in de minderheid. Toch zien we heel wat variatie. In Roemenië bijvoorbeeld vertegenwoordigen vrouwen bijna 30% van de professoren op het hoogste niveau. In Duitsland, Nederland, Oostenrijk en Malta vinden we minder dan 10% vrouwen aan de top van de universitaire hiërarchie. Vlaanderen behoort opnieuw tot de landen die onderaan de rangschikking bengelen.

Tabel 12: Aandeel vrouwen op het hoogste functieniveau bij het zelfstandig academisch personeel in de EU-25 (2004)

land	% vrouwen	land	% vrouwen	land	% vrouwen
EU-25 ⁶	15,3	Estland	17,2	Litouwen	12,1
Roemenië	29,1	Italië	16,4	Griekenland	11,3
Letland	26,5	Frankrijk	16,1	Denemarken	10,9
Finland	21,2	Zweden	16,1	Cyprus	10,2
Portugal	20,9	Groot Brittannië	15,9	Oostenrijk	9,5
Polen	19,5	Hongarije	15,4	Nederland	9,4
Bulgarije	18,0	Slovakije	13,5	Duitsland	9,2

⁵ Academiejaar 2003-2004

⁶ Zonder de lidstaten Luxemburg en Ierland.

Spanje	17,6	Slovenië	12,9	Malta	2,3
		Vlaanderen	12,6		

Bron: European Commission (European Commission, 2008) en Vlaamse Interuniversitaire Raad (2005)

6 Verklaringen voor de academische seksesegregatie

Aan universiteiten werd de laatste jaren veel aandacht besteed aan het zichtbaar maken van de uitsluitingsmechanismen die de verticale seksesegregatie bij het academisch personeel veroorzaken. Een recent voorbeeld hiervan is het project “equality guide” waarbij aan de verschillende Vlaamse universiteiten zowel een analyse gemaakt werd van de bestaande situatie als projecten opgezet werden om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen (Vlaamse Interuniversitaire Raad - werkgroep gelijke kansen, 2008). We reiken hier enkele pistes aan ter verklaring van de academische seksesegregatie.

In de literatuur over de verticale seksesegregatie vinden we verschillende verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties (Valgaeren, 2007). We geven hier een kort overzicht van deze verklaringen en passen ze toe op de academische verticale seksesegregatie. Een eerste verklaring kunnen we samenvatten onder de term ‘individual deficit model’. Hierbij vertrekt men van de premisse dat we de verklaring voor de ondervertegenwoordiging in managementfuncties bij de kenmerken van de vrouwen moet zoeken: vrouwen schieten op een aantal vlakken te kort om managementposities te kunnen bereiken. Universiteiten gaan prat op hun meritocratische bevorderingsprincipes. Voldoen vrouwen dan niet aan de eisen die universiteiten opleggen? Bij het initiële afstuderen hebben vrouwen alleszins geen achterstand op mannen, integendeel: bij de studenten zijn ze nog in de meerderheid. Bij de onderzoekers die geen doctorstitel hebben vinden we slechts een kleine ondervertegenwoordiging van vrouwen. Bij de gedoctoreerden zien we echter een omgekeerde situatie. Aangezien het doctoraat een vereiste is om verder te kunnen doorgroeien binnen de academische wereld verklaart dit deels de achterstand van vrouwen bij het zelfstandig academisch personeel. Om de scheve sekseverhouding bij de doctoraten te verklaren kunnen

we echter niet terugvallen op het individual deficit, gezien eerder in de studieloopbaan meisjes betere resultaten kunnen voorleggen dan jongens (Steegmans & Motmans, 2007). Hier is dus duidelijk meer aan de hand.

Het tweede model legt de nadruk op de zelfselectie van vrouwen: er zijn minder vrouwelijke managers/hoogleraren omdat ze deze functies minder dan mannen ambiëren. Uit talrijke onderzoeken blijkt echter dat verklaringen die de bal in het kamp van de vrouwen zelf leggen niet toereikend zijn: zelfs als vrouwen even ambitieus zijn als mannen, dan hebben ze het toch moeilijker om hogerop te komen. Op dit vlak vinden we heel wat studies die aantonen dat vrouwen aan universiteiten vaak ervaren dat ze harder moeten werken dan hun mannelijke collega's om hetzelfde te bereiken (European Commission, 2008).

De derde invalshoek verlegt het accent naar (onbewuste) discriminatie. Men gaat op zoek naar de barrières die vrouwen ondervinden. Zelfs het befaamde Massachusetts Institute of Technology geeft openlijk toe dat vrouwen gediscrimineerd worden (MIT, 1999). De barrières omvatten zowel de organisatiestructuur als de organisatiecultuur. De organisatiecultuur bepaalt voor een groot stuk het dagdagelijkse reilen en zeilen in de organisatie: hoe men met elkaar omgaat, hoe problemen aangepakt worden, welke prestaties verwacht worden, wie een goede werknemer is (Fischer, Rodriguez Mosquera, & Rojahn, 2000, pp 1-3). Wanneer de bedrijfscultuur 'mannelijk' is, ondervinden vrouwen hierdoor heel wat nadelen bij het functioneren. Marshall (1993) onderscheidt drie mogelijke nadelen. Vrouwen missen ten eerste culturele informatie die nodig is om de 'mannelijke' communicatie in de organisatie optimaal te begrijpen. Vrouwen hebben ten tweede niet dezelfde rechten als mannen om hun eigen definitie van de situatie te geven. Ze worden genegeerd of het zwijgen opgelegd. Vrouwen worden ten slotte sociaal en cultureel ondergewaardeerd. Aan universiteiten heerst onmiskenbaar een historisch gewortelde mannelijke bedrijfscultuur. Vrouwen aan universiteiten ervaren een gebrek aan steun (Vlaamse Interuniversitaire Raad - werkgroep gelijke kansen, 2008). Heel specifiek voor universiteiten kunnen we bijvoorbeeld wijzen op het niet-seksneutrale systeem van peer-review. In een inmiddels beroemd Zweeds onderzoek

toonden de auteurs aan dat bij de evaluatie van mannelijke en vrouwelijke kandidaten door benoemingscommissies mannen met dezelfde kwalificaties als vrouwen systematisch positiever beoordeeld werden (Wenneras & Wold, 1997).

7 Tot slot

Universiteiten zijn zich meer en meer bewust van het enorme verlies aan intellectueel kapitaal door de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hun rangen. We kunnen grosso modo twee probleemgebieden onderscheiden die aangepakt moeten worden om de gunstige evolutie van de laatste jaren te versnellen. Een eerste knooppunt is het behalen van het doctoraat waarbij vrouwen nog steeds sterk in het nadeel zijn, ondanks hun potentieel bij de universitair afgestudeerden. Het tweede probleemgebied betreft de instroom in het ZAP en de doorstroming van docent tot gewoon hoogleraar: ook al zien we beterschap, aan het huidige tempo zal het nog tientallen jaren duren voor de seksesegregatie opgelost is. Vlaanderen doet het op deze twee terreinen overigens vrij slecht in vergelijking met de andere landen van de Europese Unie.

Het aanpakken van de niet-sekseneutrale bedrijfscultuur en de bijbehorende (on)bewuste discriminatieprocessen vergt een geïntegreerde aanpak en een beleid op maat. De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen ontwikkelde een instrument voor universiteiten om de (on)bewuste discriminatieprocessen zichtbaar te maken en te remediëren, namelijk de “VLIR equality guide” (VLIR-werkgroep gelijke kansen, 2008). Het grote voordeel van dit instrument is enerzijds dat het acties op verschillende terreinen stimuleert gaande van mentoring tot wetenschapscommunicatie. Anderzijds vertrekt men van een universiteitsspecifieke probleemanalyse. De implementatie van deze “VLIR equality guide” zou ons zeker dichterbij kunnen brengen bij een genderneutrale universiteit. De basisvoorwaarde om resultaat te boeken is ons inziens een mentaliteitsverandering. Wat baten immers kaars en bril als den uil niet zienen wil (Steegmans, 2004). Zoals Schipholdirecteur Gerlach Cerfontaine het uitdrukte in een interview: “je kan de hele verbandtrommel aan maatregelen inzetten, maar als de

mentaliteit en de cultuur er niet zijn, gebeurt er helemaal niets” (Ministerie SZW, 2003). Deze mentaliteitsverandering begint alvast met de probleemerkenning: aan de universiteiten is nog lang niet iedereen er van overtuigd dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen meer is dan louter een individueel probleem.

Bibliografie

- Davies-Netzley, S. A. (1998). Women above the glass ceiling: perceptions on corporate mobility and strategies for success. *Gender and Society*, 12(3), 339-355.
- European Commission (2008). *Mapping the maze: getting more women to the top in research*. Luxemburg, Office for the official publications of the European Communities.
- Fischer, A., Rodriguez Mosquera, P. M., & Rojahn, K. (2000). *Masculiniteit met een feminien gezicht. Onderzoek naar de rol van organisatiecultuur in de trage doorstroming van vrouwen naar managementfuncties*. 's Gravenhage, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Marshall, J. (1993). Organisational culture and women managers: exploring the dynamics of resilience. *Applied Psychology*, 42(4), 313-322.
- Meri, T. (2007). *Statistics in focus. Doctorate holders: The beginning of their career*. Luxemburg, Eurostat.
- Ministerie SZW (2003). *Ambassadeursnetwerk 2003: vrouwelijke leiders zichtbaar*. Den Haag,
- MIT (1999). *A study on the status of women faculty of science at MIT*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Steegmans, N. (2003). *Segregatie (M/V) in het Vlaamse hoger onderwijs. Onderschat of overroepen*. Diepenbeek, Antwerpen: Steunpunt gelijke kansenbeleid.
- Steegmans, N. (2004). Vrouwen in het hoger onderwijs: feiten en percepties. In S.Spee, I. Lodewyckx, A. Motmans, & M. Van Haegendoren (Eds.), *Jaarboek Steunpunt Gelijkekansenbeleid* .(pp. 183-200). Antwerpen: Garant.
- Steegmans, N. & Motmans, J. (2007). *Onderwijsmonitor*. Brussel, M/V United.
- Valgaeren, E. (2007). *De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Visser, M. S. & Moed, H. F. (2006). *Doctoreren aan Vlaamse Universiteiten (1991-2002): Kwantitatieve analyse*. VRWB Studiereeks 15, Deel 1.
- Vlaamse Interuniversitaire Raad (2005). *Gelijkekansenrapport 2005*. Brussel, interne uitgave.
- Vlaamse Interuniversitaire Raad (2007). *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten. Telling 1 februari 2007*. Brussel.
- Vlaamse Interuniversitaire Raad - werkgroep gelijke kansen (2008). *Equality guide. HR Instruments for equal opportunities at universities*. Antwerpen: Garant.
- Wenneras, C. & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(22), 341-343.

Zandvliet, K. (2002). *Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling benchmark*. Rotterdam, SEOR BV.