



**Het glazen plafond aan de Vlaamse
universiteiten**

SEIN 1/10/2003

Mieke Van Haegendoren en Nico Steegmans



SEIN/2003/15

Tabel

Tabel 1 Effectief van het assisterend academisch personeel ten laste van de werkingsuitkeringen	3
---	---

Figuren

Figuur 1 De GPI-A aan de Vlaamse universiteiten	6
Figuur 2 GPI-A per wetenschapsdiscipline.....	7
Figuur 3 GPI-A per studierichting	8
Figuur 4 GPI-Top index aan de Vlaamse universiteiten	10

Hoe dik is het glazen plafond aan de Vlaamse universiteiten? Is het dikker aan de ene universiteit dan aan de andere? Is het dunner in bepaalde studierichtingen? En is het dikker aan universiteiten dan in vergelijkbare organisaties.

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd aan de universiteiten, niet als studenten, wel in de wetenschappelijke staf, en hoe hoger men klimt op de ladder, hoe minder vrouwen men ontmoet. Dit is een verspilling van talent, een verlies voor de hele universitaire gemeenschap, en dus voor de samenleving tout court. Vaak geef ik hierbij het volgende beeld. Stel: een faculteit met 80% meisjesstudenten, en 80% mannelijke profs. Dit betekent dat die 80% staf gerekruteerd is uit 20% van de afgestudeerden, en voor 20% uit de 80% vrouwelijke afgestudeerden. Het resultaat is evident: de vrouwelijke staf zal briljant zijn, maar bij de mannelijke staf zullen heel wat middelmaten zitten.

Er is nog meer: terwijl ongeveer evenveel meisjes als jongens aan de universiteit studeren, bedraagt het percentage meisjes bij het Assisterend Academisch Personeel (de kweekvijver voor de academische loopbaan) 45%. Nochtans zijn de studieuitslagen van de meisjes doorgaans beter. Hier is dus al een eerste lek in de pijplijn.

Dit lek is het kleinst aan de Universiteit Antwerpen, en het grootst aan het Limburgs Universitair Centrumⁱ. Dit heeft ook te maken met de aangeboden studierichtingen.

TABEL 1 EFFECTIEF VAN HET ASSISTEREND ACADEMISCH PERSONEEL TEN LASTE VAN DE WERKINGSUITKERINGEN

	man	vrouw	%man	%vrouw	totaal
K.U.Leuven	329,50	274,23	54,58%	45,42%	603,73
RUG	338,45	291,20	53,75%	46,25%	629,65
VUB	131,05	101,45	56,37%	43,63%	232,50
UA	138,10	123,10	52,87%	47,13%	261,20
LUC	39,75	25,60	60,83%	39,17%	65,35
K.U. Brussel	7,50	8,05	48,23%	51,77%	15,55
Totaal	984,35	823,63	54,44%	45,56%	1.807,98

Maar al bij al is de al is de instroom van vrouwen bij het Assisterend Academisch Personeel goed te noemen, zeker wanneer we rekening houden met het feit dat 42% van de werkende bevolking bestaat uit vrouwenⁱⁱ.

In dit dossier willen wij het volgende onderzoeken:

1. Zijn er verschillen tussen de universiteiten wat betreft doorstroming van vrouwen naar het ZAP?
2. Wat zijn de verschillen in doorstroom tussen de belangrijkste wetenschapsdomeinen, namelijk Humane Wetenschappen, Exacte en Toegepaste Wetenschappen, en Medische Wetenschappen?
3. Hoe is de doorstroom van vrouwen naar het topniveau van de universiteiten, namelijk het eerste echelon van de hoogste dagelijkse leiding?
4. Doen de universiteiten het beter of slechter dan vergelijkbare beroepsgroepen?

Belangrijk om weten is:

- Deze studie beperkt zich tot het academisch personeel, gefinancierd door de werkingskosten. Zijn dus niet opgenomen: het wetenschappelijk personeel ten koste van externe fondsen en het administratief en technisch personeel.
- Het Assisterend Academisch Personeel is tijdelijk. Zij worden aangesteld voor drie maal twee jaar; de helft van hun tijd gaat naar onderwijs, de andere helft naar onderzoek, met name het doctoraat.
- Alleen het Zelfstandig Academisch Personeel is vast benoemd. Een voorwaarde is het behaald hebben van een doctoraat. De academische loopbaan begint doorgaans op de laagste trap van het ZAP: docent. Daarna kan men bevorderd worden hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar.
- Om te kunnen doorstoten tot de beleidstop (decaan, rector...) moet men gewoon hoogleraar zijn.

De methode voor het berekenen van het glazen plafond is gebaseerd op:

Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling Benchmark. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rotterdam 2002.

De bedoeling van dit onderzoek was zeer omvangrijk: op basis van statistische informatie en van een uitgebreid steekproefonderzoek zocht men onder andere een antwoord op volgende vragen:

- Wat is het aandeel vrouwen in hogere functies van Nederlandse arbeidsorganisaties in de profit en non-profitsector en bij de overheid?
- Wat zijn de verschillen binnen en tussen de sectoren voor wat betreft het aandeel vrouwen in de top?

Hiertoe onderzocht men salarisschalen, topfuncties in bedrijven en het aandeel vrouwen in bedrijfstakken. Daarnaast ontwikkelde men een methodiek om het aandeel vrouwen in het hogere middenkader te meten, de Glazen Plafond Index Algemeen (GPI-A). Men ontwikkelde ook een index om te meten hoe de doorstroom is van vrouwen naar het hoogste niveau, de Glazen Plafond Index Top (GPI-T).

Een hoge GPI-A betekent dat de doorstroom van vrouwen in het algemeen achterblijft gezien het potentieel dat er in het bedrijf is. Een hoge GPI-T betekent dat de doorstroom van vrouwen naar de top stopt. De formule voor de berekening van het GPI is:

$$\frac{\text{♀♀♀♀ op niveau (x-1)}}{\text{♀♀♀ op niveau (x)}} = \text{GPI score}$$

Bij deze maatstaven wordt het aandeel vrouwen op een bepaald functieniveau (x) vergeleken met het aandeel vrouwen in functies daaronder (x-1). Een hoge GPI score betekent dus een dik glazen plafond. Op grond van deze maatstaven zijn bedrijfstakken in te delen naar hun relatieve positie.

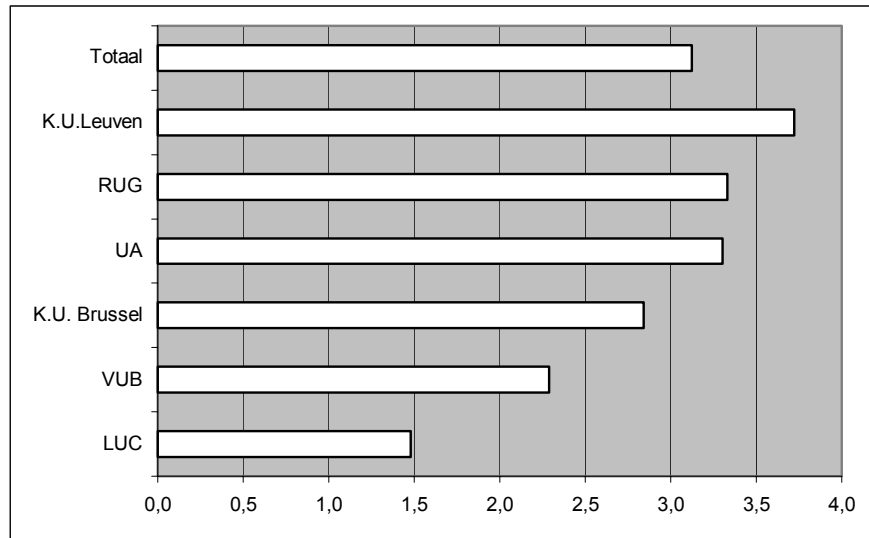
Voor de berekening van de GPI-A aan de universiteiten definiëren we het Zelfstandig Academisch Personeel als niveau x en het AAP als niveau (x-1). We gaan er dan van uit dat het ZAP in zijn geheel behoort tot het middenkader van de universiteit.

Voor de berekening van de GPI-T neemt men het aandeel vrouwen op één na hoogste niveau, te delen door het aandeel vrouwen op het hoogste niveau, dit wil zeggen de dagelijkse leiding van de organisatie (directeur, management team, raad van bestuur). Voor de universiteiten vertalen wij dat naar respectievelijk de gewone hoogleraren en de hoogste organen van de universiteiten, die functioneren onder diverse namen (Academische Raad voor de KULeuven, Academisch Beleidsoverleg voor het LUC, Bestuurscollege voor de VUB). De gewone hoogleraren zijn inderdaad het hoogste niveau van een universiteit, en om toegang te hebben tot de beslissingsmandaten (decaan, vice-rector, rector) moet men gewoon hoogleraar zijn.

Aan de KULeuven is het glazen plafond het dikst.

FIGUUR 1 DE GPI-A AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN

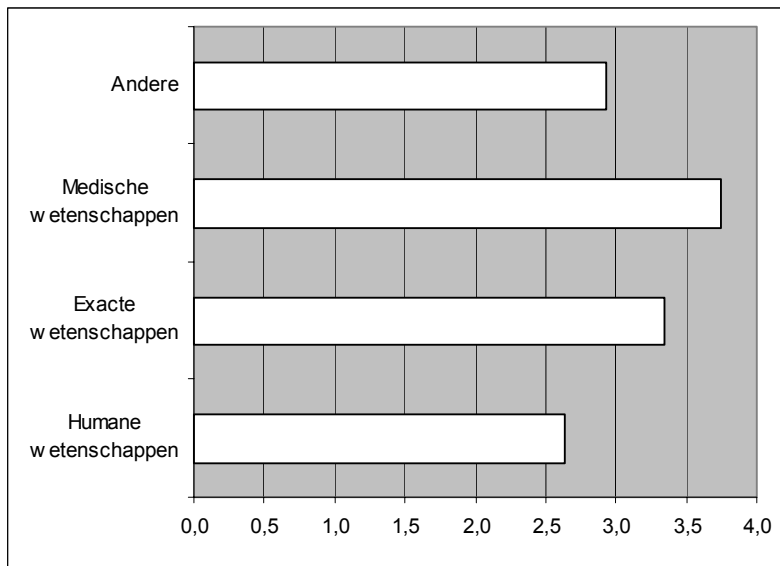
LUC	1,48
VUB	2,29
K.U. Brussel	2,84
UA	3,30
RUG	3,33
K.U.Leuven	3,72
Totaal	3,12



In de medische wetenschappen is het glazen plafond het dikst.

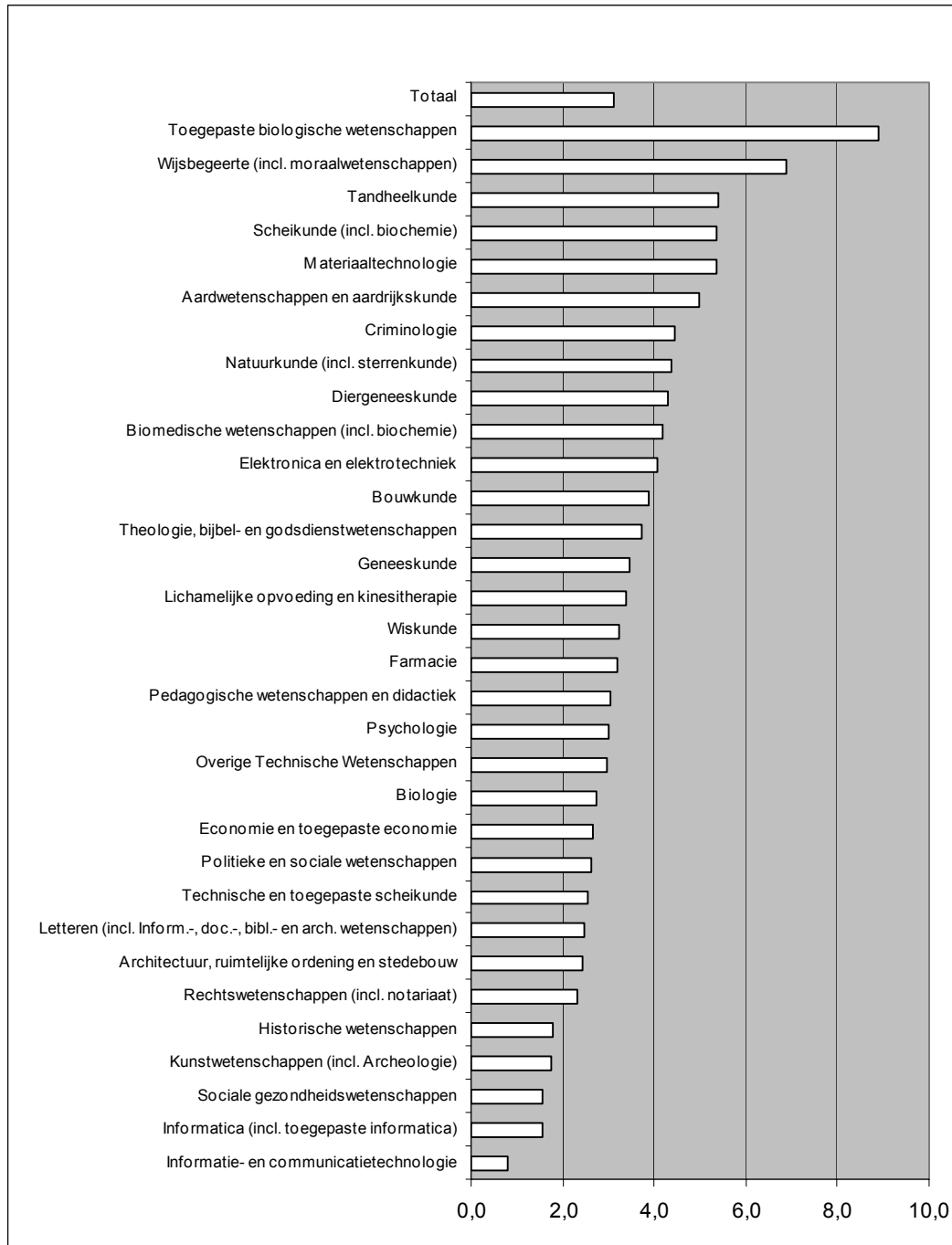
FIGUUR 2 GPI-A PER WETENSCHAPSDISCIPLINE

Humane wetenschappen	2,64
Exacte wetenschappen	3,35
Medische wetenschappen	3,75
Andere	2,93



We hebben deze oefening nog eens overgedaan per studierichting.

FIGUUR 3 GPI-A PER STUDIERICHTING



Figuur 3 is toch merkwaardig: studierichtingen die populair zijn bij meisjes, geven soms een zeer lage doorstroming voor vrouwen en andersom.

In Psychologische en Pedagogische Wetenschappen zijn drie op vier studenten meisjes, maar de GPI-A index is er hoog; Geneeskunde, Tandheelkunde en Diergeneeskunde tellen elk 60% meisjesstudenten, maar doorstoten naar het ZAP is voor hen erg moeilijk.

De GPI-A index is daarentegen laag in Economie, Rechten, Informatica.

We suggereren volgende verklaringen:

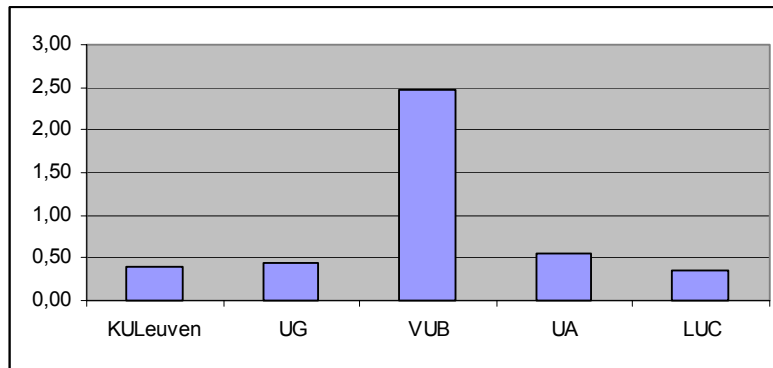
- Sommige studierichtingen (geneeskunde?) zijn nog erg paternalistisch;
- De zogenaamde populaire meisjesrichtingen trekken juist meisjes aan die wel zeer gemotiveerd zijn voor de studie, maar beroepsmatig minder ambitieus. Gaat het om vrouwen voor wie een optimale keuze tussen werk en gezin essentieel is?
- In sommige richtingen is een loopbaan buiten de universiteit veel aantrekkelijker (rechten en economie); vooral de mannelijke assistenten maken hun doctoraat niet af, en kiezen na enkele jaren voor een carrière in de privé-sector;
- In sommige richtingen (informatica) is de instroom van meisjes zo klein, dat er al een belangrijke preselectie heeft plaatsgevonden; de jonge vrouwen die een academische carrière beginnen gaan er dan ook voor meer dan 100% voor.

Doorstoten naar de dagelijkse leiding is voor vrouwen niet veel moeilijker dan voor mannen.

In veel organisaties stellen we vast dat vrouwen al wel doorstoten naar hogere niveaus, maar afwezig blijven in de topniveaus waar de belangrijkste beslissingen genomen worden. Het gaat dus niet om de Raad van Bestuur, die eerder een toezichthoudend orgaan is, maar om de hoogste dagelijkse leiding. Aan universiteiten is dit een min of meer collegiaal orgaan. Iedere universiteit vult de samenstelling ervan op een eigen manier in. Het is niet omdat vrouwen makkelijker doorstoten naar het ZAP dat ze ook veel kansen maken in deze leidinggevende organen. Zo stellen we vast dat de GPA-index voor de VUB vrij laag ligt, maar dat hij bijzonder hoog is voor de GPT-index, de index die aangeeft hoe vrouwen doorstoten tot de leiding van de instelling.

Hieronder geven we de GPI-T weer, met andere woorden: hoe dik is het glazen plafond om de leiding van de instelling te bereiken ⁱⁱⁱ.

FIGUUR 4 GPI-TOP INDEX AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN



Een algemene conclusie is dat het glazen plafond voor vrouwen naar de dagelijkse leiding, behalve voor de VUB, niet veel moeilijker is dan voor mannen (1). Met andere woorden, indien een vrouw eenmaal gewoon hoogleraar geworden is, heeft zij het niet zoveel moeilijker dan mannen om de top te bereiken.

Het glazen plafond aan universiteiten is niet dikker dan in vergelijkbare organisaties

Het aandeel vrouwen in de werkende bevolking is ongeveer 42%. Aan de universiteiten werken in het academisch kader slechts 27,44% vrouwen. Het zijn bijgevolg organisaties waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn.

In het lagere echelon van het academisch kader (AAP) zijn vrouwen goed vertegenwoordigd (45%). Het gaat mis in de hogere kaders: het ZAP telt slechts 15% vrouwen. Bij de gewone hoogleraren zijn nog geen 7% vrouwen. Is dit slechter dan andere bedrijfstakken?

We kunnen alleen vergelijken met gegevens uit het bovengenoemde onderzoek in Nederland. We stellen dan vast dat de doorstroom van vrouwen niet slechter is dan in andere bedrijven waar minder dan 40% van het personeel uit vrouwen bestaat. In Nederland gaat het dan om volgende bedrijfstakken, waar de doorstroom relatief hoog is bij een personeelsaandeel van vrouwen van minder dan 40%: zuivelindustrie, tabaksindustrie, personenvervoer, communicatie, overheid. In deze sectoren is de GPI-index < 2,4.

Universiteiten doen het dus niet slechter dan de overheid in het algemeen (in Nederland). Bovendien doen vrouwen het behoorlijk goed om door te stoten naar de leiding van de organisatie, indien zij doorgestoten zijn naar de hoge functies. Een index <1 geeft aan dat op dat niveau nog nauwelijks belemmeringen zijn.

Conclusie

Aan de start van universitaire studies staan evenveel meisjes als jongens, de studieresultaten van de meisjes zijn doorgaans beter.

Bij de mandaatassistenten tellen we 45% meisjes; dit is al een verlies aan talent, maar de instroom is goed, rekening houdend met het feit dat 42% van de werkende bevolking uit vrouwen bestaat.

Universiteiten behoren (wat betreft het academisch personeel) tot de bedrijfspgroepen met een laag aandeel van vrouwen.

Het glazen plafond is aan de ene universiteit dikker dan aan de andere: best scoren LUC en VUB; de KULeuven is het minst vrouwvriendelijk.

Het glazen plafond is het dunst in de Humane en het dikst in de Medische Wetenschappen. Studierichtingen met veel meisjes zijn geen garantie voor een hoog aantal vrouwen bij het academisch personeel. Psychologie bijvoorbeeld, en vooral Geneeskunde scoren slecht, Informatica goed.

In het algemeen is het glazen plafond aan universiteiten voor het academisch personeel betrekkelijk dun voor een bedrijf waar minder dan 40% van het personeel uit vrouwen bestaat. De leiding van de organisatie bereiken, wanneer men eenmaal een hoge functie heeft, is voor vrouwen aan universiteiten niet veel moeilijker dan voor mannen.

De instroom is dus vrij goed, de doorstroom naar de leiding is ook goed. Er is werk aan de winkel voor de doorstroom van het AAP naar het ZAP, en vermoedelijk ook binnen het ZAP zelf.

Een groot aandeel vrouwelijke studenten is helemaal geen garantie voor een goede doorstroming. We vermoeden dat we de redenen hiervoor moeten zoeken zowel bij de ambities van de meisjes zelf als bij de bedrijfscultuur van de faculteiten.

ⁱ De cijfers over het academisch personeel dateren van 1 februari 2002 (data VLIR). Het wetenschappelijk personeel buiten de werkingsmiddelen nemen we niet op in deze berekeningen; het percentage vrouwen bedraagt er 40,85%. De KUB nemen we niet op in onze berekeningen.

ⁱⁱ *Mannen en vrouwen op de drempel van de 21^{ste} eeuw. Gebruikershandboek genderstatistieken.* Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2001, p. 98.

ⁱⁱⁱ VAN HAEGENDOREN, M., NOELANDERS, S., VALGAEREN, E., Gezocht: professor (V), een onderzoek naar vrouwen in academia, Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2000, 43p. Volgende bestuursorganen hebben we verwerkt:

Universiteit	Jaar	Bestuursorgaan	Totaal aantal leden
KULeuven	1999	Academische Raad	33
VUB	1999	Bestuurscollege	16
Universiteit Antwerpen	2003	Bureau	7
Universiteit Gent	1999	Bestuurscollege	11
Universiteit Limburg	2003	Academisch Beleidsoverleg	14

(1) Hier staat dan wel tegenover dat de VUB tot voor kort een vrouwelijke rector had, en nu een vrouwelijke vice-rector heeft.