

Cijfers uit LUC-studie geven vertekend beeld

K.U.Leuven niét meest vrouwonvriendelijke universiteit

Bron : Campuskraant K.U.Leuven – 6 november 2003

In een artikel verschenen in De Standaard (15.10.2003) over de LUC-studie over het glazen plafond aan de Vlaamse universiteiten werd de K.U.Leuven als meest vrouwonvriendelijke instelling bestempeld. Niet terecht volgens Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen professor Reinhilde Veugelers.

Op het Centrum voor Gelijke Kansenbeleid gaat men niet akkoord dat de K.U.Leuven de meest vrouwonvriendelijke universiteit is in Vlaanderen. De cijfers uit het rapport van het Limburgs Universitair Centrum (SEIN/1/10/2003), zoals gerapporteerd in De Standaard (15/10/2003) geven een onvolledig en dus vertekend beeld.

Er vallen enkele belangrijke zaken op deze cijfers aan te merken.

De studie wenste voor de Vlaamse universiteiten een Glazen Plafond Index voor te stellen die de doorstroom van vrouwen naar het hoogste niveau moet weergeven. Zo'n GPI meet het percentage vrouwen op niveau (x-1) relatief ten opzichte van het percentage vrouwen op niveau x. De LUC- studie past dit toe op twee manieren: de verhouding AAP/ZAP en het aandeel vrouwen in de hoogste bestuursorganen relatief ten opzichte van het aandeel vrouwelijke gewoon hoogleraren.

Bij beide gehanteerde ratio's kan men de opmerking maken dat ze niet de opeenvolgende stappen in een academische carrière weerspiegelen. Niet alle leden van het AAP hebben de ambitie een doctoraat te maken en niet alle gedoctoreerden hebben academische ambities. Een post in de hogere bestuursorganen binnen de universiteit is ook niet steeds voor iedereen een volgende stap in de academische carrière, maar reflecteert een managements- versus onderzoeks/onderwijs-keuze binnen de ZAP-carrière.

De GPI wordt beter toegepast door te kijken naar het percentage vrouwelijk personeel over de verschillende graden binnen het AP (docent, hoofddocent, hoogleraar, gewoon hoogleraar) om de doorstroom en het glazen plafond in kaart te brengen. Dit komt evenwel niet aan bod in de studie.

Met andere woorden: de gebruikte ratio's meten niet het glazen plafond aan de Vlaamse universiteiten.

Voorts worden de ratio's enkel voor het jaar 2002 gerapporteerd. Dit is een momentopname, terwijl de evolutie over een grotere tijdspanne meer klaarheid schept. Aan de K.U.Leuven hebben we in verhouding een groot aantal vrouwelijke assistenten en doctorale studenten (in 2003 48% tegenover 46% voor alle Vlaamse universiteiten). Dit is de eerste stap in de doorstroom naar hogere posities en daar hebben wij aan gewerkt (in '92 was dit slechts 42%). Het vergt echter een tiental jaren om de overstap naar docent en hoogleraar te maken. Die tijdsdimensie ontbreekt volledig in dit rapport.

Binnen de K.U.Leuven heeft men een langetermijnvisie uitgewerkt. Men observeert dat een groot potentieel niet wordt aangeboord, en daar moet verandering in komen: de universiteit kan zich niet permitteren dat goede vrouwen niet doorstromen. De objectieven moeten echter realistisch zijn. Op dit moment is het vooral belangrijk de doorstroming van doctoraten en postdoctoraten beter te structureren, zowel voor mannen als vrouwen overigens. Daarbij moeten we aandacht besteden aan de barrières die de doorstroom verhinderen. Het is op deze scharnierpunten dat gefocused wordt.

Zo'n beleid zal op korte termijn een slechte positie in de hier gebruikte AAP/ZAP-ratio opleveren. Wat belangrijk is voor de evaluatie van dit beleid is de evolutie over de tijd van een geheel aan ratio's te bekijken. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de AAP/ZAP-ratio voor de K.U.Leuven weliswaar de hoogste is en blijft in 2003; maar dat deze ratio wel sterker gedaald is aan de K.U.Leuven dan gemiddeld (van 4.9 in 1992 tot 3.8 in 2003, voor alle universiteiten

samen is dit 3.7 in 2002 versus 3.2 in 2003).

Concluderen dat het beleid tot nu toe niets heeft opgeleverd, is dus voorbarig: het resultaat wordt slechts op lange termijn zichtbaar. De K.U.Leuven is overigens de enige universiteit met een Gelijke Kansenbeleid. Aan andere universiteiten ontbreekt zo'n beleid. Het CGK geeft daar tussen haakjes gendertrainingen om de problematiek aan te pakken..."

Wel is het belangrijk voor de K.U.Leuven dat er een continue monitoring is van het aandeel vrouwen op de diverse academische carrièrestappen. Het CGK is overigens bezig aan een tweede rapport omtrent gelijke kansen, dat zal verschijnen rond de jaarwisseling en waarin meer gedetailleerd cijfermateriaal wordt gepresenteerd".

Reinhilde Veugelers
Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen