

Ga naar pag. -01- -02- -03- -04- -05- -06- -07- -08- -09- -10- -11- -12- -13- -14- -15- -16- -17- -18- -19- -20-

Sabine Van Huffel, rectoraal adviseur Gelijke Kansen en Diversiteit, stelt zichzelf en haar beleid voor

“De eerste allochtone vrouwelijke rector met functiebeperkingen is niet voor morgen”

Ik kom zelf uit een gezin van vier meisjes, en wij droomden allemaal van een groot gezin. Daarom zag ik een job aan de universiteit wel zitten: de uren zijn flexibel, en ik zou wel zien wanneer ik halftijds moest gaan werken. Mijn eerste kind was nog geen probleem, bij mijn tweede heb ik me bewust die vraag gesteld. Maar mijn echtgenoot zag het probleem niet. We zouden het wel geregeld krijgen, hij zou wat meer zorgtaken op zich nemen. Had hij op dat moment gezegd: 'Ja, blijf maar thuis', dan had ik dat ook gedaan. Om maar te zeggen hoe belangrijk de rol van je man in dat soort beslissingen is..."

“Als je als academicus ouderschapsverlof neemt, ben je ten dode opgeschreven: alles verandert als je er een jaar tussenuit bent – ik ken niemand die het opneemt.”

“Als ik alles op mijn werk zou moeten zetten, dan zou ik me te eenzijdig voelen. Ik ben actief binnen ziekenzorg en in de parochie, ik geef nu ook geregeld lezingen naar aanleiding van mijn boek (*Sabine Van Huffel schreef vorig jaar een boek over haar overleden zontje – red.*). Dat is allemaal heel belangrijk in mijn leven, ik haal er mijn energie uit. Anders zou ik heel ongelukkig zijn, weet ik uit ervaring. Vorig semester had ik het plots zo druk met mijn werk – lesgeven, doctorandi, thesissen – dat ik echt geleefd werd. Ik was inwendig heel nerveus en werkte dat soms uit op mijn gezin. Verschillende keren heb ik met de gedachte gespeeld mijn ontslag in te dienen.”

“Mijn benoeming tot rectoraal adviseur kwam op het juiste moment. Inhoudelijk is het helemaal mijn ding. Ik zou nooit een functie aanvaarden waarbij de directe maatschappelijke band wordt doorgesneden. Ik heb nooit de ambitie gehad om departementsvoorzitter of decaan te worden – iets wat mijn mannelijke collega's nooit hebben kunnen begrijpen. Vrouwen zijn veel meer dan mannen met de inhoud van hun job bezig – het kwalijke gevolg daarvan is wel dat ze vaak te weinig moeite doen om een promotiedossier in te dienen.”

“Waar ik de tijd vind? Ik heb gelukkig heel weinig slaap nodig, hooguit zes uur. Vier vijfde werken zou ideaal zijn, maar dat kan niet zomaar. Vreemd eigenlijk: minder werken om een politieke of een maatschappelijke functie uit te oefenen gaat allemaal, maar voor privé-doeleinden is het blijkbaar *not done*. Als ik aan het begin van mijn carrière had gezegd: ik wil deeltijds werken, dan was ik nu nog altijd tijdelijk medewerker. Toen ik solliciteerde, liet men me zelfs verstaan: 'Als je denkt deeltijds te gaan werken, dien dan maar meteen je ontslag in.' De tijden zijn gelukkig veranderd: nu zijn er wel vrouwelijke assistenten die beslissen om halftijds te gaan werken.”

Publicatiemachine

Van Huffel wil haar eigen ervaringen ook gebruiken in haar nieuwe functie. “Academisch personeel heeft een heel eigenaardig statuut. Enerzijds is de flexibiliteit en de vrijheid in het opnemen van verlof erg aantrekkelijk. Maar de keerzijde van de medaille is dat je zoveel taken opgelegd krijgt, zonder dat er blijkbaar een bovengrens bestaat. Tegen de administratieve overlast ben je bijvoorbeeld nauwelijks beschermd. Het was niet toevallig een *hot topic* bij de rectorverkiezingen,

Op 23 september maakte rector Marc Vervenne de aanstelling bekend van Sabine Van Huffel tot nieuw rectoraal adviseur voor Gelijke Kansen en Diversiteit. Niemand leek geschikter voor die functie: Van Huffel is één van de schaarse vrouwelijke professoren aan de universiteit, binnen een faculteit waar ook vrouwelijke studenten zwaar ondervertegenwoordigd zijn, en als ze thuiskomt wacht er een gezin met vijf kinderen op haar. “Als ik alles op mijn werk zou moeten zetten, dan zou ik me te eenzijdig voelen.”

Wouter Verbeylen



(© Rob Stevens)

“Ik denk dat we tot hertoe vooral veel – misschien wel té veel – geanalyseerd hebben, maar nog weinig actie hebben ondernomen.”

voor zowat alle kandidaten.”

“Ik kende Marc Vervenne eerlijk gezegd niet. Bij de kandidaten waren er drie andere – Torfs, Nys en De Moor – die ik als persoon veel beter kende. Ik had er geen idee van dat Vervenne zo sterk de kaart van gelijkheid en diversiteit ging trekken. Het model onder Oosterlinck was toch veel meer een bedrijfsmodel, ik voelde me als ZAP'er vaak een *publicatiemachine*.”

“Ik doe zelf onderzoek in de biomedische dataverwerking. Mijn doel als

academicus in de maatschappij is niet om mijn algoritmes te publiceren in een tijdschrift met een hoge impactfactor, maar om de levenskansen van een patiënt te verbeteren. Natuurlijk blijft de output ook nu een rol spelen, maar ik heb sterk de indruk dat andere parameters harder zullen gaan doorwegen. Waarom kan iemand met minder publicaties, maar die meer aan dienstverlening doet, niet even snel promotie maken? Deze rector gaat op dat vlak meer diversiteit toelaten – bij een promotie-

dossier mag je naast aantal publicaties, lesopdrachten, enzovoort, voortaan bijvoorbeeld ook persoonskenmerken invullen. Noem het een meer humane benadering.”

Overdonderd

Na haar benoeming tot Rectoraal Adviseur en de vermelding in de pers van het 'vrouwenplan' van Vervenne, klonk vanuit andere universiteiten de kritiek dat de K.U.Leuven blijkbaar vergat dat geen enkele universiteit het slechter doet op het vlak van vrouwelijke ZAP-vertegenwoordiging. Van Huffel: “Tja. Cijfermatig klopt dat natuurlijk – volgens de cijfers van februari 2004 telt de K.U.Leuven 22 voltijds werkende vrouwelijke gewoon hoogleraren, tegenover 363 mannen –, en ik heb daar ook niet meteen een verklaring voor. Maar wij zijn wel de eerste universiteit die een Centrum voor Gelijkekansenbeleid heeft opgericht. Ik denk dat we tot hertoe vooral veel – misschien wel té veel – geanalyseerd hebben, maar nog weinig actie hebben ondernomen.”

“Het is nu tijd om een werkbaar structuur op te stellen voor de drie pijlers, studenten, AP en ATP. We doen wel aan *mainstreaming* – alles moet gender-neutraal zijn – maar dat moet op alle niveaus gebeuren. Bij elk personeelsreglement, bij elke benoeming moet erover gewaakt worden. Daarom moet er in de eerste plaats meer visibiliteit komen: we moeten er meer over rapporteren, en de verslagen moeten niet enkel geschreven, maar ook gelezen worden. Een goed zichtbare knop 'Diversiteit' op de homepage van alle faculteiten kan al wonderen doen.”

“Om me te informeren over mensen met functiebeperkingen ben ik langsgelopen bij Studietoelating. Ze hebben me er overdonderd met hun knowhow op dat vlak: al dertig jaar werkt Studietoelating rond functiebeperkingen, internationaal zijn ze hét centrum hiervoor, maar er is nauwelijks iemand die dat weet. Natuurlijk heeft iedereen wel eens gehoord van het Romerohuis voor studenten met een lichamelijke handicap, maar ook andere beperkingen, zoals dyslexie of een visuele handicap, moeten onder de aandacht komen, voor studenten én personeel, op alle niveaus. Zijn alle gebouwen bijvoorbeeld voldoende toegankelijk? Zijn bepaalde iconen op de websites wel groot genoeg?”

“Ik moet toegeven dat er op het vlak van allochtonenwerking nog veel onduidelijkheid is. Met gender zijn we al jaren bezig, en op functiebeperkingen heb ik ook al een goed zicht. Maar bij allochtonen ligt het een stuk moeilijker: het probleem ligt vooral bij de instroom, dus kan je daar als universiteit alleen weinig aan veranderen. Ik denk dat we daar vooral op het niveau van de Vlaamse Interuniversitaire Raad of de associatie moeten werken.”

“Enkele weken geleden zijn we met de VLIR trouwens van start gegaan met het *Equal*-project. Elke Vlaamse universiteit krijgt, gesponsord door het Europees Sociaal Fonds, middelen om een voltijds medewerker op één specifiek domein aan het werk te zetten. In Leuven gaan we bijvoorbeeld acties ondernemen rond het loopbaanbeleid voor wetenschappers. Natuurlijk is dat nog maar een eerste stap in de goede richting. De eerste allochtone vrouwelijke rector met functiebeperkingen is nog niet voor morgen (*lacht*).”