

WETEN  
&  
METEN

GELIJKEKANSEN-  
BELEID AAN DE  
UNIVERSITEIT  
&  
GENDERSTUDIES

sophia

sophia

Coördinatie-netwerk  
vrouwenstudies

2004 Speciale Editie

sophia

Réseau de coordination des études féministes  
Coördinatie-netwerk vrouwenstudies

Version française au verso

# Sophia

Coördinatienetwerk Vrouwenstudies

Middaglijnstraat 10  
1210 Brussel  
Tel 02 229 38 69  
Fax 02 229 38 59  
info@sophia.be  
www.sophia.be

Sophia is een coördinatienetwerk in vrouwenstudies opgericht in 1989 op initiatief van een groep onderzoeksters en feministen. Sophia wordt gesubsidieerd door het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen.

## Algemene doelstellingen :

1. Onderzoek en onderwijs binnen het domein van de vrouwen- en genderstudies in ons land promoten en helpen ontwikkelen;
2. Het belang van vrouwen- en genderstudies op wetenschappelijk vlak benadrukken;
3. Het belang van vrouwen- en genderstudies voor de ontwikkeling van een vrouwvriendelijk beleid aantonen.

## Specifieke doelstellingen :

1. Contact leggen tussen de onderzoek/st/ers aan de verschillende universiteiten;
2. Een brug slaan tussen de vrouwenbeweging en de academische wereld;
3. De verschillende taalgemeenschappen met elkaar in contact brengen.

## De nieuwsbrief

Driemaandelijks tijdschrift gepubliceerd met de hulp van het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen

- Kondigt onderzoeken, publicaties, vormingsinitiatieven en colloquia aan die vrouwen en gender als thema hebben;
- Brengt kritische recensies van recente Belgische publicaties over vrouwen en gender;
- Stelt thematische dossiers voor welke bibliografieën, recensies, artikelen en lijsten met eindwerken bevatten.

## Lidmaatschap van Sophia

Aanvragen richten tot Sophia. Het jaarlijkse lidgeld bedraagt 20 euro (10 euro voor studenten en werkzoekenden).. 25 euro voor het buitenland.

Over te schrijven op rekening n°068-2105188-24 van Sophia-Asbl of via een internationale postwissel. Gelieve naam en adres volledig te vermelden.

## De leden ontvangen het tijdschrift gratis

## Verantwoordelijke uitgeefster Nadine Plateau

Middaglijnstraat 10, 1210 Bruxelles

Lay out: S. Debunne et J. van der Have

Maquette: Marie-Hélène Gregoire

Couverture: Marie-Hélène Gregoire

Druk: CIACO Printshop

Tel. 010 47 22 45 - Fax 010 45 11 77

## Project «gelijkheid v/m aan de universiteit»

*Van 2000 tot 2003 coördineerde Sophia een interdisciplinaire en interuniversitaire leerstoel vrouwenstudies in Brussel en Wallonië. Minister Onkelinx wilde met die positieve actie vrouwenstudies aan de franstalige universiteiten helpen hun achterstand in te halen. Eind 2002 kreeg Sophia van diezelfde Minister de opdracht om het proces van gender mainstreaming te bevorderen in de universiteiten. Het project «gelijkheid v/m aan de universiteit» liep van december 2002 tot november 2003. Het was de bedoeling om initiatieven te stimuleren of te coördineren en om contacten aan te moedigen met het oog op de oprichting van een interuniversitair netwerk voor gelijkheid van vrouwen en mannen. Die tweede opdracht van de Minister lag eigenlijk in de lijn van de eerste. Het leerstoelproject beoogde immers de integratie van gender in de wetenschap terwijl het tweede project ernaar streefde een genderperspectief binnen te brengen in de instellingen die wetenschap produceren. De cijfers zijn alvast bekend: in 2003 telden de Belgische universiteiten 52% meisjesstudenten en slechts 7% vrouwelijke gewoon hoogleraars. Om dat democratisch tekort te bestrijden werd het project "gender mainstreaming aan de universiteiten" op touw gezet. Dit speciaal nummer "Weten en meten : gelijkheid v/m aan de universiteit" schetst de belangrijkste fasen van het project op basis van teksten verschenen in de laatste vier nummers van de nieuwsbrief van Sophia.*

*Het eerste deel van dit speciale nummer is gewijd aan de band tussen vrouwenstudies en gelijkheidskansenbeleid en herinnert zo aan het belang van de gelijkheidskansenproblematiek voor de institutionalisering van vrouwenstudies. Het omvat een interview met Ingrid Robeyns, pionierster en eerste coördinatrice van de uiterst actieve werkgroep die aan de oorsprong ligt van het vrouwenstudiesonderwijs en het gelijkheidskansenbeleid aan de K.U. Leuven.*

*Het tweede deel beschrijft informatie- en sensibiliseringsacties aan de verschillende universiteiten van het land zoals een oproep om een tekst te ondertekenen voor gelijkheid v/m aan de universiteit; een studiedag over dit thema, informatiesessies en vorming voor verscheidene universitaire instellingen.*

*In het derde deel vindt u informatie over de coördinatie- en netwerkingsactiviteiten, zoals de federale ronde tafel over initiatieven inzake gelijke kansen v/m aan de universiteiten.*

*Het vierde deel tenslotte bevat een eerste evaluatie van al die sensibiliserings-, vormings- en coördinatieacties. Tenslotte biedt een bibliografie u de kans om dieper op het thema in te gaan en rondt het dossier af.*

## Gelijkekansenbeleid en Genderstudies

*Om de band tussen genderstudies en gelijkekansenbeleid te verduidelijken, schetsen we eerst kort de evolutie van beide domeinen in België. Daarna volgt een interview met Ingrid Robeyns, de eerste coördinatrice van de VAP-werkgroep "Vrouw en Universiteit" aan de K.U. Leuven. De acties van die groep leidden tot het inrichten van een cursus "Inleiding tot genderstudies" en tot de aanstelling van een Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen.*

### De promotie van vrouwen- en/of genderstudies

Zoals in andere landen ontstonden genderstudies ook in België ongeveer dertig jaar geleden. Het ontstaan van genderstudies was medeverantwoordelijk voor het blootleggen van discriminatie van vrouwen op verschillende terreinen. Genderstudies vergrootten de kennis van deze problematiek en stonden zo aan de basis van het gelijkekansenbeleid. Toch heeft de kritische houding die zo kenmerkend is voor genderstudies, er nooit toe geleid dat de genderverhoudingen binnen de universiteit onderzocht werd. Blijkbaar was onderzoek naar discriminatie in de academische wereld – waar bij uitstek neutraliteit en objectiviteit heersen – niet alleen moeilijk maar zelfs ongehoord. Vòòr de jaren '80 gebeurde er zo goed als geen onderzoek naar ongelijkheid tussen vrouwen en mannen aan de universiteit. Verschillen werden toen immers beschouwd als het resultaat van de late toelating van meisjes tot het middelbaar onderwijs. Pas in de loop van de jaren '80 brengen enkele studies de kloof tussen de toenemende studentenbevolking en de relatieve stagnatie van het vrouwelijke onderwijzend personeel aan het licht. De vraag naar de plaats van vrouwen in onderwijs en onderzoek komt echt in de belangstelling te staan aan het einde van

de jaren '80.

Het colloquium "Concept et réalité des études féministes", georganiseerd door de GRIF te Brussel in 1989 met steun van de Europese Commissie bevestigt de bewustwording van de problematiek. In de slot-aanbevelingen van de conferentie vragen de deelneem(st)ers dat een concreet beleid van herkenning zal worden ingevoerd: "Het invoeren van een institutioneel kader voor Vrouwenstudies zal twee complementaire elementen met zich mee moeten brengen: aan de ene kant de promotie van vrouwen in onderwijs en onderzoek, op elk niveau en in elke discipline, door een politiek van positieve actie, laat toe vrouwen aan te nemen om zo door te gaan naar posities van professor en alle besluitvormingsniveaus van de universiteiten en de onderzoeksinstituten (rectoraat, voorzitterschap van de faculteit, administratie etc.); aan de andere kant de promotie van gender perspectief in onderwijs en onderzoek."

Hiermee was het probleem voor de eerste keer gesteld in België en expliciet gekoppeld aan de kwestie van genderstudies. Maar de bewustwording van het seksisme van de kennis-organisaties is niet direct gevolgd door een engagement in de theoretische en praktische strijd voor gelijkheid in de universiteiten. Voor

bepaalde redenen die verder moeten onderzocht worden, werd de voorrang gegeven aan de vrouwenstudies in de Belgische universiteiten: de bedoeling was die studies te ontwikkelen in interdisciplinair perspectief en hun validiteit te doen herkennen in het academisch milieu. Daarom moet men wachten tot in de jaren 90 op enkele studies die exclusief ingaan op de kwestie van de plaats van vrouwen aan de universiteiten. Sindsdien zijn er steeds meer gegevens beschikbaar en dit leidt tot een grotere mobilisatie.

Dankzij nationaal en internationaal onderzoek beschikken we nu sinds enkele jaren over genoeg kwantitatieve en kwalitatieve gegevens om de ongelijkheid tussen de seksen in het wetenschappelijke milieu onomstotelijk te bewijzen én om aan te tonen dat Londa Schiebinger gelijk heeft wanneer ze zegt dat de situatie zonder ingrijpen niet zal verbeteren: "progress for women is not a fact of nature but the result of interventions and programmes for improvement."

Tenslotte hebben studies en ervaringen in het buitenland ons geleerd dat er een verband bestaat tussen de ontwikkeling van genderstudies en de institutionalisering van een voluntaristisch gelijkekansenbeleid ter bestrijding van de ongelijke toegang tot hogere functies. Om een dergelijk beleid op poten te zetten moeten we ons niet alleen beroepen op bestaand onderzoek over discriminatie binnen de Alma Mater, maar moeten we ook de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen zichtbaar maken. Rekening houden met gender in de wetenschap, anders gezegd

wetenschapskritiek vanuit feministische hoek, gaat samen met rekening houden met gender in de instellingen die wetenschap produceren, oftewel kritiek op het universitair systeem.

## De Universiteit herdenken in actie

*Interview met Ingrid Robeyns, door Sarah Bracke, zoals verschenen in SP34, p25-28*

In het kader van een project rond gender mainstreaming aan de universiteit – met de dimensies van gelijke kansenbeleid, de ontwikkeling van gender of vrouwenstudies en de transformatie van de bestaande disciplines aan de hand van inzichten uit gender of vrouwenstudies – ging Sophia met verschillende actoren van gender mainstreaming praten, op zoek naar voorbeelden van ‘good practice’ en knelpunten, en vooral mogelijkheden van strategische actie en samenwerkingen hier rond. Tijdens die gesprekken werd, aan Vlaamse kant, regelmatig verwezen naar de VAP werkgroep Vrouw en Universiteit aan de KULeuven, met de vraag hoe die werkgroep erin geslaagd was hun activiteiten, die geleid hebben tot de oprichting van een Rectoraal adviseur gelijke kansen en een Inleiding tot genderstudies, van de grond kregen. Om daar meer over te weten te komen, gingen wij praten met de initiatiefneemster en eerste coördinator van de groep, Ingrid Robeyns.

Sarah Bracke: De VAP werkgroep Vrouw en Universiteit speelde een cruciale rol bij de ontwikkeling van gelijke kansen beleid en vrouwenstudies aan de KULeuven. Vanuit welke impulsen is de werkgroep ontstaan, en hoe hebben de activiteiten zich ontwikkeld?

Ingrid Robeyns: Bij de officiële opening van het academiejaar in oktober 1995 hielden twee assistenten, Lidewij Devroe

en Pascale Peters, van de Vereniging voor Academisch Personeel (VAP) een toespraak over de lamentabele situatie van vrouwen aan de KULeuven. Dat heeft toen heel wat weerklank gevonden in de pers, ik ben de speech bijvoorbeeld op het spoor gekomen door een uitgebreid artikel in De Standaard. Vervolgens deed Lidewij een oproep in de VAP nieuwsbrief voor getuigenissen over de moeilijkheden waarmee vrouwen binnen de universiteit te maken hadden. Ik werkte nauwelijks twee maanden als assistent aan de faculteit economie, en had zelf geen getuigenis over discriminatie, maar nam contact op met Lidewij om te laten weten dat ik in de problematiek geïnteresseerd was. Het jaar daarvoor had ik in Duitsland vrouwenstudies en feministische theorie gestudeerd, en volgde ondermeer een vak Women and Science met Londa Schiebinger als gastdocent. Toen ben ik op een compleet andere manier gaan kijken naar wetenschap, zowel de productie van wetenschap maar ook hoe komt het dat er zo weinig vrouwelijke wetenschapsters zijn. Bovendien had die universiteit waar ik studeerde ook zoiets dat Frauenbeauftragte heette, een bureau dat als opdracht had om de positie van de vrouw aan de universiteit te verbeteren. Omdat Lidewij haar doctoraat aan het afronden was, vroeg ze aan mij of ik de werkgroep die ze voor ogen had kon opstarten. Ik heb dan al die vrouwen van de getuigenissen gecontacteerd, en we zijn bijeengekomen. Het ging in eerste instantie (maar niet uitsluitend) om academisch personeel, waarvan ongeveer de helft proffen en de helft assistenten, uit ongeveer alle disciplines, behalve geneeskunde. Tijdens de eerste paar vergaderingen hebben we vooral verhalen uitgewisseld over het hoe en waarom van onze interesse in de problematiek.

In 96-97 volgde ons eerste echte werkingsjaar. We begonnen met een inventaris te maken van wat moest verande-

ren en waarrond we wilden werken. Eén van de eerste concrete maatregelen die we vroegen was de afschaffing van vergaderingen na 5 uur, omdat de mensen met kleine kinderen dan moesten afhaken. Op sommige faculteiten begon de faculteitsraad om 5 uur, hetgeen het gewoon onmogelijk maakte voor vele vrouwen om deel te nemen aan het besluitvormingsproces. Eén van de eerste dingen die we verwezenlijkten was dat de sollicitatieformulieren voor ZAP een mogelijkheid boden om het aantal kinderen en geboortjaar te vermelden, zodat gaten in de publicatielijst begrepen konden worden.

Maar we wilden vooral het debat aanwakkeren, om de kwestie op de agenda te krijgen. Een kanaal dat we hiervoor gebruikten, was Campuskrant, de “huiskrant” van de universiteit. De aanleiding voor een eerste artikel was een discussie tussen collega’s binnen de economiefaculteit over een artikel in The Economist over de discriminatie van vrouwen in de academische wereld in Zweden – de befaamde Wennerås en Wold studie. Ik ben het originele artikel gaan zoeken en herinner mij nog mijn reactie toen ik het las: dit is waanzin. In één van de meest egalitaire landen bleek dat vrouwen, om een postdoctorale beurs te krijgen in de biomedische wetenschappen, twee keer en een half keer zo veel gepubliceerd moesten hebben als mannen. Dat was een heel unieke studie, want het gebruikte materiaal maakte het onmogelijk om de uitkomst anders te interpreteren dan discriminatie. Argumenten, die vaak aangehaald wordt bij geaggregeerde discriminatiestudies, dat vrouwen kiezen voor gemakkelijkere jobs of dat we met verschillende preferenties te maken hebben, waren uitgesloten in de Wennerås en Wold studie. Ik nam toen met de Campuskrant contact op om hen te vragen of ze niet over die studie wilden schrijven, en kreeg meteen de vraag of wij niets

vanuit de VAP werkgroep wilden schrijven, hetgeen we dan ook een aantal keer deden.

Aan het einde van een eerste jaar werking op een spontane manier voelden we een behoefte om ons meer te structureren. Een aantal functies werden opengesteld voor verkiezingen, waarbij ik onder meer tot coördinator verkozen werd, en we richtten cellen op waarin een thema meer inhoudelijk uitgewerkt kon worden. De mensen die het meest actief waren in de werkgroep hebben daar trouwens ongeloflijk veel werk in gestoken. Die eerste twee jaar was ik er bijvoorbeeld ongeveer halftijds mee bezig.

Het is echt de kracht van de werkgroep geweest dat de impuls van onderuit kwam. En terwijl veel van de mensen die bij de werkgroep aansloten in het verleden nooit iets met de VAP te maken hadden, bleven we als werkgroep ingebed in de VAP, dat een soort van vakbond van het academisch personeel is, en hebben we altijd op hun steun kunnen rekenen.

Sarah Bracke: Was het makkelijk om een gemeenschappelijke basis te vinden voor de werking van de groep? En waarop rustte die basis?

Ingrid Robeyns: Onze activiteiten waren van bij het begin rond twee pijlers geconcentreerd. Een eerste pijler was gericht op de ontwikkeling van vrouwenstudies of genderstudies aan de universiteit. Wij wilden dat er aan de KULeuven ruimte zou komen voor onderzoek en onderwijs in vrouwenstudies en genderstudies. De andere pijler was de positie van de vrouw aan de universiteit: wij wilden meer vrouwelijke proffen. Hierbij was de vraag: hoe bereik je dat? Binnen deze pijler was van bij het begin een spanning voelbaar. Eén strekking was eerder gericht op het wegwerken van de discriminaties die het vrou-

wen verhinderden om op eenzelfde manier een academische loopbaan uit te bouwen als mannen. Dit was eerder een idee van gelijke kansen binnen de liberale denkwijze. Een andere strekking legde de nadruk op het feit dat wetenschap anders kan en dat we een ander model van wetenschapper naar voren moesten schuiven. Het ging hierbij vooral over het hoe het dragen van zorgtaken beter combineerbaar zou kunnen zijn met het uitbouwen van een academische loopbaan. Die spanning bleef opduiken in de werking van de werkgroep, en was ook vruchtbaar.

Sarah Bracke: Was het voor de werkgroep van bij het begin evident om vanuit die twee pijlers, vrouwenstudies en gelijke kansen, te vertrekken? Was er een visie waarin die twee pijlers met elkaar verbonden waren?

Ingrid Robeyns: Ja, daar is eigenlijk nooit discussie over geweest. En voor mij persoonlijk was het evident. Dat had ook te maken met het feit dat het vertrekpunt voor mijn engagement niet een ervaring van discriminatie was, maar wel een interesse in feministische theorie waaraan mijn faculteit niet kon voldoen. Tijdens mijn studie in Duitsland was ik tot de ontdekking gekomen dat er zo iets bestond als feministische economie, maar in de faculteit economie in Leuven wist letterlijk niemand daar iets van af. Mijn promotor stond er wel open voor, maar het gebrek aan beschikbare kennis en bronnen bleef voor spanning zorgen. Vanuit dat vertrekpunt hingen die dingen heel erg samen: het gebrek aan vrouwelijke proffen, en het gebrek aan vrouwenstudies, en het feit dat over die band niet nagedacht werd – dat was voor mij geen toeval.

Sarah Bracke: Een dergelijke blik op wetenschap doorpikt natuurlijk heer-

sende noties van neutraliteit en objectiviteit waaraan het wetenschapsbedrijf zo gehecht is. Welke reacties lokte dit uit?

Ingrid Robeyns: Ik ben tijdens die twee jaar vaak over mijn engagement in de VAP werkgroep aangesproken, zeker door mijn collega's. Reacties varieerden van vijandigheid tot ongelof, zoals een professor die mij kwam opzoeken en zei: "Denk je echt dat vrouwen gediscrimineerd worden aan onze universiteit?" Ook vooral veel defensieve reacties. Het was bijvoorbeeld interessant om te observeren dat, in een case met sterk materiaal zoals de Wennerås en Wold studie, mensen zich bleven verzetten tegen de conclusies van die studie, waarbij ze zich in allerlei bochten moesten wringen. Alsof ze voelden: "O jee, hier komen dingen uit de doos die we niet willen weten."

We kregen ook reacties vanuit het rectoraat. Door de zaak publiek te maken – in de Campuskrant, in een interview voor Radio 1, etc. – zochten we natuurlijk een beetje de confrontatie op. Op een dag belde de rector mij op met het voorstel om een vergadering te houden eens bespreken wat nu eigenlijk "onze" problemen waren... Vanaf toen hadden we geregeld contact met het rectoraat, we begonnen eveneens aan een uitgebreide nota te werken met onze eisen. Met betrekking tot de pijler van de positie van vrouwen aan de universiteit vroegen wij bijvoorbeeld om bij het begin van elk academiejaar de cijfers van de benoemingen te kunnen zien, om de toestand te kunnen opvolgen. Onze eis van geen vergaderingen na 5 uur werd meteen uitgevoerd, maar dat bleef eerder een regel op papier. Naar Duits model vroegen we ook een Frauenbeauftragte – dat is vervolgens de rectoraal adviseur gelijke kansen geworden. Het was natuurlijk de vraag wie dat zou doen. Wij vonden het belangrijk om vanuit de werkgroep iemand voor te stellen,

want als er iemand benoemd zou worden die het in een minimalistische visie zou opvatten en opzetten, dan sta je nog nergens. Ik ben indertijd met Katlijn Malfiet gaan praten, en zij is uiteindelijk de eerste Rectoraal adviseur gelijke kansen geworden. Hoewel het allemaal heel erg op eieren lopen was, leverden die contacten met de rector een aantal concrete resultaten op. Maar er bleven grondige meningverschillen bestaan. De rector legde bijvoorbeeld de nadruk op het feit dat het nodig was om 60 en meer uur per week werken, hetgeen betekent dat je iemand anders – vrouw of man – moet hebben die je gezin managed. Zijn uitgangspunt was dat je als wetenschapper niet minder dan 150% kon werken, en deeltijds werken was bijvoorbeeld voor hem niet bespreekbaar.

Wat de pijler genderstudies betreft, stelden we, om druk uit te oefenen, een lijst op met alle universiteiten in Europa die vrouwenstudies hebben. De boodschap was: kijk eens, al die vrouwenstudiescentra en de KULeuven blijft achter. De rector antwoordde natuurlijk dat universiteit meewerkte aan het toenmalige GAS-programma in Antwerpen. Maar wij insisterden op de mogelijkheid voor studenten om een introductie in genderstudies in Leuven te volgen. In principe kon hij daar wel mee akkoord gaan, maar hij wilde er aanvankelijk geen geld voor vrijmaken. Op dit terrein hebben we samengewerkt met de Interfacultaire Raad Man-Vrouw-Universiteit, die de voorafgaande jaren een beetje op stand-by stonden, maar een nieuw elan vond toen de VAP werkgroep actief werd. Uiteindelijk volgde de beslissing tot een interfacultair vak Inleiding tot Genderstudies, dat plaatsvindt sinds oktober 1998. Ook hier stelde zich weer de vraag: wie zou het doen? Uiteindelijk werd Veerle Draulans de titularis van het vak. Deze keer slaagden we er echter niet in om betrokken

partij te zijn bij de selectie, en waren we bovendien getuige van een vreemde ontwikkeling. Ineens, na twee jaar continu werken rond de thema's, werden wij als "de activisten" gezien, waarvan blijkbaar een zekere afstand genomen moest worden als het om "de wetenschap" ging...

Sarah Bracke: Dat brengt ons bij de kwestie van hoe iets als vrouwenstudies geïnstitutionaliseerd wordt. In haar laatste boek, *Disciplining Feminism. From Social Activism to Academic Discourse*, kaart Ellen Messer-Davidow op een interessante manier de problemen aan die komen kijken bij de institutionalisering en professionalisering van vrouwenstudies (in een VS context). Ze argumenteert onder andere hoe vrouwenstudies haar genealogische impuls verliest in deze processen. Met genealogie verwijst ze zowel naar de feministische strijd waarin vrouwenstudies haar oorsprong vindt, alsook specifiek naar het soort kennis die die strijd genereert. Het is precies die kennis die verloren gaat in de disciplineren van vrouwenstudies, in de mate waarin vrouwenstudies zich gevangen weet in de spelregels van het academische veld.

Ingrid Robeyns: Ja, het zijn moeilijke zaken. Het probleem is, eigenlijk leg je onrechtvaardigheden en onjuiste situaties bloot binnen een instituut, en dat vindt dat instituut niet prettig. En het zal hiertegen hoe dan ook reageren, soms door repressie, maar vaak ook door dingen te trachten te kanaliseren op manieren die het instituut als minder bedreigend ervaart. Een voorbeeld daarvan zie ik in de financieringsstructuur van de huidige benoeming voor het genderstudies vak. Uit een artikel in de *Campuskrant* leerde ik dat de helft van die halfzijdse benoeming voor 5 jaar betaald wordt door de universiteit en de andere helft met derde-geldstroom-geld uit de

bedrijfswereld, meer bepaald IBM en Dexia. We hebben nu genderstudies, akkoord, maar dit is niet wat we wilden. Het blijft natuurlijk schipperen. Maar denken dat de financieringsbron geen invloed uitoefent op de onderzoeksagenda, of noties van academische vrijheid niet aantast, is naïef. Terwijl ik het, in het algemeen, problematisch vind dat onderzoek gefinancierd wordt door bedrijven, kan ik er soms wel het nut van inzien, zoals bij de ontwikkeling van een hoogtechnologisch product. Maar genderstudies is een kritische wetenschap, die kijkt naar processen in de maatschappij, en gefocust is op onrechtvaardigheid. Er bestaat veel kritisch werk binnen genderstudies, zeker binnen feministische economie, over het bedrijfsleven, zeker over multinationals. Hoe kan je daarover kritisch denken als het geld van een multinational komt? Dit soort vragen beperken zich natuurlijk niet tot vrouwenstudies, maar gaan over bredere kwesties, zoals academische vrijheid en van de liberalisering van onderwijs en onderzoek.

Een andere kwestie is die van interdisciplinariteit. Genderstudies is bij uitstek interdisciplinair, op een manier die het bestaande wetenschapsbedrijf fundamenteel wil transformeren. Aan Vlaamse universiteiten wordt interdisciplinariteit echter op een structurele manier tegengewerkt. Er is een houding dat interdisciplinair onderzoek tweederangs-onderzoek zou zijn. In Vlaanderen lijkt het wel dat die thema's die op de intersecties zitten, zoals arbeid, gelijkheid, en ook genderstudies, worden "afgevoerd" naar beleidsgericht onderzoek, dat qua academische status lager is, en meer gebaseerd op derde geldstroom. Het is met andere woorden moeilijk om in die velden aan fundamenteel onderzoek te doen. Ik zelf ben, om fundamenteel interdisciplinair onderzoek over gender-ongelijk-

heid te doen, waarin ik heterodoxe economie wilde combineren met andere disciplines, vooral filosofie en politieke theorie, in Cambridge gaan doctoreren, en werk nu verder in aan postdoc in Amsterdam. Vanuit die ervaring vind ik het trouwens bijzonder ironisch dat de KULeuven zich graag het Cambridge van de lage landen noemt. Qua academische vrijheid, politieke radicaliteit en open staan voor interdisciplinariteit, is er geen vergelijking mogelijk. En ook in Nederland doen ze veel normaler over het overschrijden van de grenzen tussen disciplines.

Of neem de kwestie van competitiviteit en de befaamde 60 uren week, en hoe we daar met een feministische blik naar kunnen kijken. Van bij het begin van onze onderhandelingen met de rector was dit een breuklijn in onze visies op de universiteit: de universiteit als een bedrijf gericht op output tegenover de universiteit als afspiegeling van de maatschappij, die in de maatschappij staat en een stuk aan dienstverlening doet. Welke waarden weerspiegelen de criteria die gelden bij benoemingen, en wat voor soort wetenschapper moedig je aan met die criteria? Als het alleen maar gaat over zoveel mogelijk internationale publicaties, wel-

ke waarde heeft dienstverlening aan de lokale gemeenschap dan nog? In het model van de rector worden mensen benoemd die echte workaholics zijn en die geen zorgtaken hoeven op te nemen. Maar willen we echt dat al het onderzoek gebeurt door die mensen? Vanuit wetenschapskritiek en epistemologische bezorgdheden is die vraag cruciaal. Het zijn allemaal moeilijke vragen en spanningen die kaderen in bredere maatschappelijke problemen van genderverhoudingen.

Sarah Bracke: En dan zitten we weer bij het debat over wat de universiteit in onze maatschappij is, wat zou ze kunnen zijn. En wat onze feministische visies op deze vraagstukken zijn. Maar er zijn weinig plekken om dit debat op een systematische en vooral radicaal democratische manier te voeren.

Ingrid Robeyns: Dat klopt. En veel van de discussies binnen de VAP werkgroep kaderen in een veel breder debat over de universiteit, welk soort mensen willen we daar onderzoek en onderwijs laten doen, wat willen we aan onze studenten meegeven. En feminisme geef ons de mogelijkheden, de tools, om die universiteit te herdenken.



## Sensibilisering

*Eén van de assen van het project "Gender mainstreaming aan de universiteit" was sensibilisering via informatie en vorming. Sophia heeft getracht er mensen uit alle geledingen van de universiteit bij te betrekken. Hoewel dat ons vooropgesteld doel was, bereikten we in de praktijk vooral het academisch en wetenschappelijk personeel en in mindere mate het administratief personeel. De verklaring hiervoor is eenvoudig: Sophia is een netwerk met contacten in academische kringen en er was onvoldoende tijd om een ander publiek aan te spreken.*

*De eerste actie bestond erin de oproep tot gelijkheid v/m aan de universiteiten te verspreiden via post, e-mail, intramail, universitaire krantjes, elektronische nieuwsbrieven en websites. Dit gebeurde met wisselend succes. Sommige universiteiten reageerden heel positief, andere bleken minder bereid om samen te werken. We verzamelden ongeveer zeshonderd handtekeningen van academisch en administratief personeel en studenten. De oproep trok ook de aandacht van de media, in het bijzonder van de Vlaamse pers (artikel in Metro: "Uniefs discrimineren vrouwen", in De Standaard: "Emancipatie op campus is droom" en in het Nieuwsblad).*

### **Oproep «Waar zijn de vrouwen gebleven? Pleidooi voor een andere universiteit»**

*Zoals verschenen in SP33 p.51-53*

In België maken vrouwen momenteel ongeveer 50% uit van de studenten in de eerste cyclus van het universitair onderwijs, maar slechts één derde van de doctoraatsstudenten zijn vrouwen. Ongeveer 40% van de assistenten is vrouw, maar minder dan 8% maakt het ook tot gewoon hoogleraar. Het aantal vrouwen vermindert dus geleidelijk naarmate het studieniveau verhoogt en naarmate men stijgt in de academische hiërarchie. Aan dit lijstje kan ook de ondervertegen-

woordiging van vrouwen in bestuurs- en adviesorganen in de universiteiten, onderzoekscentra en academies toegevoegd worden.

België is geen unicum; dit manifest onevenwicht doet zich voor in alle lidstaten van de Europese Unie. Dat vrouwen pas sinds enkele decennia massaal naar de universiteit gaan, vormt daar geen afdoende verklaring voor. Gegevens uit recent onderzoek tonen aan dat er zich, ondanks de formeel vastgelegde gelijkheid, toch directe en indirecte vormen van discriminatie blijven voordoen. Onderzoek aan de K.U.Leuven heeft bijvoorbeeld uitgewezen dat na 20 jaar bijna niets is veranderd aan het carrièrepad van academiae (1) en een studie van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid

bevestigt dat vrouwen minder frequent doorgroeien naar de hoogste functies binnen de universiteiten (2). Hetzelfde fenomeen werd vastgesteld in de Franstalige universiteiten. Volgens een recent onderzoek zullen daar, indien het systeem ongewijzigd blijft, 211 jaar nodig zijn om de gelijkheid te bereiken tussen mannelijke en vrouwelijke gewoon hoogleraren (3).

#### HET IS ONRECHTVAARDIG

Uit verschillende studies blijkt dat sexismen en nepotisme in het recruiteringsproces de selectiemechanismen en de promotieprocedures in de academische wereld kenmerken. De expliciete, schijnbaar objectieve criteria waarop een beroep wordt gedaan, verbergen vaak impliciete discriminatiemechanismen. Zo bewijst een Zweedse analyse van het evaluatiesysteem van "peer-review" - lang beschouwd als objectief en rechtvaardig - dat het geslacht van de kandidaat er een belangrijke rol in speelt, naast wetenschappelijke kwaliteit en connecties met de leden van de commissie. Vrouwen dienen dubbel zo competent te zijn als mannen om een aanstelling te krijgen (4). In Vlaanderen wijst een onderzoek van de recruiterings-, benoemings- en promotieprocedures in de universiteiten uit dat de selectiecriteria die gehanteerd worden door verschillende commissies niet duidelijk en weinig expliciet zijn, vooral op het gebied van de onderwijs- en managementkwaliteiten (5). De combinatie van dergelijke mechanismen die eerder "mannelijke" prestaties belonen, verhindert hooggekwalificeerde vrouwen hun talenten maximaal te benutten.

## HET IS OOK EEN VERLIES VOOR DE WETENSCHAP

Deskundigen uit verschillende lidstaten van de Europese Unie beweren dat de bijdrage van vrouwen de wetenschappelijke interpretatie van die samenleving enkel kan verrijken (6). Bovendien heeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de commissies die beslissen over fondsen, beurzen en prijzen tot gevolg dat zij geen impact hebben op de wetenschappelijke agenda in haar geheel en al evenmin op de ontwikkeling van genderstudies.

Er is op dit ogenblik voldoende studiemateriaal voorhanden dat aantoonde dat de evaluatie van mannen en vrouwen in wezen niet op een gelijke leest geschoeid is. Er moeten dan ook maatregelen worden genomen om discriminaties te bestrijden.

In België moet dringend werk gemaakt worden van een doorlichting van de aanwervings-, benoemings- en promotieprocedures. Het is belangrijk dat er zicht komt op de oorzaken van het afhaakgedrag en dat er gewerkt wordt aan het voorkomen van manifeste vormen van discriminatie ten aanzien van vrouwen.

Bovenal is er een engagement nodig van de academische overheden om te komen tot een beleid dat gelijke kansen aan man-

nen en vrouwen biedt en zodoende werkt aan een rijker universitair landschap. Gelijkekansenbeleid moet een beleidskeuze zijn, die onder meer duidelijk zichtbaar gemaakt moet worden door het toewijzen van de nodige middelen voor het realiseren ervan.

### WE SPREKEN ONS DUS UIT VOOR:

- Een wetgeving op het gebied van gelijke kansen aan de universiteiten in de geest van de "EU mainstreaming communication", die een geïntegreerde aanpak van het gelijkheidsbeleid aanbeveelt.

- Een beleidsverklaring van de academische overheden waarin duidelijk prioriteit gegeven wordt aan een gelijkheidsbeleid. Hiervoor verwijzen wij graag naar de aanbevelingen van de werkgroep Gelijke Kansen van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (7).

- Transparantie in de selectie- en kwalificatiecriteria, in de functieprofielen en in het evaluatieproces. Waar nodig dienen de op mannelijke leest geschoeide criteria aangepast te worden aan een genderneutrale norm. Kwaliteit van onderzoek en onderwijs moeten centraal staan.

- Meer soepelheid in de academische carrière. Er zijn aanpassingen nodig die het mogelijk maken dat academici/cae een leven kunnen leiden waarin wetenschappelijke arbeid een privé-leven niet

in de weg staat. Een verlaging van de kwantitatieve prestatiedruk, zowel voor mannen als voor vrouwen, zal niet alleen gelukkiger wetenschappers (m/v) baren; ook de wetenschap zelf heeft baat bij meer diversiteit en minder "eenkennigheid" bij de onderzoek-st-ers.

### Notes :

1. K. Malfliet, E. Van Roy, I. Stevens, K. Caron, Eerste gelijkheidsrapport, K.U.Leuven, oktober 1999.
2. K. Vercouteren o.l.v. E. Monard, Wetenschappelijk Onderzoek en de Genderproblematiek, Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, 2002.
3. D. Meulders & J. de Heneau, La représentation des femmes dans la recherche au sein des institutions universitaires de la Communauté française de Belgique, résumé de la recherche non encore publiée paru dans le bulletin de Sophia, n°29, 2002, pp. 22-24.
4. M. Osborn, T. Rees, M. Bosch et al., Science policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. A report from the Etan Expert Group on Women and Science, Luxembourg, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
5. M. Van Haegendoren, E. Valgaeren, S. Noelanders, Gezocht : Professor (v). Een onderzoek naar vrouwen in academia. LUC en Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Gelijke Kansen in Vlaanderen, 2000.
6. A. Colosimo, B. Degen & N. Dewandre (eds), Women and science: Making Change Happen, European Commission, Directorate-General for Research, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Commission, 2001.
7. Rapport VLIR.-werkgroep Gelijke Kansen, Bevordering van Gelijke Kansen aan Vlaamse Universiteiten, september 2002.

## Programma van de Studiedag

### «Gelijkheid m/v aan de universiteit; Een pleidooi voor verandering» georganiseerd op 25/04/03, Amazone.

- *Les femmes dans les universités francophones* par Danièle Meulders & Jérôme de Heneau, DULBEA, ULB.
- *Het VLIR-rapport: vrouwen aan Vlaamse universiteiten* door Mieke Van Haegendoren, SEIN/LUC.
- *Effets des procédures de recrutement centralisé: le cas de la France* par Laurence Broze, Université de Lille 3.
- *Femmes et sciences. Que fait l'Union européenne?* par Nicole Dewandre, Commission européenne.
- *Gender politics à l'université en Suisse* par Christine Michel, Université de Berne.
- *De diagnose is gesteld, de remedies zijn gekend: hoe genezen we de zieke?* door Machteld De Metsenaere, VUB.
- *Gender mainstreaming aan de universiteiten: theorie en praktijk* door Elsy van Roy, K.U.Leuven.
- *Transparantie en excellentie in de wetenschap* door Margo Brouns, Rijksuniversiteit Groningen.

Om de Akten te bestellen kunt u ons het bijgevoegde formulier opsturen

## Verlag van de studiedag Gelijkheid m/v aan de universiteit. Een pleidooi voor verandering.

*Tekst van Sarah Bracke, zoals verschenen  
in SP34, p21-22*

### VAN ONDERVERTEGENWOORDIGING...

De ontstellende en persisterende ongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan de universiteit is ondertussen goed gedocumenteerd in rapporten, wetenschappelijke publicaties en adviezen, en werd door de spreek-st-ers op de studiedag nogmaals bevestigd. Het onderzoek van Danièle Meulders en Jérôme de Henau voegde een markant gegeven aan de reeds gekende cijfers toe: op basis van de bestaande situatie en aan het huidige ritme van verandering zal het nog 183 jaar duren vooraleer er een man-vrouw gelijkheid onder hoogleraren bereikt is en zoals Machteld de Metsenaere het uitdrukte, de diagnose is gesteld en de remedies zijn gekend. Het is nu hoogtijd dat de verschillende verantwoordelijken daadwerkelijk werk maken van verandering.

Voor de onaanvaardbaarheid van deze ondervertegenwoordiging werd tijdens de studiedag legitimering gezocht in verschillende gronden. Eerst en vooral, vanuit rechtvaardigheids-redenen verwijst de ondervertegenwoordiging naar een enorm democratisch deficit binnen de universiteiten, niet alleen met betrekking tot de participatie van vrouwen maar ook van etnische minderheden.

Daarnaast is de voortdurende ongelijkheid onbegrijpelijk in termen van human capital. De universiteiten zouden moeten bezig zijn een komende generatiewissel voor te bereiden. In plaats daarvan, zo maakte Mieke van Haegendoren duidelijk, blijkt uit de technologie-index van de laatste jaren dat België grond aan het verliezen is in de kennis-economie. Ook vanuit een behoefte aan bekwaame

mensen kan de universiteit en de maatschappij zich het democratisch deficit niet permitteren.

### ...NAAR GENDER MAINSTREAMING

Onder druk van economische, politieke en sociale veranderingen zijn de universiteiten de dag van vandaag onderhevig aan belangrijke transformaties zowel op vlak van inhoud als structuur. Margo Brouns stelde dat vrouwen een rol als 'change agents' kunnen spelen in dit transformatieproces, dat uiteindelijk om een modernisering van praktijken van wetenschap en noties van kwaliteit en excellentie gaat. Hiertoe is een politiek van gender mainstreaming, met de dimensies van gelijke kansenbeleid, de ontwikkeling van gender- of vrouwenstudies en de transformatie van de bestaande disciplines aan de hand van inzichten uit gender- of vrouwenstudies, onontbeerlijk. Een politiek van gender mainstreaming, zoals Elsy van Roy het uitdrukte, die gebaseerd is op noties van kwaliteit en diversiteit.

Universiteiten dienen met andere woorden echt werk te maken van een gelijke kansenbeleid, hetgeen een duidelijk engagement van de verschillende overheden – zowel academisch en politiek – inhoudt. En zoals vele spreek-st-ers benadrukten: een engagement waarvoor structurele en financiële middelen vrijgemaakt worden. De praktijk wijst immers voldoende uit dat zonder die middelen een gelijke kansenbeleid geen kans heeft. In het geval van de enige universiteit die een echt gelijke kansenbeleid wist uit te bouwen, de KULeuven, zo maakte Elsy van Roy duidelijk, steunde de uitbouw van een dergelijk beleid op het feit dat het gedragen werd door de universitaire overheid en op voldoende werkmiddelen.

Verskillende condities en dimensies van een dergelijk gelijke kansenbeleid werden besproken. Eerst en vooral, zo stelde Mieke van Haegendoren, dient een gelijke kansenbeleid verankerd te zijn in een

goed personeelsbeleid. De selectiecriteria en –procedures bij benoemingen moeten bijvoorbeeld grondig bekeken worden. Onderzoek hiernaar wijst uit dat de procedures gegendered zijn, maar de manier waarop verschilt, onder meer naar discipline. Laurence Broze illustreerde deze verschillen, en bijvoorbeeld de bijzondere situaties in de biologie, in de Franse context. Op dit ogenblik zijn er vele vormen van beoordeling en selectie, volgens uiteenlopende en vage criteria, en de uitkomst hiervan pakt vaak negatief uit voor de kansen voor vrouwen, zo stelde Margo Brouns, omdat de procedures vaak niet leiden tot de benoeming van de meest geschikte kandidaat. De befaamde Wennerås en Wold studie maakt duidelijk dat nepotisme en het 'old boys network' nog steeds een rol spelen binnen de universiteit. Terwijl gelijkaardige onderzoeksopzetten tot verschillende resultaten komen met betrekking tot de invloed van dat nepotisme, blijft het een gegeven dat de democratisering van de universiteit in het algemeen, en vrouwen in het bijzonder, gebaat zijn bij transparante procedures.

Een andere dimensie van het probleem is het feit dat te weinig vrouwen solliciteren voor beschikbare plaatsen. Op dit vlak is loopbaanplanning en –begeleiding onontbeerlijk (aanbeveling VLIR-rapport). Enerzijds houdt dit mentoring en coaching in van vrouwen aan het begin van een academische loopbaan. Voorgestelde maatregelen waren onder meer: de mogelijkheid van korte beurzen aan het einde van de studie of het doctoraat voor het schrijven van een doctoraats- of postdoc-onderzoeksproject, een onderzoeksatelier voor doctoraatsstudenten die zoeken naar kansrijke trajecten voor onderzoeksfinanciering, etc.

Anderzijds houdt dit ook begeleiding in bij de specifieke patronen en noden van de loopbanen van vrouwen. De universiteiten moeten deelnemen aan het maatschappelijk debat rond de combinatie

van arbeid en zorg, en moeten verder werken aan maatregelen die deze combinatie mogelijk maken, onder andere de uitbouw van collectieve voorzieningen (aanbeveling in het VLIR-rapport). Maar meerdere sprekers wezen op het feit dat meer crècheplaatsen of kinderopvang tijdens de zomer de ongelijkheid aan de universiteiten niet gaat oplossen. De kwestie van de combinatie van arbeid en zorg moet bovendien ook in relatie tot mannen gesteld worden, hetgeen, zoals een interventie uit het publiek stelde, de norm van de 60 uren week in vraag stelt, of wat Machteld de Metsenaere de "mensenonvriendelijkheid" van een academische loopbaan noemt.

Wat de dimensie van besluitvorming binnen de universiteit betreft, en met name de vertegenwoordiging in de verschillende raden, is er geen enkele reden om de instrumenten van democratisering uit de politieke sfeer niet over te nemen: de 1/3-2/3 quota voor de samenstelling van commissies en raden (aanbeveling in het VLIR-rapport).

Een centrum voor gelijke kansen is een cruciale actor bij het uitbouwen en opvolgen van deze verschillende dimensies van een gelijke kansenbeleid (aanbeveling in het VLIR-rapport), en in het bijzonder bij de sensibilisering voor de problematiek, onder meer door een systematische observatie van het personeelsbeleid. Door bijvoorbeeld de gegevens bij te houden van het aantal vrouwen in elke fase van de benoemingsprocedures wordt zichtbaar gemaakt wat doorgaans impliciet blijft. Machteld de Metsenaere stelde eveneens voor om een soort van gender audit te organiseren aan de verschillende universiteiten in België, op basis van de Glazen Gids (een instrument ontwikkeld in 2001 in Nederland door het Landelijk Steunpunt emancipatie in het HBO, verant-

woordelijke: Noëlle Leufkens) maar aangepast aan de specificiteit van structuur en activiteiten van de universiteit.

#### WETENSCHAPPELIJKE NEUTRALITEIT ONTMASKERD

Naast gelijke kansenbeleid, heeft de universiteit ook een verdere uitbouw van vrouwen- of genderstudies nodig. Terwijl deze zich van elkaar onderscheiden, blijven ze verbonden door hun oorsprong in de vrouwenbeweging en hun centrale vraag over hoe sekse-ongelijkheid ongedaan gemaakt kan worden, maakte Christine Michel duidelijk. Gender mainstreaming binnen de academische wereld moet zich dus ook richten op het wetenschapsbedrijf zelf. Genoeg kritisch onderzoek wees uit, en werd bevestigd door onderzoek gepresenteerd op de studiedag: wetenschap is niet neutraal. Vrouwenstudies, genderstudies en feministische theorie spelen een cruciale rol door de middelen aan te reiken om die vermeende wetenschappelijke neutraliteit te doorbreken.

De kritische instrumenten uit vrouwen- of genderstudies moeten vervolgens in de bestaande disciplines ingezet worden, om de nodige transformatie van de wetenschapspraktijken te kunnen teweegbrengen. Het gaat hier om (her)definieren wat we onder (goede) wetenschap en kwaliteit verstaan. Nicole Dewandre toonde aan dat de Europese Commissie een voortrekkersrol speelt op dit vlak: het in overweging nemen van de genderdimensie in onderzoeksaanvragen geldt sinds kort als één van de kwaliteitscriteria bij het al dan niet toekennen van onderzoeksbudgetten (in het 6de Kaderprogramma). Verschillende vrouwenstudies- en gelijke kansenactoren op de studiedag hadden de laatste maanden inderdaad vragen gekregen van onderzoekers binnen hun universiteit over wat die genderdimensie in

de EC richtlijnen voor budgetaanvragen nu precies inhoudt... Andere instanties die onderzoek financieren, zoals de federale wetenschapsraden of de universiteiten zelf, zouden dit voorbeeld van de EC richtlijnen voor goed onderzoek kunnen volgen.

Het is cruciaal dat een gender mainstreamingsbeleid via de reguliere actoren uitgedragen wordt, beklemtoonde Elsy van Roy, om 'de mainstream' effectief te veranderen. Maar tegelijk steunt een dergelijke beleid op specifieke actoren zoals centra voor gelijke kansen en centra voor vrouwen- of genderstudies om de kritische instrumenten te ontwikkelen. Binnen die brede visie is ook plaats voor een voorkeursbeleid, zoals Margo Brouns aangaf. Het komt erop aan interessante en intelligente maatregelen te ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld het Nederlandse Aspasia-programma waar ze iets meer over vertelde: door het vrijmaken van extra geld konden meer dan 60 vrouwelijke docenten tot hoofddocent benoemd worden, waarbij ze ook een doktoraatsstudent voor 4 jaar kregen. Over de modaliteiten van positieve discriminatie is debat nodig. Dit debat uit de weg gaan door de gekende argumenten 'tegen de excuus-truus' is misleidend – Nicole Dewandre commentarieerde onder meer het symbolische geweld dat komt kijken bij een dergelijke voorstelling van zaken – en betekent een ontkenning van de huidige werking van de universiteiten. Hierover moeten we duidelijk zijn: de huidige situatie aan de universiteit is er één van 'discriminatie', die echter zelden als dusdanig erkend wordt, en integendeel als 'neutraal' gezien wordt. Vanuit die optiek gaat het er met andere woorden niet zozeer om dat kwaliteit prioritair moet blijven, maar wel dat het hoogtijd is dat kwaliteit – eindelijk – prioriteit wordt.

## Sensibiliseringssessie en informatiebijeenkomsten

*uit de inleiding tot de ronde tafel door Nadine Plateau, zoals verschenen in SP36, p. 48-50*

Sophia is heel pragmatisch te werk gegaan. Eerst identificeerden we de actoren die het project "gender mainstreaming" binnen de universiteiten konden dragen. Van februari tot mei voerden we gesprekken met de verantwoordelijken van de leerstoelen en centra voor vrouwen- en genderstudies van vier Vlaamse en vijf Franstalige universiteiten. In sommige gevallen ontmoette Sophia vertegenwoordig-st-ers van de vakbonden of van de academische overheid en één maal werd Sophia door een rector ontvangen. Het was de bedoeling om samen met die personen te bepalen welke acties het beste effect zouden hebben gelet de specifieke noden van en omstandigheden aan elke universiteit. Aangezien elke instelling haar eigen cultuur heeft, was het noodzakelijk om de gunstige structurele en conjuncturele factoren aan het licht te brengen die een proces van gender mainstreaming zouden bevorderen. Een structuur opdringen is nutteloos: het is aan de universiteiten zelf om de meest geschikte formule te vinden en toe te passen.

Van juni tot november organiseerden we

verschillende sessies voor twee doelgroepen, de academische overheden en de centra of groepen voor gelijke kansen. Aan de rectoren en de leden van de Raden van Beheer boden we een informatiesessie aan met internationale experts op het gebied van gender mainstreaming. We boekten echter geen succes: de sessie bij de VLIR (Vlaamse Interuniversitaire Raad) werd afgezegd wegens te weinig belangstellenden en de CREF (Conseil des recteurs francophones) wees de uitnodiging voor een sessie van de hand wegens een drukke agenda in verband met het Bologna-proces. De academische overheden zijn er duidelijk nog niet klaar voor en gelijkheid staat niet bovenaan hun agenda. Bovendien is de druk van de universitaire gemeenschap op de academische overheden nog niet groot genoeg.

Het tweede publiek waar we op mikten waren de centra of groepen voor gelijke kansen die informatie of training wensden rond gender mainstreaming. Aan Franstalige kant concentreerde Sophia zich vooral op de facultaire raden (ULB, UMH) wat toeliet mensen te bereiken die niet overtuigd zijn. Daarnaast organiseerden we een halve dag vorming met een twintigtal deelnemers. Ada Garcia (UCL-GSW) behandelde de vraag "Hoe kan mainstreaming ingevoerd worden aan de universiteit?". Annie Cornet (ULg) hield een uiteenzetting over "Gen-

der mainstreaming in Human Resources Management" en Véronique Degraef lichtte het beleid rond de integratie van de genderdimensie in Europees onderzoek door.

Aan Vlaamse kant organiseerden we met de medewerking van Elsy Van Roy een informatiesessie in het LUC. Zij stelde het gelijkheidsbeleid van de K.U. Leuven voor aan de leden van de commissie gelijke kansen, de algemeen beheerder en twee decanen. In een andere sessie werden de resultaten van het tweede gelijkheidsrapport voorgesteld aan en besproken met de decanen van de K.U. Leuven.

Het zijn bescheiden resultaten als we denken aan de enorme taak die voor ons ligt. Jammer genoeg was het niet mogelijk om in de luttele tijd die ons nog restte aan de vragen van andere universiteiten te voldoen. We konden niet ingaan op de vraag van de UA om vorming voor de leden van de nieuwe structuur voor gelijkheidsbeleid, noch op de vraag van de nog informele werkgroep gelijke kansen van de UG die een mainstreamingbeleid op poten wil zetten en een sessie voor de raad van beheer had willen organiseren, noch op de vraag om een infosessie van de startende werkgroep gelijke kansen van de VUB. Het project werkte blijkbaar aantrekkelijk, maar gezien het beperkte tijdsbestek van het project kon Sophia hier geen gebruik van maken.

## Coördinatie

*Op woensdag 29 oktober werd een federale ronde tafel georganiseerd in de lokalen van het toen pas opgerichte Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Thema van de ronde tafel was promotie van gelijkheid van vrouwen en mannen aan de Belgische universiteiten. De spreeksters stelden experimenten en initiatieven voor gelijke kansen in verschillende universiteiten voor. Sophia had vertegenwoordigers van vakbonden en personeelsdiensten uitgenodigd. Zo zou de gelijkheidsproblematiek niet uitsluitend gedragen worden door een kleine groep met al een grote werklast maar ook door verschillende structuren binnen de universiteiten en dan in het bijzonder de structuren van personeelsmanagement. Het was eerst en vooral de bedoeling om de uitwisseling van concrete ervaringen zoals de oprichting van een centrum voor gelijke kansen of het benoemen van een adviseur gelijke kansen aan te moedigen. We wilden ook nadenken over hindernissen, weerstand en mislukkingen. Daarnaast was de ronde tafel een gelegenheid om een federaal netwerk voor gelijkekansenbeleid aan de universiteiten op te richten.*

### Verslag van de ronde tafel

*Tekst van Gaëlle Fonteyne en Annelies Decat, zoals verschenen in SP 36, p52-57*

**Mieke Van Haegendoren**  
LUC

Als we het over gelijke kansen hebben, dan zijn er twee zaken belangrijk: hoe verkopen we het? Welke strategieën hanteren we?

#### 1 Verkopen

- eerste manier

Het voorbeeld van Bea Van Buggenhout, nl van een faculteit met 80% vrouwelijke studenten en met 80% mannelijke hoogleraren. We kunnen ervan uit gaan dat die 20% vrouwelijke hoogleraren ook werkelijk excellent zullen zijn, aangezien ze komen uit 80% van de studenten. Maar die 80% mannen zullen waarschijnlijk maar middelmatig zijn, aangezien ze geput zijn uit slechts 20% van de studenten. Kortom: je moet gelijkekansenbeleid verkopen als competentie management.

-vergrijzing

Personeelsbeleid is erg belangrijk om dit op te vangen. Voorbeelden hiervan vinden we bij IBM en Jansen Pharmaceutica. Zij weten dat vrouwen instromen maar niet doorstromen en willen twee dingen doen: de mindset van de leiding aanpakken en de vrouwen bewustmaken.

#### 2 Strategieën

- Personeelsbeleid

Universiteiten hebben geen fatsoenlijk personeelsbeleid. Voor het administratief en technisch personeel is er ongeveer een personeelsbeleid maar voor het academisch personeel is het nul. Dit is een zeer dringende probleem, zeker op het niveau van de faculteiten. De faculteiten zouden een missie moeten formuleren (nl onderzoek, onderwijs, dienstverlening), zoals in de privé. Maar ze zijn er duidelijk nog niet aan toe. De rekrutering van het ZAP illustreert dit (bij de assistenten is er niet echt een probleem). Managementcapaciteiten en een teamspeler zijn, zijn erg belangrijke eigenschappen voor een ZAP-lid. Als de meest geroemde wetenschapper niet over die

eigenschappen beschikt, kun je met hem niets aanvangen. Er is nood aan sterke onderzoekers en sterke onderwijzers. Wat doen? Profielen duidelijker formuleren. Mijn ervaring (vanuit het LUC) leert me dat de profielen nu zeer slecht geformuleerd worden. Er is een commissie die moet oordelen over de wetenschappelijke kwaliteiten van de persoon in kwestie. Maar de commissie beoordeelt nooit de onderwijskundige of managementcapaciteiten. Het zou goed zijn mocht een extern bureau de managementcapaciteiten testen. De Vlaamse Gemeenschap heeft externe bureaus ingeschakeld voor de bevorderingen en vrouwen kwamen er veel beter uit dan mannen in de beoordelingen Dit zou dus in het voordeel van vrouwen spelen.

- teamwerk

De meeste vrouwen zitten in de humane wetenschappen waar het doorstromen heel slecht verloopt. Voorbeeld: artikels worden in de humane wetenschappen bijna altijd door één persoon geschreven, terwijl je in de exacte wetenschappen bijna altijd meer dan één naam ziet staan boven een artikel. Er is meer teamwork

nodig in de humane wetenschappen.

- doctoraten

We moeten dringend af van de ouderwetse beoordeling van doctoraten. In de wetenschappen duurt een doctoraat max. vier jaar en telt het eindproduct soms maar dertig blz. In de humane wetenschappen is een doctoraat een soort wetenschap dat een dikke en meestal onleesbare knuppel oplevert. De humane wetenschappen kunnen op dit gebied leren van de exacte wetenschappen. Een doctoraat dient om te bewijzen dat je in staat bent zelfstandig onderzoek te doen. Dit zou je evengoed kunnen bewijzen via een reeks goede artikels.

- vrouwelijke studenten aantrekken in de wetenschappen

Dit is erg belangrijk, het gaat hier om een algemeen probleem van de kennis-economie. Hoe moeten we dat doen? Het LUC heeft hier een project over.

- mentoring

IBM en Jansen Farmaceutica hebben dit voor vrouwen. Zo'n mentoring zou ook goed zijn voor jonge assistent De universiteit/faculteit is een echte krabbenmand en jonge onderzoekers zien dat vaak niet.

**Sonia Loeman**  
**UA**

«Een modern HRM-beleid en gelijke kansen zijn niet van elkaar los te maken.»

Werkgroep gelijke kansen UA was tot voor kort het belangrijkste orgaan op gebied van gelijke kansen in de universitaire instellingen van Antwerpen. De werkgroep vergadert vier keer per jaar en besteedt zowel aandacht aan m/v gelijkheid als aan allochtonen.

## 1 Historiek

Het gelijkekansenbeleid in Antwerpen is ontstaan in 2001, het is dus nog erg jong.

Het is nu pas toe aan zijn eerste concrete actie, nl het invoeren van een institutionele structuur voor gelijke kansen. Dit is dankzij de ex-rector van de RUCA, Alain Verschooren, die het voortouw nam bij de acties ivm de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het ZAP.

De werkgroep is breed en multidisciplinair samengesteld, wil advies geven en vormen en wil zowel de oorzaken van de ongelijkheid opsporen als oplossingen, positieve acties en aanbevelingen formuleren. De leden van de werkgroep komen uit de drie instellingen en uit alle personeelscategorieën. Er zijn ook studenten en externen (oa experts van het Steunpunt Gelijke Kansen).

Bij de start van de werkgroep ging de aandacht van de leden vooral uit naar gelijke kansen m/v in een academische loopbaan. Later kwam er ook aandacht voor allochtonen, in het spoor van de VLIR en het beleid van de Vlaamse Regering.

Op de prioriteitenlijst staan zowel structurele als specifieke aanbevelingen.

Initiatieven die de groep totnogtoe nam:

- efficiëntere kinderopvang bij schoolvakanties (op basis van een enquête)
- aanstellen van een rectoraal adviseur gelijke kansen
- institutionaliseren van een gelijkekansenbeleid

- eredoctoraat RAWA

- in 2003 ontwerp voor een structureel gelijkekansenbeleid verankerd in de nieuwe universiteit UA. Belangrijk daarbij is dat in de opdrachtverklaring van de UA staan gelijke kansen voor m/v en allochtonen expliciet ingeschreven

Vandaag staan we aan het begin van een nieuwe periode met een nieuwe institutionele vorm voor de werkgroep. Gelijke kansen worden breed opgevat.

Dit staat ook zo in de notulen, nl gelijke kansen als "waardering van verschillen"

## 2 Institutionaliseren

- stuurgroep gelijkekansenbeleid: bevat

twee werkgroepen, nl een werkgroep "vrouw en universiteit" en een werkgroep "diversiteit" die beide input geven aan de stuurgroep. De stuurgroep is paritair samengesteld en functioneert als een overkoepelend overlegorgaan. In de stuurgroep zetelen de rector en de voorzitter van de UA, een stafmedewerker gelijkekansenbeleid, een stafmedewerker van de personeelsdienst, vertegenwoordigers van het ZAP, AAP en de studenten, afgevaardigden van de werkgroep en van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Het dagelijks bestuur wordt gevoerd door de rectoraal adviseur, de stafmedewerker, een administratief medewerker en een afgevaardigde gelijkekansenbeleid.

- Rectoraal adviseur: een lid van het ZAP (voor 20% vrijgesteld) die de organisatie van het gelijkekansenbeleid coördineert en die een gelijkekansenplan opstelt.

- Voltijds academisch stafmedewerker: zal het personeelsbeleid doorlichten, cijfermateriaal verzamelen, knelpunten analyseren en suggesties voor het beleid doen.

- Werkgroep en antennes: de werkgroep blijft bestaan, en zal "antennes" hebben in de verschillende geledingen van de universiteit. De "antennes" zullen niet m/v duo's zijn per faculteit (ZAP) en per administratief departement (kader ATP). De antennes zijn vrijwilligers, die geen vrijstelling krijgen maar wel een officiële aanstelling via een vraag van de rectoraal adviseur. Zij zullen gelijke kansen in hun werkeenheden opvolgen en brieven de werkgroep. Zij vormen de lokale aansprekpunten voor informatie ivm gelijke kansen en zullen sensibiliseren en bewustmaken.

- Werkgroep diversiteit: is nieuw. Richt zich op de problematiek van allochtonen. Bedoeling is vooral voorlichten en opvang bieden voor studenten en personeel. In de werkgroep zitten een stafmedewerker gelijke kansen, een stafmedewerker van de personeelsdienst, een medewerker van de dienst studieadvies en personen uit de verschillende afdelingen van de universiteit, personen uit het

Antwerps Studiecentrum Migranten en personen uit OASIS (studiegroep Armoe-de).

- Acties nu: opvolgen kinderopvang. Doorlichten personeelsbeleid: er komt een comité om de nieuwe statuten door te lezen met genderbril. Aanstelling rectoraal adviseur en stafmedewerker. Trainingen gender en diversiteit voor het management. Netwerk vrouwen aan de universiteit. Enz.

**Hilde Heynen**

**KULeuven**

Is sinds de oprichting ervan bij de VAP-werkgroep vrouw en universiteit betrokken.

### 1 Historiek

- De interfacultaire raad man-vrouw-universiteit was erg actief in de jaren '90, en zette het probleem op de agenda, maar is nu niet meer zo actief. Ontstond uit een denkgroep die opgericht werd op vraag van toenmalig rector Dillemans.

- VAPL-werkgroep: is niet echt een vakbond, maar heeft wel een soort van vakbondswerking, het is nl een personeelsvereniging die de belangen van haar leden behartigt.

- Werkgroep studenten: soms erg actief, soms minder

- Centrum gelijkkansenbeleid: de oprichting van dit centrum was één van de eerste doelstellingen van de werkgroep, naast de oprichting van een centrum genderstudies (en de inrichting van een vak genderstudies). Beide doelstellingen zijn ondertussen gerealiseerd, hoewel we ons kunnen afvragen of het niet om Pyrrus-overwinningen gaat. Het vak kwam er pas erg laat, maar er is nu een ZAP-lid voor aangesteld (20%). Een onderzoekscentrum genderstudies bleek echter een groot probleem. Dat centrum zou interfacultair moeten zijn en dat is een knelpunt, bij de faculteiten is hier veel weerstand tegen.

- Rectoraal adviseur: ondertussen zijn we

aan de derde adviseur toe (sinds '99).

### 2 Functie

Het probleem dat momenteel rijst voor de werkgroep is dat alle doelstellingen gerealiseerd zijn: wat is de functie nog van de werkgroep? We proberen nu eerder een contactgroep te zijn (oa door de organisatie van studiedagen) en een kritisch klankbord te vormen voor het gelijkkansenbeleid van het centrum, dat in een moeilijke positie verkeert. Het centrum moet immers aan de ene kant kritisch zijn, maar het moet aan de andere kant ook zijn boodschap verkocht krijgen, en mag in die zin niet al te kritisch zijn. Op dat gebied kan de werkgroep dus nog een rol spelen. Hier volgen enkele punten waar de werkgroep vragen over heeft:

- de aanstelling van de rectoraal adviseur: gebeurt door de rector. Het gaat niet om iemand die de problematiek goed kent, maar om iemand die de rector goed kent. De adviseur heeft al een voltijdse job én krijgt daar dan een extra taak bovenop. In zo'n situatie is zich inwerken in een thema waar je niet vertrouwd mee bent, niet evident. We stellen ons dan ook vragen bij de efficiëntie van deze functie.

- Gender mainstreaming: we stellen ons vragen bij gender mainstreaming, niet als strategie maar wel als enige optie. We ervaren dat gender mainstreaming op de werkvloer wordt ervaren als een onderdeel van een groeiende bureaucrativering: er is al zoveel administratieve rompslomp en daar bovenop moeten er dan nog rapporten over gelijke kansen en mainstreaming geschreven worden.

- Mentorschap: er is meer mentorschap nodig. De werkgroep kan daartoe een middel zijn.

- Cijfers: die zijn er nog niet naar. Het glazen plafond stijgt wel iets, de vrouwen zijn er wel maar stromen nog steeds niet goed door. Quota lijken haast de enige mogelijke piste. Wat hier eerder gezegd

werd, nl het opleggen van streefcijfers/quota aan de universiteit als geheel en die dan laten realiseren door de deelwerkingen (onder meer door het spel van concurrentie) lijkt een goed idee.

5. Accountability en transparantie: blijven een probleem. Dit wordt niet op het gelijkkansenbeleid toegepast maar wel op promotie. Bvb: als 60u werkweek en buitenlandse ervaring de norm zijn, zullen mannen sowieso steeds een voor-sprong blijven hebben omdat zij vaker en meer steun krijgen thuis. Een intern beleid kan dit niet wijzigen! Zeker niet zolang er te weinig vrouwen zijn. De vraag rijst hoe de universiteit er dan wel moet uitzien? Dit is een zeer moeilijke discussie.

**Françoise Prévot**

**ULB –HoFe commissie**

In haar uiteenzetting heeft Françoise Prévot het hoofdzakelijk over de verschillende stappen in de geschiedenis van gelijke kansen m/v aan l'Université Libre de Bruxelles. Ze besluit met de doelstellingen van de nieuwe commissie, erkend door de Raad van Beheer en belast met de bevordering van gelijke kansen aan de ULB.

### 1 Historiek

- het begin : februari 1989

Onder leiding van E. Gubin richtten enkele vrouwen uit gender- en vrouwenstudies in februari 1989 de GIEF of "interdisciplinaire groep vrouwenstudies" op. De oprichting van die groep veroorzaakt heel wat discussie over de opportuniteit en de samenstelling ervan aangezien de groep slechts één man telt. Nochtans paste de GIEF in een zekere traditie van pioniersters zoals de juriste E. Vogel-Polsky. De groep is tot op vandaag actief en blijft talrijke projecten leiden. Sinds 1993 publiceert GIEF "Sextant", een multidisciplinair tijdschrift dat een bescheiden Franstalige tegenhanger pro-



beert te zijn voor het Angelsaksische "Women's studies".

E. Vogel-Polsky is de pionierster van genderstudies aan de ULB, en dan nog wel in het recht, een domein dat hier weinig voor openstond. Zij is erin geslaagd om de eerste onderzoeken over gender op te leggen. Vervolgens werd ze erkend als experte door de Europese Commissie en door de Raad van Europa. Bovendien leidde zij gedurende vier jaar, van 1988 tot 1992, het steunpunt "women's studies". De ULB telt één van de twee steunpunten "women's studies" in België, het andere bevindt zich aan de Universiteit Antwerpen.

In diezelfde periode werden de activiteiten van de Leerstoel Suzanne Tassier herwat. Vandaag bestaan die uit:

- twee prijzen, licentiaats- of doctoraatsverhandeling, voor het werk van een vrouw in moderne en hedendaagse geschiedenis
- de organisatie van een cursus over "vrouwen en arbeid" en een over het bredere thema van "de situatie van de vrouw in Europa"

- Een andere belangrijke figuur: Dominique Weiss

Vanaf 1998 wordt Dominique Weiss, onderzoekersleidster FWO en geologe uitgenodigd door E. Cresson, toenmalig Europees commissaris, om haar persoonlijke ervaring ter beschikking te stellen van de Europese Commissie in het kader van een studie "vrouwen en wetenschappen". Zij ondersteunt haar uiteenzetting met een statistische analyse van gegevens van de ULB en het FWO. Deze eerste deelname aan een dergelijke studie zal uiteindelijk leiden tot het onderzoek van de ETAN-groep.

Tegelijkertijd strandt een eerste poging om een werkgroep op te richten om de Europese richtlijnen op gebied van gelijk-

ke kansen v/m toe te passen aan de ULB. De puur juridische aanpak wekt weinig interesse.

- Rapporten en publicaties

In 1999 wordt een werkgroep belast met het uitwerken van het ETAN-rapport. Dominique Weiss is één van de leden van deze groep. De ideeën en conclusies uit dat rapport worden voorgesteld aan het publiek op verscheidene conferenties. Die zichtbaarheid zorgt ervoor dat er ook aan de ULB wat beweegt: in 2002 start een facultaire werkgroep. Meer en meer publicaties worden aan het thema gewijd, zoals bijvoorbeeld het boek van G. Kurgan "La féminisation du personnel académique des universités en Belgique: processus progressif ou stagnation?" (2000).

- Het denkproces

In 2001 roept Minister F. Dupuis een informele denktank in het leven over gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan de universiteiten van de Franstalige Gemeenschap. Dit gebeurt in het kader van "vrouwen en wetenschappen". D. Meulders, M.-C. Lenain en F. Prévot, allen van de ULB, nemen deel aan de vergaderingen van die groep. Naar aanleiding van die vergaderingen schotelt F. Prévot de ULB-overheden opnieuw de vragen van de groep voor en stelt ze voor om een groep "vrouwen aan de ULB" op te richten. Zij verkrijgt de noodzakelijke goedkeuring, op drie voorwaarden:

1. het moet gaan om een informele groep
2. voorgezeten door Mevrouw Thys-Clément
3. die strikt wetenschappelijk is en in die geest statistieken verzamelt en enquêtes voorbereidt

Het werk wordt uitgesteld tot in 2003 en er wordt geen actie ondernomen.

- Een begin van institutionalisering

In 2002 wordt de GIEF groter en de groep ziet de oprichting van een "inter-

disciplinair centrum voor vrouwenstudies". Deze institutionalisering van genderstudies laat toe de ploeg uit te breiden en een zichtbare en soepele structuur te verwerven. Voortaan werken de faculteiten, scholen en instituten vlotter samen. Op hetzelfde moment wordt in de faculteit Wetenschappen een werkgroep over gender gecreëerd. De groep bestaat uit vier mannen en vier vrouwen en wordt naar aanleiding van het Newtonia-project en op aanbeveling van decaan P. Marage in het leven geroepen. Het Newtonia-project bestudeert het specifieke probleem van rekrutering in de wetenschappen en de mogelijkheden tot verbetering. In het algemeen is de faculteit wetenschappen op dat gebied één van de meest vooruitstrevende aan de ULB. Zij dankt haar voor-sprong aan de sensibilisering door Dominique Weiss, aan de impact van het ETAN-rapport en aan een lange "egalitaire" cultuur (zie de mening van de faculteiten over de toelating van vrouwen tot de ULB in 1878).

- De HoFe Commissie

In het begin van 2003 wordt de groep "vrouwen en de ULB" nieuw leven ingeblazen op vraag van onder andere vertegenwoordig-st-ers van de ABVV werknemers bij de ondernemingsraad. Om meer credibiliteit en vooral meer armsgslag te hebben vraagt en krijgt de groep onder de naam "HoFe" op 24 maart 2003 de goedkeuring van de Raad van Beheer.

Mevrouw Véronique Cabiaux, vice-rector onderzoek en samenwerking, zit de commissie voor. De groep telt zestien leden, elf vrouwen en vijf mannen, hoofdzakelijk afkomstig uit universitaire kringen (vertegenwoordig-st-ers van academisch, wetenschappelijk en administratief personeel) en gekozen omwille van hun gevoeligheid voor gender. Bovendien heeft de ULB nog twee experts aan de

groep toegevoegd: Jean Jacquain, jurist bij de FGTB, en Monique Chalude, consultant in Human Resources en gelijke kansen op het werk.

Die volledig nieuwe commissie kon profiteren van de impact van de publicatie van J. de Henau en D. Meulders: "ALMA MATER, HOMO SAPIENS ? Quel genre pour la recherche universitaire ?". Die studie over de vertegenwoordiging van vrouwen aan de Franstalige universiteiten van België zorgde ervoor dat het weer mogelijk werd om het onderwerp aan te kaarten bij de academische overheden.

- Perspectieven

E. Gubin en de GIEF zijn van plan om in het kader van de onderwijshervormingen ten gevolge van de Bolognaverklaring een "minor in gender" in de master Letteren en Wijsbegeerte in te voeren, maar de situatie is moeilijk. Het Bolognaproces is een grote omwenteling en de universiteit lijkt niet klaar om van de gelegenheid gebruik te maken om een genderdimensie in te voeren, statistisch gezien is de organisatie "mannelijk dominant"!

## 2 De doelstellingen van de HoFe commissie:

De nieuwe strategie om gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan de ULB te promoten, is het bundelen van alle mogelijke en denkbare acties door de HoFe.

De doelstellingen van de HoFe commissie zijn dubbel. Op lange termijn gaat het erom om op algemene manier na te denken over richtlijnen voor een genderbeleid, en om maatregelen voor te stellen met het oog op een betere vertegenwoordiging van vrouwen op alle niveaus van de universitaire hiërarchie van de ULB.

Op korte termijn stelt de HoFe commissie concrete acties voor zoals:

- de toepassing van een parameter gender in de databanken
- de aanwezigheid van genderobservatoren (m/v) bij het onderzoek van dossiers in de universitaire commissies: bij de voorstelling van de kandidaatstellingen in de voorbereidende wetenschappelijke commissies, bij het voorleggen van de voorstellen tot benoeming aan de facultaire raden en vervolgens bij de goedkeuring van de Raad van Beheer, en bij het voorleggen van de aanvragen voor promotie aan de personeelscommissies
- sensibiliseringsessies over gender die momenteel in bepaalde faculteiten en instituten van de ULB (meer bepaald in de facultaire raden) georganiseerd worden in samenwerking met Sophia. Op dit ogenblik zijn al twee faculteiten "gesensibiliseerd", geneeskunde en wetenschappen, met uiteraard erg verschillende reacties.

Geneeskunde : allerlei genderstereotypen, dooddoeners in de trant van " wij hebben niets te doen, er zijn 80% meisjesstudenten en het zijn toch de vrouwen zelf die geen arts willen worden in een universitair ziekenhuis ... "

Wetenschappen : de leden van de facultaire raad zijn zich bewust van de problemen zijn maar ze denken dat die vooral bestaan in andere faculteiten, des te meer omdat zij al een commissie "gelijkheid" hebben. Maar concrete resultaten blijven uit en de hamvraag blijft: " hoe de nieuwe wettelijke bepaling invoeren aan de ULB? "

De strategie van de HoFe Commissie is tegelijk te rekenen op snelle concrete toepassingen enerzijds en anderzijds een diepgaand proces in gang te zetten op lange termijn. Er lijkt geen einde te komen aan die taak: zo is er sinds 1995 een plan voor de vervrouwelijking van functiebenamingen overgedragen aan de

toenmalige voorzitter van de universiteit (het decreet dateert van 1993). Het is pas na een actualisering dat Mevrouw Véronique Cabiliaux op 16 juni 2003 het principiële akkoord van de Raad van Beheer over dit dossier kreeg (uiteindelijk lieten de academische overheden weten dat die hervorming geen prioriteit was!).

## Monique Chalude Equality Consultant

« Waarom vrouwen doorzetten en mannen doorgroeien gaan ? »

### 1 Inleiding

Het is gemakkelijk vast te stellen: de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen blijven voortduren, in machtsposities bevinden zich nog steeds mannen. Maar als vrouwen een verandering op lange termijn willen inzetten, moeten ze de mannen erbij betrekken en moeten zij (de mannen) zich ervan bewust worden dat ze er evenveel bij te winnen hebben als wij (de vrouwen). Mannen worden evenzeer door een stereotiepe lens bekeken, en dat is niet altijd vleidend voor hen.

### 2 Twee vergelijkbare ervaringen

De ervaring van M. Chalude is interessant omdat ze een dubbel standpunt biedt, dat van de universiteit en dat van de Europese instellingen, waarbij we beide kunnen vergelijken.

Vanuit haar ervaring aan de ULB kan ze zeggen dat de universiteit relatief vroeg interesse uitte voor de genderkwestie en hierover dan ook onderzoek deed. Zo zijn er bijvoorbeeld de onderzoeken van E. Vogel-Polsky voor de Europese Unie over het thema van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen bij de actieve bevolking of het onderzoek van M. Chalude over de

bankwereld waarbij het initiële enthousiasme getemperd werd door talrijke weerstanden en blokkages.

Het is overigens merkwaardig dat in de context van universitaire instellingen in het algemeen op gebied van nieuwe technieken en vernieuwende denkstromingen, we moeten vaststellen dat de academische overheden totaal onverschillig zijn gebleven voor de gelijkheid van mannen en vrouwen in het functioneren van hun eigen instelling. In feite waren de universitaire rapporten en onderzoeken over de genderproblematiek steeds bestemd voor de buitenwereld, de universiteit heeft nooit de situatie binnen haar eigen muren onderzocht.

De ervaring van M. Chalude in de Europese instellingen is van primair belang om constructieve vergelijkingen toe te laten. We kunnen enkele punten opsommen die ook op de universiteit van toepassing zijn:

- een zeer hiërarchische organisatie
- een zeer omslachtige werkwijze
- werkzekerheid (minder in universiteiten) verbonden met een zwakke mobiliteit
- een moeilijk te hervormen structuur, vooral een personeelsbeleid dat slechts aarzeland in vraag gesteld wordt.

### 3 Succesfactoren

Doorheen haar werk kon M. Chalude een aantal succesfactoren ontdekken om die stand van zaken te wijzigen:

- In de eerste plaats moet iedere ingreep die de structuur van een instelling ten gronde wil veranderen, gebaseerd zijn op een grondige kennis van de instelling in kwestie (bedrijfscultuur, organisatie, enz.)
- De identificatie van de noden en een goed begrip ervan zijn onmisbaar.
- Statistieken zijn een essentieel onderdeel van de kennis van de situatie aan iedere instelling. Ze moeten actueel gehouden worden, maar cijfers alleen volstaan niet

- Het profiel van de betrokkenen moet eveneens in rekening gebracht worden (hoeveel personen zijn beschikbaar? Welke competenties hebben we nodig? enz.). Deze eerste elementen bepalen het referentiekader en de strategieën. Op dit punt is het belangrijk om argumenten te ontwikkelen die aangepast zijn aan de betreffende instelling (haar waarden, cultuur, enz.) om de verantwoordelijken te overtuigen van de noodzaak van veranderingen. Het is immers cruciaal om de leidinggevenden ertoe te bewegen zich te engageren in het veranderingsproces.

### 4 Basisvragen

Wat is onmisbaar voor het slagen van een dergelijk veranderingsproces? Wat zijn de basisvragen?

- Wie doet wat ?

Moeten we beroep doen op een interne of externe?

Wat de keuze ook mag wezen, de volledige onafhankelijkheid van de persoon moet verzekerd zijn (het mag niet zo zijn dat een interne persoon zijn carrière op het spel zou zetten)

Zowel het mandaat als de bedoeling van de acties van deze persoon (een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen) moeten tot in de details duidelijk zijn. Dan zijn er nog enkele voorwaarden verbonden aan de acties: Wie doet wat? Wat is de manoeuvreerruimte? Met welke partners werken? Wat is het actieterrain? Wat is het toegekende budget? Om ongefundeerde verwachtingen en teleurstellingen te vermijden, is het belangrijk die verschillende elementen van bij het begin vast te leggen.

- Naar welke gelijkheid ?

Het veranderingsproces moet gebaseerd zijn op een door iedereen gedeelde visie op gelijkheid in het algemeen en op het soort gelijkheid dat men wil realiseren.

Om tot zo'n gemeenschappelijke visie te komen, moeten een maximum aantal personen samenzitten om ieders verwachtingen duidelijk te identificeren.

- Hoe ingrijpen ?

Er zijn verschillende maatregelen of principes om de structuur en de interne organisatie van een instelling te wijzigen:

- Gelijkheid moet bovenal beschouwd worden als een middel tot verandering dat past binnen Human Resources, gelijkheid moet interessant zijn voor de organisatie en een meerwaarde inhouden.

- De organisatie moet resoluut kiezen voor een veranderingsproces als reactie op een vraag en ze moet zich op termijn richten op een welbepaald doel.

- Gelijkheid moet begrepen worden als een element van modernisering en organisatieontwikkeling.

- Er moeten een maximum aantal partners bij betrokken worden. Zijn nodig: lobbying, politieke steun, steun van vrouwen en mannen, van personeelsvertegenwoordigers, naargelang het moment en het lopende project.

- Het is goed om het proces projectmatig te laten verlopen, met een welbepaald programma: dat is dynamischer en mobiliseert gemakkelijker. Dat kan door een gemeenschappelijk doel na te streven, door continu te werken aan vorming, kennis en actie (interviews, enquêtes, internet, intranet, video's, allemaal middelen die te weinig gebruikt worden): zo verenigt het project iedereen

- Informatie - vorming - sensibilisering

- Wie heeft baat bij gelijkheid ?

Mannen denken dat gelijkheid bovenal een probleem van vrouwen is. Zij bekijken het promoten van gelijkheid dan ook als verlies voor mannen en winst voor vrouwen (quota's, pariteit). Gelijkheid is echter iets van algemeen belang, een algemeen maatschappelijk probleem. Het komt er dus op aan om gelijkheid voor te

stellen in termen van winst voor iedereen. Het is niet louter een kwestie van carrière, het is iets veel fundamenteleers: het gaat erom dat iedereen, man of vrouw, werk en privé-leven beter kan verzoenen. Het gaat dus niet alleen maar over vrouwen. We moeten het debat op dit punt opnieuw duiden: het gaat over de combinatie werk – privé, en dit is een terrein waarop mannen en vrouwen mekaar kunnen vinden.

Vrouwen zijn nog veel te bang om excuusruizen te zijn, bijvoorbeeld in het kader van de wetgeving op quota's (ze vrezden niet ernstig genomen te worden als ze in het kader van die wet benoemd worden). Men moet dit element in een steeds competitiever wordende arbeidsmarkt zien.

- de houding van de actoren van verandering

Promotieorganen en controleinstrumenten zijn nodig, maar evenzeer kennis van de concrete problemen van de mensen in de instelling.

Bijvoorbeeld: in een internationale instelling werken veel vrouwen maar ze hebben vooral secretariaatsjobs (sommigen met een universitair diploma). Zij denken dat hun job deuren zal openen en dat ze zo zullen stijgen op de ladder. Maar de structuur van de instelling is daar te rigide voor en ze slagen er niet in om in een hogere rang binnen te raken.

Of de volgende regel: " Bij gelijke verdienste, zal de voorkeur gaan naar de ondervertegenwoordigde sekse " maar hoe bewijs je dat er niet zoiets bestaat als gelijke verdienste? Wie kies je dan? Op basis waarvan? In het algemeen kunnen we vaststellen dat kandidaten niet alleen omwille van hun competenties gekozen worden, maar evenzeer in functie van

hun sociale banden. Overigens is het zo dat bij nader onderzoek van die regel blijkt dat mannen ondervertegenwoordigd zijn in secretariaatsjobs en dat zij dus sneller promotie krijgen en carrière kunnen maken op een hoger niveau, terwijl veel vrouwen in andere posten (assistent) soms al jaren wachten op een promotie.

De wil tot verandering volstaat dus niet altijd om interne belemmeringen de baas te kunnen. Zelfs een verantwoordelijke human resources die overtuigd is van het belang van gelijkheid, wordt met beperkingen geconfronteerd: de personen met een aanstelling, weinig mobiliteit, financiële beperkingen, beperkingen die voortvloeien uit de werkwijze, procedures voor vergelijkende examens.

Competenties - en de definitie en evaluatie ervan - vormen dus een probleem. Er is nog heel wat werk aan de winkel wat betreft de identificatie van competenties.

**Pascale Vielle**  
**UCL**

«De ervaringen van de Universiteit van Genève en van de UCL »

### 1 Een wet

In Zwitserland zijn de kantons belast met de wetgeving omtrent de universiteiten. Zo heeft het Kanton van Genève in 1991 een wet aangenomen over de promotie van vrouwen met een academische carrière. Die wet voorziet eveneens in haar opvolging en evaluatie. Het gaat erom onderwijs en onderzoek over gender te promoten en positieve acties te voorzien in het voordeel van de ondervertegenwoordigde sekse. De toepassing van de

wet wordt gecontroleerd door het Kantonaal Parlement en door de raad van de universiteit (vergelijkbaar met onze Raad van Beheer). Deze wet was vrij vernieuwend en heeft op veel weerstand gestoten.

Aan de UCL bestaat geen enkele wet die stelt dat de genderkwestie aangepakt moet worden, noch een coherente politiek voor de systematische promotie van gelijkheid.

### 2 Een institutioneel mechanisme

De universiteit van Genève heeft een institutioneel mechanisme opgezet om tegemoet te komen aan de wettelijke beschikkingen en verwachtingen :

- er is een rectoraal raadgever/-geefster gelijke kansen benoemd,

- evenals een afgevaardigde vrouwenzaken, die bijgestaan wordt door een cel. Maar die structuur volstond niet om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen ook daadwerkelijk vooruit te helpen. Na vijf jaar toonde een evaluatie aan dat het proces gedeeltelijk gefaald had door de keuze van de verantwoordelijken. Die waren benoemd door de academische overheid die noch met hun motivatie, noch met hun kennis terzake rekening hield. Bovendien kregen zij geen enkele opleiding om hun taak tot een goed einde te brengen en waren de toegewezen middelen beperkt. Zij kregen die taak bovenop hun onderwijstaken en werden dus niet gedeeltelijk vrijgesteld

Wanneer we het toepassingsgebied van de wet bekijken, vinden we drie maatregelen om de situatie van vrouwen te verbeteren.

- de universiteit en de faculteiten moeten een plan uitwerken met meet- en klasseerbare doelstellingen en de maatregelen om die te bereiken

- de ontwikkeling van statistieken en monitoringsmiddelen dient verzekerd
- er moeten positieve acties komen, sommige worden expliciet door de wet voorzien, andere worden overgelaten aan de universiteit

De eerder uitgewerkte statistische instrumenten moeten toelaten om de impact van dit alles te meten. De resultaten zullen vervolgens vergeleken worden met die van andere universiteiten maar ook de resultaten van de faculteiten zullen onderling vergeleken worden om zo een gezonde wedijver te bevorderen.

Dit is een vorm van open coördinatie die het rangschikken en uitwisselen van goede praktijken mogelijk maakt. De begrippen "governance" en "soft law" staan hier centraal.

Aan de UCL bestaan er diverse kleine structuren die min of meer actief zijn op dit domein :

- de GRIEF, opgericht door gemotiveerde academische vrouwen, een zeer actieve groep die zich echter in de marges van de universiteit ophoudt (het is een vzw die aanleunt bij de universiteit), gedeeltelijk door de verwarring van onderzoek in

gender- en vrouwenstudies en militantisme.

- De "Positieve Actie Groep", die uitgaat van de ondernemingsraad. Hier zijn verschillende elementen belangrijk: de voorzitter/ster is aangeduid door de werkgever (en deelt dus de ideeën van de werkgever), de leden zijn niet altijd gemotiveerd of er wordt geen rekening gehouden met de eigenheid van het academisch personeel (er is geen vakbondsafgevaardigde voor het academisch personeel)
- Een groep "Academische Vrouwen" is door de rector op eigen gezag aangesteld en hij heeft dan ook zelf de leden van de groep gekozen, niet noodzakelijk in functie van hun interesse voor gelijke kansen. De groep heeft weinig voorstellen gedaan, er is evenmin voor opvolging gezorgd. We kunnen vaststellen dat de aanstelling van de leden door de rector bepaalde problemen met zich meebrengt: het gaat om personen die hier niet over gevormd of gesensibiliseerd zijn of die een formele visie hebben, enz.

Vandaag zijn de verschillende actoren binnen de UCL door Sophia gegroepeerd in een platform "gelijkheid". Dit zijn de doelstellingen van het platform:

- het personeel van de UCL informeren en sensibiliseren over de genderproblematiek

- een geïnstitutionaliseerde structuur op poten zetten

- een "minor in gender" invoeren

Maar er zijn obstakels:

- de Groep Academische Vrouwen heeft zich teruggetrokken uit het platform, wat het proces blokkeert

- er is weerstand tegen de vraag om een pro-rector gelijke kansen te benoemen (en geen rectoraal adviseur zoals het geval is in sommige Nederlandstalige universiteiten)

- om genderstudies te erkennen, te legitimeren en te institutionaliseren, is er een vraag van alle decanen nodig

Paradoxaal genoeg is er aan de UCL vraag naar genderexpertise, vooral om te voldoen aan de eisen van het zesde Europese kaderprogramma. Niet zelden krijgen leden van het platform ten persoonlijke titel vragen om informatie, raad of expertise omdat dit programma meer en meer vraagt om rekening te houden met gender in universitaire onderzoeksprogramma's.

## Vierde deel

## Slotbeschouwingen

*Tekst van Nadine Plateau zoals verschenen in SP36, pp60-61*

### Een groeiende interesse in de problematiek

Uiteraard bestaat er aan de meeste Belgische universiteiten een (weliswaar nog maar kleine) vraag naar een beleid rond gelijkheid. Bovendien groeit de aandacht voor het concept gender. Meer en meer mensen voelen zich geïnteresseerd, aangesproken en betrokken. Dat blijkt onder meer uit het ontstaan van commissies, werkgroepen, platformen enz. voor gelijke kansen aan de universiteiten, het voorbije jaar. Het gender mainstreamingsproject van Sophia heeft hieraan bijgedragen, onder meer omdat er soms nieuwe groepen, zoals wetenschappelijk personeel (bijvoorbeeld in de exacte wetenschappen) of administratief personeel, werden bereikt. De betrokkenheid van studenten is eveneens interessant, aangezien zij het universitaire personeel van de toekomst zijn.

Het is interessant op te merken dat universiteiten die reeds een gelijkekansenbeleid hadden, verdere stappen konden ondernemen. Sophia organiseerde bijvoorbeeld een infosessie voor de decanen van de KU Leuven en, in samenwerking met de commissie HoFe, sensibiliseringsessies voor de faculteitsraden van de ULB. De universiteiten waar enkel centra of groepen voor vrouwenstudies bestonden, creëerden praktisch allemaal

een orgaan voor het gelijkekansenbeleid. Alle universiteiten tonen dus duidelijk de wil om iets te ondernemen. Het is bijzonder bemoedigend vast te stellen, dat wat pioniersuniversiteiten maanden, zo niet jaren werk kostte, nu in veel kortere tijd gerealiseerd kan worden. Tenslotte is het nuttig gebleken bekendheid te geven aan wat in andere universiteiten gebeurde. Er is ook meer en meer informatie beschikbaar op internet.

Net zoals dat eerder in de politiek gebeurde, werd de ondervertegenwoordiging van vrouwen op het hoogste niveau van de academische hiërarchie zichtbaar gemaakt en geproblematiseerd, zodat men er nog moeilijk omheen kan. Het is veelbetekenend dat meer dan één rector de oprichting van een werkgroep of ander orgaan aanvaard heeft, zonder zelf ten volle overtuigd te zijn van het bestaan van discriminaties.

Dit ging niet ten koste van de relatie tussen feministisch onderzoek en actie, tussen genderstudies en het gelijkekansenbeleid. Integendeel, we waren getuige van een samensmelting van centra voor genderstudies en commissies voor gelijke kansen. De problematiek van het personeelsbeleid werd door dezelfde mensen ter harte genomen als die van de opname van genderstudies in de studieprogramma's. Het meest interessante en veelbelovende nieuwe feit is dat ook faculteiten die traditioneel minder betrokken

waren bij genderstudies, zoals die van de exacte wetenschappen, zich nu buigen over de kwestie gelijkheid m/v.

### De balans van de sensibiliseringsacties

Het informeren van de media verliep moeilijk. Het intern verspreiden van informatie verliep niet altijd van een leien dakje, aangezien de toestemming of steun vereist was van de universitaire overheid of van actieve en geëngageerde personen. Er werd bijvoorbeeld soms als voorwaarde gesteld dat er een direct verband was met de universiteit. Wanneer de informatie het doelpubliek bereikt, zijn de resultaten evenwel voelbaar. De publicatie van de 'Oproep voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen aan de universiteiten' in de media zorgde voor talrijke reacties, zowel van onderwijzend personeel als van studenten. Op die manier fungeerde de oproep als een goed instrument ter sensibilisering van de universitaire gemeenschap.

De informatie- en sensibiliseringssessies hadden voornamelijk plaats in de faculteitsraden of in andere, interfacultair samengestelde beleidsorganen. De "geïnformeerde" groepen hebben er de problematiek kenbaar gemaakt aan groepen die er tot dan toe nog niet bij betrokken waren. Om het beeld van Mieke Van Haegendoren te hernemen: faculteiten zijn kleine feodaliteiten, gesteld op hun onafhankelijkheid en cultuur. De reacties verschilden dus naargelang de faculteit. De wetenschappers waren trots op

het feit dat hun "schaardiagram" minder discriminerend zou zijn dan dat van de humane wetenschappen. De geneeskundigen toonden zich tevreden over het hoge aantal studentes, omdat dit de belofte van toekomstige gelijkheid inhoudt. Ondanks deze verschillen, brachten de sensibiliseringssessies enkele gemeenschappelijke kenmerken aan het licht. Sommigen (meestal mannen overigens) waren blind voor discriminaties ("bij ons zijn er geen problemen"; "dit zal zich metertijd wel vanzelf oplossen"), anderen ontkenend alle verantwoordelijkheid ("wij zijn niet verantwoordelijk, het is de samenleving", of "het zijn de vrouwen zelf die geen carrière willen"), en nog anderen hanteerden een wat verrassende tactiek die erin bestond de vraag te ontwijken door een andere te stellen: En de discriminatie van jongens op school dan? En de vervrouwelijking van het onderwijs? Het ontbreken van verfijnde kwantitatieve en kwalitatieve gegevens laat momenteel inderdaad niet toe om de verantwoordelijkheid onweerlegbaar bij de faculteiten te leggen.

Het is evenwel bemoedigend dat ook jonge mannen in de loop van het proces hun bezorgdheid uitspraken over de gevolgen van de slechte arbeidsorganisatie voor het uitbouwen van een academische carrière. Indien deze nieuwe "homo academicus", die zowel de kwaliteit van zijn professionele leven als die van zijn privé-leven bewaakt, in aantal zou toenemen, dan zou dat voor fundamentele veranderingen kunnen zorgen. Veranderingen die niet

alleen vrouwen ten goede zouden komen, maar iedereen.

### De dynamiek in stand houden

Het resultaat van het project is globaal gezien positief. Er ontstond een dynamiek die, indien ze verder ondersteund wordt, aanleiding kan geven tot fundamentele wijzigingen in de instellingen. De institutionalisering van de problematiek blijft echter zwak zolang gelijke kansen geen prioriteit zijn voor de universitaire overheid, de vraag van de universitaire gemeenschap niet sterk genoeg is en de bewustwording rond gender nog zeer zwak is bij een meerderheid van de leden van een instelling. Er blijven obstakels bestaan. Het belangrijkste is het gebrek aan structurele financiering (slechts één universiteit ontsnapt hieraan), wat ten koste gaat van de draagkracht van de betrokken structuren.

Het is belangrijk om de behaalde resultaten te consolideren en uit te breiden naar alle Belgische universiteiten, en om de universitaire en andere media (de externe media spelen onbetwistbaar een belangrijke rol) beter te bereiken. Dit veronderstelt volgens mij het toekennen van financiële middelen en het ontwikkelen van een onafhankelijke expertise in gender mainstreaming. Sensibilisering en vorming blijven immers belangrijk. En waarom zouden universiteiten geen extra financiële ondersteuning kunnen krijgen om op deze expertise beroep te kunnen doen?

## Bibliografie

### Gelijkekansenbeleid in onderzoek en in de universiteit (Algemeen)

COLOSIMO, A. & N. DEWANDRE (EDS) (1999). *Women and Science. Proceedings of the Conference*, Brussels April 1998, European Commission, DG XII.

ETAN EXPERT WORKING GROUP ON WOMEN AND SCIENCE (2000). *Sciences policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*, European Commission.

COLOSIMO, A., DEGEN B. & N. DEWANDRE (EDS) (2001) *Women and Science : Making change happen. Proceedings of the Conference*, European Commission.

BROOKS A. & MACKINNON A. (EDS) (2003). *Gender and the Restructured University*, LUC The Society for Research into Higher Education & Open University Press.

### Gelijkekansenbeleid in onderzoek en in de universiteit (België)

MALFLIET, K. (1999). *Eerste Gelijke-Kansenrapport. Gelijke-kansenbeleid en Universiteit. Naar een mainstreaming-benadering*, Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen, K.U.Leuven.

K.U.LEUVEN, CENTRUM VOOR GELIJKE KANSENBELEID (2000). *Vooronderzoek. Gelijke Kansen bij aanstelling, benoeming en bevordering van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

VAN HAEGENDOREN M., E. VALGAEREN & S. NOELANDERS (2000). *Gezocht : Professor (V). Een onderzoek naar vrouwen in academia*, LUC & Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Gelijke Kansen in Vlaanderen.

STEVENS I. & VAN LAMOEN I. (2001). *Manual on Gender mainstreaming at the universities*, Centrum voor

Gelijkekansenbeleid K.U.Leuven, Garant, Leuven-Appeldoorn.

RAPPORT VLIR-WERK GROEP GELIJKE KANSEN (2002). *Bevordering van Gelijke kansen aan Vlaamse universiteiten. Inventarisatie van voorzieningen en initiatieven binnen Vlaamse universiteiten met betrekking tot een gelijkekansenbeleid. Aanbevelingen ter bevordering van gelijke kansen van vrouwen en alloctonen aan Vlaamse universiteiten*, Brussel.

ALALUF, M. & P. MARAGE (DIR.) (2003). *Les filles face aux études scientifiques. Réussite scolaire et inégalités d'orientation*, Editions de l'Université de Bruxelles.

HENAU, J. DE & D. MEULDERS (2003). *Alma Mater, Homo Sapiens. Quel genre pour la recherche universitaire ?*, Bruxelles, Dulbea.

VAN HAEGENDOREN M. & STEEGMANS N. (2003). *Het glazen plafonds aan de Vlaamse universiteiten*, Sein LUC.

AKTES VAN DE STUDIEDAG VAN 25 APRIL 2003, *Gelijkheid m/v aan de universiteit; Pleidooi voor verandering*, Sophia vzw, 158p