

## Quota en positieve actie als medicijn tegen het glazen plafond!

Isa Schön

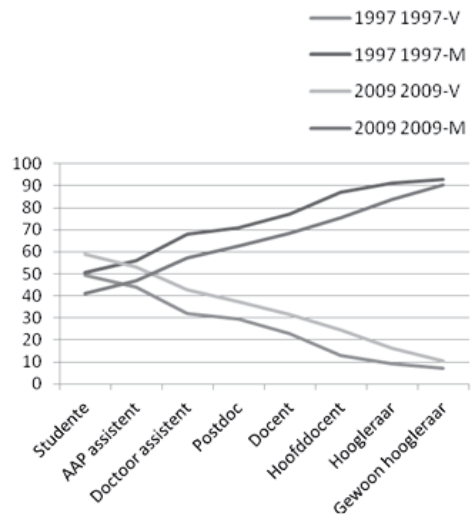
Het is genoegzaam bekend: het glazen plafond belemmert de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de academische wereld. In deze tekst ga ik daarom op zoek naar geschikte maatregelen om zo snel mogelijk zoveel mogelijk vrouwelijke academici door het glazen plafond te laten breken, en dat zonder henzelf of hun mannelijke collega's hoofdpijn te bezorgen. Naar mijn mening zijn quota en positieve acties hiervoor het best geschikt. Hiervoor vind ik inspiratie in de bedrijfs wereld en de politiek. Ik belicht dit onderwerp vanuit een Belgische en Vlaamse bril, maar kijk ook af en toe over de grenzen naar andere Europese landen.

*Symptoom: hardnekkige ondervertegenwoordiging in de hoogste academische regionen*

Ook vandaag maken vrouwen nog altijd een veel te klein deel uit van de academische wereld, en dit ondanks het feit dat vrouwelijke studenten vandaag met meer succes hun universitaire diploma's halen dan mannelijke studenten. Erger nog: er is een duidelijke groei bij het vrouwelijke aandeel in de lagere regionen van de onderzoekswereld, maar deze groei zet zich niet door op de hoogste treden van de carrièreladder. In 2009 bedroeg het aandeel vrouwen bij de docenten aan Vlaamse universiteiten gemiddeld 31 procent, maar in hetzelfde jaar waren gemiddeld slechts 10,6 procent van de gewoon hoogleraren in Vlaanderen vrouwelijk.<sup>1</sup> Ook de volgende generatie zal dit probleem niet kunnen oplossen, want op dit moment zijn er

slechts 44 vrouwen in de 135 splinternieuwe *tenuretrackposities*<sup>2</sup> terug te vinden, die de startplank moeten worden voor de top van de Vlaamse academische wereld. Er kan dus weinig twijfel over bestaan dat het glazen plafond voor vrouwen aan de Vlaamse universiteiten en onderzoeksinstituten nog altijd de 'harde' realiteit is, zelfs in het jaar 2012, meer dan een eeuw nadat vrouwen aan Vlaamse universiteiten toegelaten zijn. Dit blijkt ook uit het ondertussen beruchte schardiagram (zie Figuur 1).

De voorbije jaren is een verbetering merkbaar, maar zelfs als de groei zich zo voortzet, zullen wij, onze dochters én onze kleindochters het niet meer meemaken dat er één der-



**Figuur 1** Het schardiagram aan Vlaamse universiteiten, VLIR rapport 2010

de vrouwelijke gewoon hoogleraren zijn, ook al zal onze levensverwachting blijven stijgen.

### *De diagnose: oorzaken van het academische glazen plafond*

Waarom botsen nog altijd zoveel vrouwen op het onzichtbare, maar blijkbaar onoverkomelijke, glazen plafond? De patronen in de bedrijfswereld, de politiek en het ambtenarenapparaat verschillen niet veel van die in de wetenschappelijke wereld. Ook hier ontbreekt het aan voldoende vrouwen aan de top. Op het eerste gezicht gaat het dus om een algemeen fenomeen dat ofwel met onze maatschappij ofwel met de persoonlijke keuzes van vrouwen te maken heeft. Deze belangrijke vraag kan niet het onderwerp van deze tekst zijn, maar zolang vrouwen de vrije keuze hebben om hun ambities waar te maken, zijn wij goed bezig. Als ze andere keuzes maken en daarmee tevreden zijn, is het ook goed. Zijn de keuzes van vrouwen echter echt zo vrij als wij zouden willen? In een recent artikel in de *Proceedings* van de nationale Academie van Wetenschappen in de Verenigde Staten (Ceci & Williams, 2011) over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappen hadden Stephen Ceci en Wendy Williams goed én slecht nieuws. Het goede nieuws was dat zij geen aanduidingen meer vonden voor bewuste of onbewuste discriminatie van vrouwen inzake publicaties, aanwerving of toegang tot projectfondsen. Het slechte nieuws was dat vrouwen minder in de academische top terecht kwamen, omdat ze meer aan onderwijsintensieve universiteiten werkten, met minder toegang tot de nodige bronnen voor onderzoek. Dus, zelfs als de statistieken voor vrouwelijke wetenschappers in onderwijsaanstellingen beter zijn, leidt dit niet noodzakelijk tot meer vrouwen in de top van onderzoeks-aanstellingen. In tegendeel, vrouwen komen in een doodlopende positie terecht, waaruit geen verdere doorstroom mogelijk is. Het

tweede slechte nieuws volgens Ceci en Williams was dat de vrouwelijke keuzes op het vlak van gezinsstichting ook de jobgerelateerde keuzes bepaalden en daardoor de belangrijkste oorzaak vormden waarom zo weinig vrouwen de top halen. Deze vaststelling geldt voor alle wetenschappelijke disciplines. Blijkbaar is de situatie van de wetenschappelijke wereld in dit opzicht vergelijkbaar met die in andere domeinen. Een recent advies van de enige vrouwelijke, federale topambtenaar in België, Monique De Knop, is hierbij tekenend: ze gaf in een interview jonge vrouwen het advies om te kiezen tussen familie of carrière. Van mannen die de top willen bereiken wordt hetzelfde helaas nooit gevraagd.

In verband met de ondervertegenwoordiging van Vlaamse vrouwen in de wetenschappen stel ik mezelf twee cruciale vragen. Ten eerste: in welke mate maken vrouwen deze keuzes vrijwillig? Ten tweede: zijn vrouwen in de wetenschappen niet nog kwetsbaarder dan in andere disciplines, omdat academische loopbanen nog altijd op het oude, lineaire model van de mannelijke modale wetenschapper gebaseerd zijn? Er is naar mijn aanvoelen bijkomend onderzoek nodig over hoe de vrouwelijke keuzes botsen op de cruciale momenten in de loopbaan, namelijk op het moment van aanwerving, tenure track en promotie. Bijkomend is er ook onderzoek nodig over de geschikte maatregelen om deze pijnlijke conflicten tussen prioriteiten te vermijden. Ik vind het dan ook bijzonder jammer dat de opleiding Genderstudies aan Vlaamse universiteiten niet langer bestaat. In welke mate onze opvoeding, schooleducatie en maatschappij tot de levenskeuzes van vrouwen en mannen bijdragen en hoe deze met ons model van wetenschappelijke loopbanen zouden kunnen botsen, moet ook in de Vlaamse context dringend verder onderzocht worden.

Zal het probleem zich misschien oplossen door wetenschappelijke loopbanen voor vrouwen én mannen flexibeler te maken, zodat de combinatie arbeid/gezin gemakkelijker wordt<sup>3</sup> of is er toch meer aan de hand? Vrouwelijke academici hebben gemiddeld minder kinderen dan mannelijke collega's of helemaal geen. Toch knallen ook deze vrouwen tegen het glazen plafond. Ook als vrouwen de ambitie hebben om voor een plaats aan de top te willen gaan, krijgen ze mijns inziens niet dezelfde kansen als hun mannelijke collega's. Een belangrijke vaststelling is het overweldigend mannelijk overwicht in de wetenschappelijke bestuursorganen – de essentiële instrumenten die de toekomstige agenda's voor onderzoek opstellen en bijsturen. Daarom worden de leden van dergelijke bestuursorganen ook 'gate keepers' genoemd. Tussen hen ontstaan krachtige netwerken die individuele onderzoekers vooruit kunnen helpen. Toch zijn vandaag de meeste wetenschappelijke "gate keepers" nog altijd mannelijk, met alle gevolgen van dien.

Ik stel bijgevolg vast dat sociale fenomenen alsook de huidige structuren van de academische wereld tot het glazen plafond bijdragen. Ik pleit voor het doorbeken van dit glazen plafond vanuit een perspectief van gelijke kansen en het opheffen van discriminatie – wat overigens een wettelijk principe is. Ook vanuit economisch en competitief perspectief echter moet het glazen plafond voor vrouwelijke wetenschappers verdwijnen, anders loopt Vlaanderen het risico de vrouwelijke talenten te verliezen die voor de toekomstige uitdagingen van onze innovatiemaatschappij nodig zijn.

#### *Het medicijn: quota en positieve actie*

Als we geen tijd willen verliezen, zijn maatregelen die snel werken, hiervoor het meest geschikt. Uit ervaringen in andere landen of in gelijkaardige omstandigheden wordt duidelijk

dat quota en positieve discriminatie op korte termijn het succesvolst zijn. Quota ten aanzien van andere groepen, het wettelijk opleggen van bepaalde percentages voor de participatie van de ondervertegenwoordigde groep, bestaan in België reeds lange tijd. Sinds meer dan vijftig jaar wordt voor alle federale posities de taalquota toegepast die netjes voorschrijft dat de helft van alle posities met Nederlandstalig en de andere helft met Franstalig personeel moet worden ingevuld. Over gebrek aan kwalificaties of de angst om excuustruus of -thibaut te zijn, heb ik rond de taalkaders nog niet veel discussie gehoord. In maart 2012 besloot de ministerraad om boven op de taalquota ook nog een genderquota van 33 procent voor de federale ambtenaren uit het midden- en topmanagement toe te passen. Al een jaar vroeger, in 2011 werd voor de bedrijfswereld een wet goedgekeurd dat quota van 33 procent in bestuursorganen voor beursgenoteerde bedrijven voorschrijft. Bij de quota voor het bedrijfsleven waren de publieke reacties vrij hevig. Ook vanuit vrouwelijke hoek, van topvrouwen en vrouwelijke politici, kwam fel protest. Het is volgens mij paradoxaal dat vrouwelijke politici zich zo vurig tegen deze quota uitspraken, want ze hebben het juist aan de dubbele quota<sup>4</sup> voor verkieslijsten te danken dat vrouwen op dit moment 41 procent van het Vlaamse parlement uitmaken en eindelijk gehoor vinden in de Vlaamse pers. De quotawet Smet-Tobback is dan ook de belangrijkste verklaring waarom België in het internationale Gender Gap-rapport tussen 2009 en 2011 ineens twintig plaatsen is gestegen.

Ook in vele andere landen bestaan dergelijke quota voor politiek, de bedrijfswereld en zelfs voor academische gezagsorganen, het langst in de Scandinavische landen. Terwijl Noorwegen de 40 procent quota op bedrijven toepast, werkt Zweden met een softere aanpak die gendergelijkheid in alle aspecten van

regeringspolitiek toepast en daardoor indirect voor een stijging van vrouwen in CEO's gezorgd heeft. Het is minder gekend dat ook Spanje sinds 2007 een 40 procent quota oplegt voor de raden van bestuur van publieke bedrijven en bedrijven die op de beurs van Madrid zijn genoteerd. Interessant genoeg werd in Spanje niet met sancties, maar met beloningen gewerkt: bedrijven die de quota binnen de komende acht jaar bereiken, krijgen voorrang bij de allocatie van overheidscontracten. Ook op Europees niveau denkt EU-commissaris Viviane Reding aan het invoeren van quota in raden van bestuur om het aantal vrouwen in topposities te verhogen.

Wat zijn de resultaten van quota? De cijfers liegen niet. In Noorwegen bijvoorbeeld zijn nu 42 procent van de bestuurders van bedrijven vrouwen en het management is er professioneler geworden. De bijkomende maatregelen die vooral de Scandinavische landen genomen hebben, zijn interessant. Zij hebben hun best gedaan om de vrouwen die ten gevolge van quota in commissies en andere bestuursorganen gehaald werden, niet bijkomend te belasten. Dit kon bijvoorbeeld door maatregelen, zoals tijdelijke extra steun voor administratieve taken, of in de academische wereld, bij het lesgeven. Ook het argument dat er geen geschikte vrouwen te vinden zijn, wordt onderuit gehaald in de landen waar quota werden ingevoerd. Vrouwelijke wetenschappers worden immers gemakkelijker over het hoofd gezien dan mannen. Denk maar aan de schamele drie procent vrouwelijke Nobelprijswinnaressen. Ze bestaan wel degelijk, de vrouwen met de juiste kwalificaties voor bestuursorganen en commissies. Het opzetten van databanken van vrouwelijke experts en academici zal een grote stap vooruit zijn in dit deel van het debat rond quota aan universiteiten. Andere landen, bijvoorbeeld Duitsland, hebben dergelijke databanken al lang ter beschikking. Zonder quota boeken we te

weinig vooruitgang. Op basis van streefcijfers alleen boeken we te weinig resultaten.

Quota zijn sinds kort al realiteit in de academische wereld, ook in Vlaanderen! Sinds 2011 heeft het FWO – het belangrijkste financieringsorgaan voor fundamenteel onderzoek – een quota van 33 procent vrouwen voor wetenschappelijke commissies (FWO). De koepel van Vlaamse universiteiten (VLIR) vraagt sinds kort dat universiteitsraden en -commissies, inclusief aanstellings- en bevorderingscommissies, één derde vrouwen bevatten. De Universiteit Gent engageert zich sinds februari 2012 bovendien voor een 33 procent quota in alle gezagsorganen die niet aan decreten of reglementen gebonden zijn, dus de ZAP-beoordelingscommissies voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen. In plaats van hier een vurig pleidooi te moeten houden voor het invoeren van quota in de Vlaamse academische wereld, blijft me alleen over om deze initiatieven van harte toe te juichen en te hopen dat de andere academische instellingen in België en Vlaanderen de voorbeelden van VLIR, FWO en de Universiteit Gent snel zullen volgen. Ik ben overigens niet van mening dat de quota voor eeuwig moeten blijven bestaan. Noors onderzoek heeft immers aangetoond dat er een minimum van 30 procent van de ondervertegenwoordigde groep in bestuursorganen nodig is om een verschil te maken. Als dit minimum bereikt is, zijn quota mijns inziens niet langer nodig.

Naast quota lijken positieve acties mij het meest geschikt om op korte termijn significante veranderingen teweeg te kunnen brengen. Positieve acties zijn bedoeld om de ondervertegenwoordigde groep, in dit geval de vrouwen, een voordeel te geven ten opzichte van de mannen. Helaas zijn dergelijke acties in de academische wereld van Vlaanderen vandaag minder bespreekbaar dan quota. Aan Duitse universiteiten wordt al lang de voorrang aan vrouwelijke kandidaten ge-

geven als deze dezelfde kwalificaties hebben als hun mannelijke concurrenten. Dergelijke maatregelen vereisen wel een discussie over de manier waarop kwalificaties worden gedefinieerd en geëvalueerd. Hierbij zouden meer genderevenwichtige criteria moeten worden toegepast, die niet alleen met de publicaties rekening houden, maar ook met de andere wetenschappelijke activiteiten, zoals onderwijs, begeleiding van studenten, projectwerk en maatschappelijke dienstverlening. Positieve acties lokken afkeer uit in de universiteiten. Hierbij komt enerzijds protest vanuit het wetenschapsbestuur dat hierin een bedreiging ziet voor de wetenschappelijke kwaliteit en anderzijds van mannen die zulke acties als ongerechtvaardigd ervaren. Volgens mij moet het steeds de bedoeling zijn om positieve discriminatie maar voor een beperkte tijd en voor zeer beperkte scenario's toe te passen om een nieuwe golf van discriminatie, deze keer tegen mannen, te voorkomen. Onze buurlanden hebben zich van deze argumenten niets aangetrokken en bijkomende positieve acties geïmplementeerd. Zo bestaan er in Duitsland verschillende initiatieven waarbij speciale beurzen niet alleen voor vrouwelijke postdocs, maar ook voor het professoren-niveau uitgeschreven werden. Ook in Nederland waren er intussen al drie initiatieven aan de universiteiten van Groningen, Twente en Amsterdam, die samen veertien tenuretrackposities alleen voor vrouwelijke kandidaten openstelden. Specifieke criteria en wetenschappelijke jury's waken erover dat de wetenschappelijke excellentie niet in bedreiging komt. Gelijkaardige maatregelen zijn misschien ook in Vlaanderen mogelijk om vooral de instroom van vrouwelijke wetenschappers vanuit het buitenland te verhogen. De teleurstellende resultaten over de participatie van vrouwen bij de nieuwe tenuretrackposities aan Vlaamse universiteiten alarmeerden de Vlaamse minister van wetenschapsbeleid

Ingrid Lieten. Zij opperde de mogelijkheid om bijkomende posities speciaal voor vrouwen te openen. Er is zelfs sprake van veertig bijkomende tenureposities, verdeeld over tien posities per jaar om de scheve genderverhouding weer recht te trekken. Ik hoop van harte dat deze maatregel toegepast zal kunnen worden en dat ze ertoe bijdraagt dat het glazen plafond in de academische wereld van Vlaanderen én België binnen enkele jaren nog slechts een historische anekdote zal zijn.

### Noten

- 1 De academische carrière in Vlaanderen is lichtjes anders opgebouwd dan in Nederland. Een vaste aanstelling begint op het niveau van docent, vervolgens kan men promotie maken tot hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar.
- 2 Gelijkaardig met het Amerikaanse systeem werden de tenuretrackposities in 2008 aan Vlaamse universiteiten als mogelijkheid ingevoerd om postdoctorale onderzoekers een duidelijker loopbaanperspectief te geven. De tijdelijke aanstelling van vijf jaar gaat in een vaste benoeming over als aan alle vooraf vastgelegde criteria voldaan is. Het is de hoop dat deze maatregel de beste talenten aantrekt en zo ook de instroom van buitenlandse wetenschappers naar Vlaanderen zou verhogen.
- 3 Hierover heb ik al uitgebreide voorstellen gedaan in een andere tekst: Schön, 2011.
- 4 Dat wil zeggen dat er niet alleen een bepaald aantal vrouwen op de lijst moet staan, maar ook met gegarandeerde plaatsen, dus niet alleen op de slechtste plaatsen aan het lijstjeinde.

### Literatuur

- Ceci, S.J. & Williams, W.M. (2011). *Understanding current causes of women's underrepresentation in science*. PNAS, 3157-3162.
- Schön, I. (2011). Doorbreek het glazen plafond! Het stappenplan voor vrouwen in de wetenschap. In Deblonde, M. (red.), *Duizend bloemen en granaten. Over gender, wetenschap en technologie*. Acco, Leuven, p. 111-133.