



Steunpunt Gelijkekansenbeleid  
Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt  
2° druk - 2006

ISBN 90-77271-07-04

Wettelijk Depot: D/2003/3680/07

NUR 745

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk: Drukkerij Peten



# **Segregatie (m/v) in het Vlaamse hoger onderwijs: onderschat of overroepen?**

**Nico Steegmans**

**Promotor: Prof. dr. Mieke Van Haegendoren**



Met dank aan

- Joris Beckers en Ann Bronselaers- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, afdeling Hogescholen – cel Sociaal Secretariaat
  - Ina Dambre – Vlaamse Interuniversitaire Raad
  - Geert Vermeulen - Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs - Afdeling Begroting en Gegevensbeheer
- voor de niet aflatende hulpvaardigheid bij het leveren van de cijfers.

## **VOORWOORD**

Nu vrouwen ook in het secundair onderwijs de meerderheid vormen binnen het lerarenkorps wordt eenzijdigheid in de tewerkstelling op het vlak van gender opeens een ernstige zaak. De vervrouwelijking van het lerarenberoep wordt vaak als problematisch gedefinieerd. Jongens hebben rolmodellen nodig zo luidt het.

De genderproblematiek zowaar uit een andere hoek.

Het onderwijslandschap in zijn geheel is sterk aan verandering onderhevig geweest tijdens de laatste decennia. Meisjesstudenten hebben hun weg gevonden naar alle onderwijsniveaus. Meer dan de helft van de universiteitsstudenten zijn vrouwen, zelfs in de zo prestigieuze artsopleiding. Vrouwen zijn in de meerderheid bij het onderwijzend personeel in het basis- en secundair onderwijs. In het hogescholenonderwijs doen ze met een aandeel van vijfenveertig procent ook aardig hun best.

Het slechte nieuws is dat je meisjes blijkbaar met geen stokken naar een opleiding exacte wetenschappen of techniek krijgt en jongens het laten afweten in de onderwijsopleidingen. Je kan al raden waar je ze terug vindt later, op de arbeidsmarkt. Het onderwijs mag dan al een vrouwenzaak zijn, hoe hoger het onderwijsniveau, hoe minder vrouwen er werken. Het proces van vervrouwelijking van het onderwijspersoneel zit blijkbaar op een knoest wat het universitair onderwijs betreft. Vrouwen vinden wel hun weg naar de laagste echelons van de academische ambten maar de meesten botsen nog steeds tegen het beruchte glazen plafond.

Met deze uitgave willen we de aandacht vestigen op de tewerkstelling van vrouwen in het Vlaamse hoger onderwijs. We doen dit door onderwijsstatistieken voor mannen en vrouwen naast elkaar te zetten. Is er overal voldoende diversiteit naar gender in de instroom en doorstroom? Het is niet alleen een gelijkheidskwestie maar ook een kwestie van gezond ondernemen omdat het een optimale inzet van medewerkers betekent.

Prof. dr. Magda Michielsens  
Directeur Steunpunt Gelijkekansenbeleid

Prof. dr. Mieke Van Haegendoren  
Promotor



## INHOUDSTAFEL

<b>INLEIDING .....</b>	<b>9</b>
<b>MANAGEMENT SUMMARY.....</b>	<b>11</b>
<b>VLAAMSE UNIVERSITEITEN .....</b>	<b>11</b>
<b>VLAAMSE HOGESCHOLEN .....</b>	<b>17</b>
<b>HOOFDSTUK 1: HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN .....</b>	<b>23</b>
<b>1.1 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL....</b>	<b>23</b>
1.1.1 <i>Leeftijdsopbouw van het academisch en wetenschappelijk personeel in 2002.</i>	23
1.1.2 <i>Evolutie van de leeftijdsopbouw van het zelfstandig academisch personeel tussen 1992 en 2002 .....</i>	27
1.1.3 <i>Evolutie van het aandeel vrouwen bij het zelfstandig academisch personeel tussen 1992 en 2002 naar leeftijd.....</i>	31
<b>1.2 EVOLUTIE HORIZONTALE SEKSESEGREGATIE VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL. ....</b>	<b>32</b>
1.2.1 <i>Verdeling van het personeel over de wetenschappelijke disciplines.</i>	33
1.2.2 <i>Aandeel vrouwen in de wetenschappelijke disciplines .....</i>	35
1.2.3 <i>De aangroei van het academisch en wetenschappelijk personeel in de wetenschappelijke disciplines. ....</i>	42
<b>1.3 EVOLUTIE VERTICALE SEKSESEGREGATIE 1994-2002. ....</b>	<b>46</b>
1.3.1 <i>Evolutie aandeel vrouwen in de academische ambten 1994-2002 ..</i>	46
1.3.2 <i>Glazen plafondindexen .....</i>	50
1.3.3 <i>De leaky pipeline.....</i>	55

<b>HOOFDSTUK 2: HET ONDERWIJZEND PERSONEEL AAN DE VLAAMSE</b>	
<b>HOGESCHOLEN .....</b>	<b>57</b>
<b>2.1 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL.....</b>	<b>57</b>
2.1.1 <i>Leeftijdsopbouw van het onderwijzend personeel in 2002. ....</i>	57
2.1.2 <i>Evolutie van de leeftijdsopbouw van het onderwijzend personeel</i>	
<i>tussen 1992 en 2002 naar leeftijd en geslacht .....</i>	60
2.1.3 <i>Evolutie van het aandeel vrouwen bij het onderwijzend personeel</i>	
<i>tussen 1992 en 200 naar leeftijd .....</i>	63
<b>2.2 EVOLUTIE VERTICALE SEKSESEGREGATIE 1992-2002. ....</b>	<b>64</b>
2.2.1 <i>Evolutie aandeel vrouwen in de ambten 1992-2002 .....</i>	66
2.2.2 <i>Glazen plafond indexen .....</i>	70
2.2.2.1 <i>Algemeen.....</i>	70
2.2.2.2 <i>Per hogeschool .....</i>	71
2.2.2.3 <i>Per associatie .....</i>	73
Bibliografie .....	78
<b>HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN HET VLAAMSE HOGER ONDERWIJS</b>	
<b>BIJLAGEN.....</b>	<b>79</b>



## INLEIDING

In dit bestek geven we een overzicht van het onderwijzend en wetenschappelijk personeel in het Vlaamse hoger onderwijs. Gezien de totaal verschillende personeelsformaties aan universiteiten en hogescholen zijn we verplicht om deze apart te behandelen. Door een zoveel mogelijk gelijklopende aanpak hopen we toch een globaal beeld te kunnen geven.

Dit rapport heeft tot doel cijfers te laten spreken over het al of niet voorkomen van seksesegregatie in het hoger onderwijs. De cijfers op zich dragen de verklaring van de verschijnselen die zichtbaar worden uiteraard niet mee. De verklaring ervan zal onderwerp moeten zijn van ander onderzoek.

We analyseren voor universiteiten en hogescholen in eerste instantie de leeftijdsopbouw van het personeel. Absolute cijfers geven ons (ondermeer) een beeld van de reële instroom ; relatieve cijfers geven een beeld van de leeftijdsstructuur. Verder volgt een beschrijving van de evolutie op dit vlak tussen 1992 en 2002. De evolutie van de leeftijdsstructuur en de evolutie van het aandeel 50-plussers geeft een indicatie voor het vergrijzen van het personeelsbestand. In deze analyse naar leeftijd wordt uiteraard gefocust op de verdeling mannen - vrouwen. De verdeling naar leeftijd geeft ons een perspectief naar verleden en toekomst en daarmee een eerste indicatie voor evoluties op vlak van genderverdeling.

De volgende stap is het beschrijven van de evolutie van de horizontale en verticale segregatie.

Horizontale segregatie op de arbeidsmarkt betekent dat vrouwen en mannen in andere sectoren aan de slag zijn. Deze segregatie zet zich door binnen sectoren zoals het onderwijs. Mannen en vrouwen zijn niet mooi verdeeld over wetenschappelijke disciplines. Zij nestelen zich in aparte niches. De vraag is of deze segregatie stilaan gedeblokkeerd geraakt. Daarom wordt niet enkel het aandeel vrouwen in 1992 en 2002 vergeleken. Er wordt ook berekend welk aandeel van de absolute groei van het personeel op conto van de vrouwen kan worden geschreven.

De cijfers naar wetenschappelijke discipline zijn beschikbaar voor universiteiten maar voorlopig niet voor hogescholen.

Tot slot bekijken we de verticale segregatie. Globaal bestaan onze arbeidskrachten voor 44% uit vrouwen. In beroepen met veel maatschappelijk aanzien en een hoog salaris ligt het aandeel vrouwen aanzienlijk lager. Ook binnen de sector onderwijs is dit het geval. Hoe lager de graad van het onderwijs hoe meer vrouwen. Het basisonderwijs heeft het grootste aandeel vrouwen. De verticale segregatie vindt men opnieuw binnen eenzelfde niveau van onderwijs. In het hoger onderwijs zijn de hoogste ambten traditioneel weggelegd voor mannen. Ook hier is de vraag: verandert er wat? Naast de evolutie van het aandeel vrouwen in de verschillende ambten wordt ook hier berekend hoeveel van de aangroei van ambten naar vrouwen is gegaan.

We bieden een instrument aan om de doorgroei van vrouwen naar de hoogste echelons te meten namelijk de glazen plafondindex. Tenslotte laten de cijfers van universiteiten ook toe het verlies aan vrouwen doorheen het carrièreverloop aan universiteiten te meten: de index van de leaky pipeline.

Over de data:

De personeelsgegevens naar leeftijd zijn uitgedrukt in aantal personeelsleden. De gegevens naar ambten en disciplines zijn uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Voor universiteiten wordt het zelfstandig en assiterend personeel ten laste van de werkingsuitkeringen en het wetenschappelijk personeel gefinancierd buiten de werkingsuitkeringen beschouwd. Voor hogescholen betreffen de personeelsstatistieken naar leeftijd het personeel dat rechtstreeks door het departement Onderwijs wordt betaald ofwel waarvan de lonen ten laste zijn van de werkingsenveloppe van het hoger onderwijs. De personeelsstatistieken over de ambten zijn afkomstig van de cel Sociaal Secretariaat van het departement Onderwijs en handelen dus over personeel dat via hen wordt betaald.

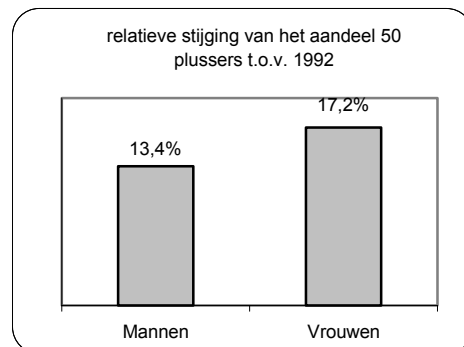
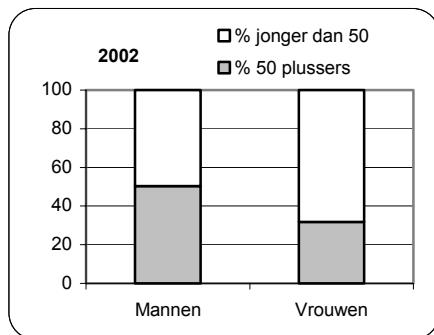
# MANAGEMENT SUMMARY

Segregatie of apartheid is de sociale scheiding van bevolkingsgroepen in de samenleving. Een voorbeeld hiervan is de arbeidsmark segregatie van mannen en vrouwen. Er zijn grote verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van beroep en functie, sectoren van tewerkstelling en verloning. De vraag is in hoeverre dit tot uiting komt in de tewerkstelling in het hoger onderwijs.

## VLAAMSE UNIVERSITEITEN

Vrouwen vertegenwoordigen slechts vijftien procent van het zelfstandig academisch personeel (ZAP) aan universiteiten. Dat is zeer weinig wanneer men beseft dat het merendeel van de studenten vrouwen zijn.

Het ZAP is relatief oud. De helft van de mannen onder hen is 50 jaar of ouder. Dit aandeel ligt bij vrouwen lager. Zij zijn historisch later in deze ambten gestapt. De vergrijzing lijkt bij hen echter sneller te evolueren.



Bron: VLIR Bewerking S-GKB

Stappen er meer mannen dan vrouwen vroegtijdig uit hun ambt? In elk geval doet zich aan de andere kant van de leeftijdscurve een ander fenomeen voor. De instroom van jonge vrouwen die al een tijdje zichtbaar was, lijkt te stagneren.

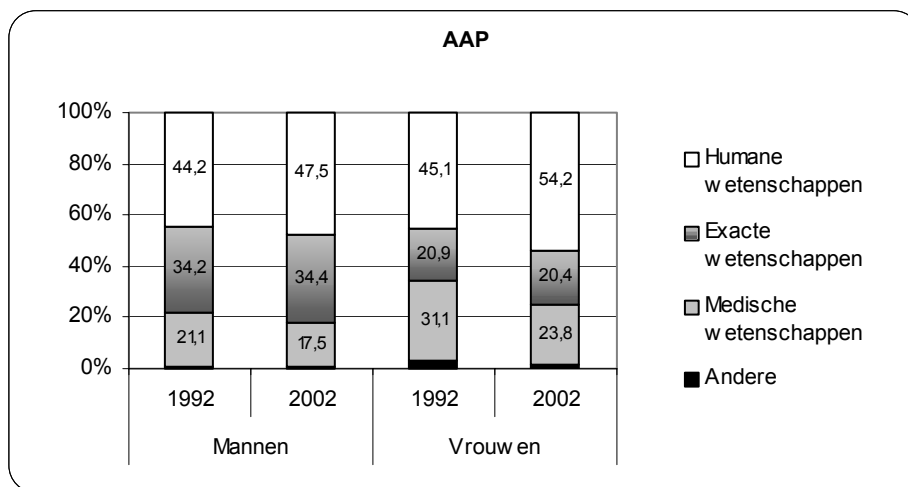
Bij het assisterend academisch personeel (AAP), de belangrijkste kweekvijver van het ZAP, doen mannen en vrouwen jonger dan 30 jaar het ondertussen even goed.

Bij hun oudere collega's, die carrièrematig wat korter bij het ZAP staan, hebben vrouwen nog een grote achterstand. Bij het wetenschappelijk personeel valt het grote aantal mannelijke navorsers op in de jongste leeftijdsgroep.

### **MET Z'N ALLEN OP EEN KLUITJE?**

Meer dan de helft van de vrouwelijke professoren is te situeren in de humane wetenschappen. Mannelijke professoren zijn meer verdeeld over de humane, medische en exacte wetenschappen.

Bij het vrouwelijk assistierend personeel deed zich een opmerkelijke verschuiving voor tussen 1992 en 2002. In 1992 was een klein derde van hen aangesteld in de medische wetenschappen, in 2002 is dit nog een vierde. Deze verschuiving is volledig op conto te schrijven van de humane wetenschappen die daarmee een aandeel van ruim 54% halen zoals blijkt uit onderstaande grafiek. Het belang van de exacte wetenschappen voor het vrouwelijk AAP blijft in deze periode hetzelfde.



Bron: VLIR Bewerking S-GKB

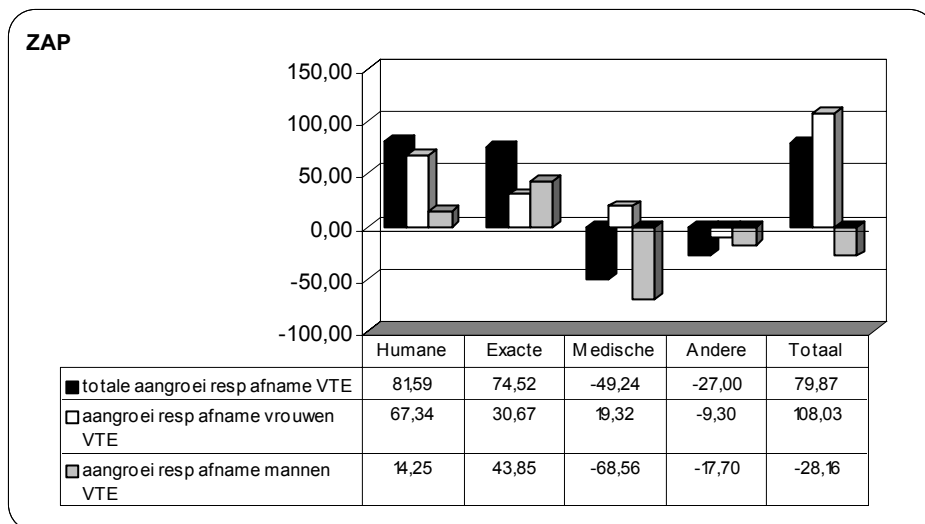
Bij het vrouwelijk wetenschappelijk personeel werd het aandeel van de medische wetenschappen in tegenstelling hiermee fors groter ten nadele van de exacte wetenschappen.

De verschuivingen bij het mannelijk assisterend en wetenschappelijk personeel zijn veel kleiner.

Het aandeel vrouwelijke professoren ligt in alle wetenschappelijke disciplines zeer laag. Toch is er een nog aanzienlijk verschil tussen de humane en exacte wetenschappen met respectievelijk negentien en tien procent vrouwen. In de humane en medische wetenschappen is het aandeel vrouwen bij het assisterend en wetenschappelijk personeel hoog. Het schommelt tussen achtenveertig en vierenvijftig procent.

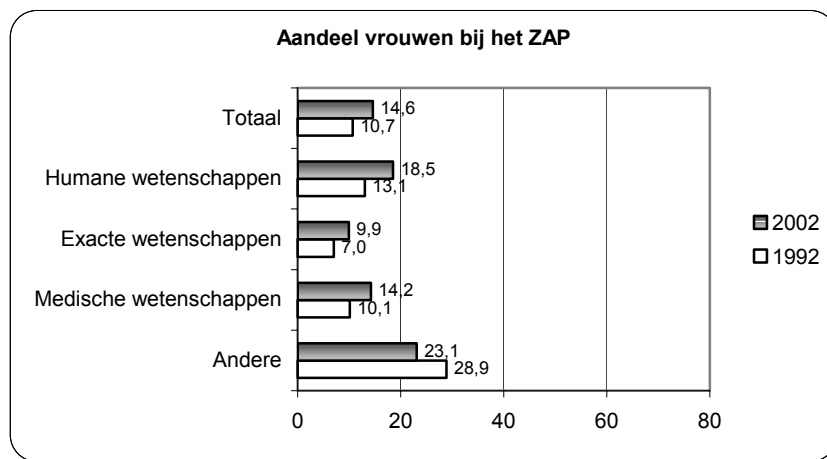
De aangroei van het personeel is duidelijk in het voordeel van de vrouwen verlopen tussen 1992 en 2002. Zij hadden dan ook een grote achterstand in te halen. De toename van het AAP in de humane wetenschappen is meer dan vier keer groter dan deze in de exacte wetenschappen. In beide disciplines nemen vrouwen tachtig procent van de aangroei voor hun rekening.

In de humane wetenschappen ging ook ruim tachtig procent van de aangroei van het ZAP naar vrouwen. In de exacte wetenschappen was dit slechts eenenveertig procent. In de medische wetenschappen ging het aantal mannelijke professoren flink achteruit, het aantal vrouwen ging vooruit.



Bron: VLIR Bewerking S-GKB

Al is de aangroei dan in het voordeel van de vrouwen geweest, het eindresultaat is nog steeds een grote achterstand van vrouwen bij het zelfstandig academisch personeel en bij het personeel in de exacte wetenschappen in hun geheel. Volledigheidshalve dient erbij gezegd dat het aantal vrouwelijke studenten in de exacte wetenschappen natuurlijk ook erg laag ligt.



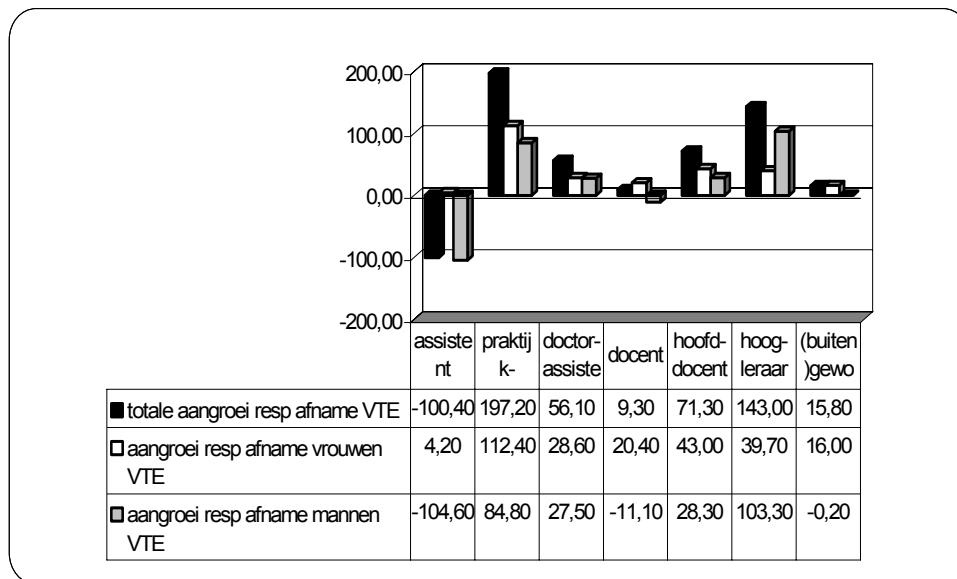
Bron: VLIR Bewerking S-GKB

### **GRAS GROEIT NIET DOOR ERAAN TE TREKKEN...**

... maar een aantal maatregelen om vrouwen te stimuleren om door te zetten in de richting van een academische carrière zijn noodzakelijk. De toestand is namelijk nog altijd niet zo rooskleurig op dit vlak.

Het aandeel vrouwen is tussen 1992 en 2002 weliswaar in alle ambten gestegen. Bij het AAP is er een stijging van het aandeel vrouwen bij de doctor-assistenten maar vooral bij de praktijkassistenten. Dit laatste brengt de vrouwen geen baat op weg naar het ZAP. Het zijn tijdelijke aanstellingen die niet naar een doctoraat leiden.

Er mag dan al een substantiële relatieve aangroei zijn van vrouwen in de academische graden, ook in de hoogste, zij hadden (en hebben) echter een grote achterstand in te halen. Hoeveel van de aangroei komt op rekening van de vrouwen? Volgende grafiek brengt de absolute aangroei in VTE in beeld.



Bron: VLIR Bewerking S-GKB

## HET GLAZEN PLAFOND IN FEITE EEN LEAKY PIPELINE?

Hoe dik is het glazen plafond aan Vlaamse universiteiten? Wij gebruiken hiervoor een index die de verhouding van het aandeel vrouwen op verschillende echelons weergeeft. Volgende indexen werden berekend:

GPI algemeen:  $\frac{\text{gemiddeld aandeel vrouwen bij het academisch personeel}}{\text{aandeel vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren (als hoogste ambt)}}$

GPI top 1:  $\frac{\text{aandeel vrouwen bij het AAP}}{\text{aandeel vrouwen bij het ZAP}}$

GPI top 2:  $\frac{\text{aandeel vrouwen bij de hoogleraren (op 1 na hoogste ambt)}}{\text{aandeel vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren (hoogste ambt)}}$

Een hoge index betekent een dik plafond.

Het eerste dat opvalt, is de enorme verscheidenheid tussen de universiteiten in de mate waarin het voor vrouwen al dan niet gemakkelijk is een carrière uit te bouwen.

De doorstroom van de subtop naar de top – in deze context: van hoogleraar naar gewoon hoogleraar - lijkt voor de meeste universiteiten de minste weerstand te ondervinden behalve aan het LUC. Daar is deze carrière stap even groot als de

overgang van het assisterend naar het zelfstandig academisch personeel. De algemene doorstroom geeft overal de hoogste waarde op de glazen plafondindex behalve voor de VUB. Daar is de overgang AAP-ZAP problematischer dan de algemene doorstroom.

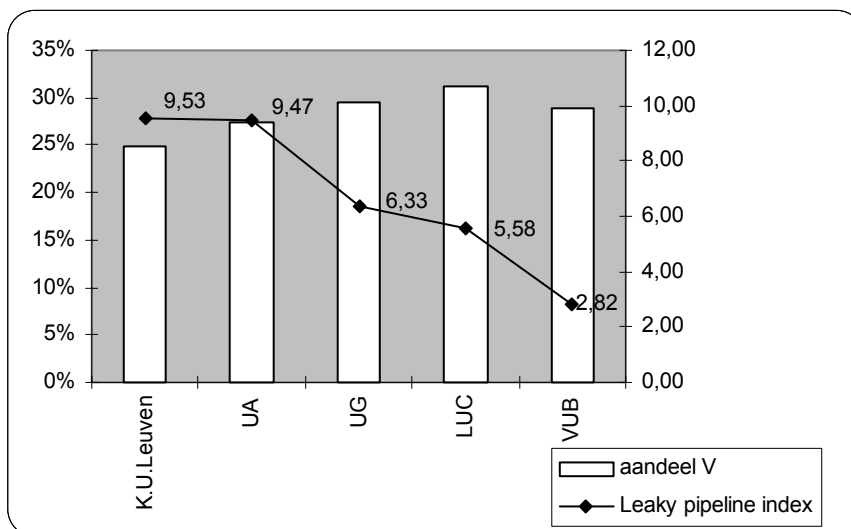
De KU Leuven en UA scoren het slechtste: zij hebben beide hoge waarden op de indexen vooral qua algemene doorstroom en de doorstroom van subtop naar top. De VUB scoort het beste qua algemene doorstroom en doorstroom van subtop naar top. Het LUC scoort het beste wanneer men de overgang van AAP naar ZAP beschouwt.

Is de barrière vast te pinnen op een bepaald niveau of moeten we eerder zoeken naar een systematische ontmoediging van vrouwen om hun academische loopbaan verder te zetten?

De graduele afvloeiing van vrouwen in de academische carrièrestroom of de leaky pipeline kan men uitdrukken in een index die men als volgt berekent:

$$\frac{\text{aandeel vrouwen bij de assistenten}}{\text{aandeel vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren}}$$

De bewering dat vrouwen het beter doen - met andere woorden dat er minder "lekken" zijn - naarmate het aandeel vrouwen in de instelling hoger ligt, wordt door de cijfers ondersteund. Volgende grafiek illustreert dit:



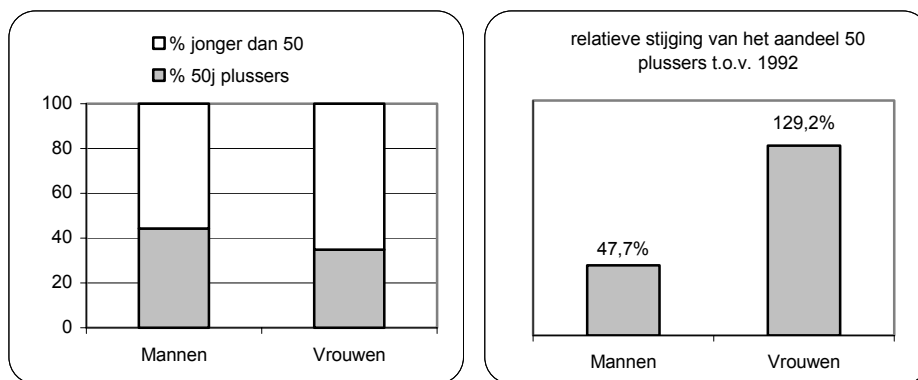
Bron: VLIR Bewerking S-GKB



## VLAAMSE HOGESCHOLEN

In de Vlaamse hogescholen maken vrouwen in 2002 vijfenveertig procent uit van het statutair lerarenkorps. Dat was in 1992 slechts zevenendertig procent. De verschillen tussen het vastbenoemd en tijdelijk personeel zijn in de eerste plaats gelieerd aan de leeftijd. Bij het tijdelijk personeel vindt men opmerkelijk meer jonge mensen. Het tijdelijk, vrouwelijk personeel is dan ook nog flink wat jonger dan het mannelijk.

Het onderwijzend personeel in zijn geheel is tussen 1992 en 2002 sterk verouderd. De instroom van jonge mensen is afgenomen. Het aandeel van de vijftig plussers is dan ook enorm toegenomen: van vijftientwintig tot veertig procent. Men merkt een snellere evolutie bij het vrouwelijk korps op dit vlak. Dat is ook zo aan universiteiten maar aan hogescholen is de evolutie ronduit spectaculair te noemen. Het aandeel vijftig plussers bij het vrouwelijk personeel is op tien jaar meer dan verdubbeld: van vijftien naar vijfendertig procent.



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Onderwijs schooljaar 1991-1992, 2001-2002. Bewerking S-GKB

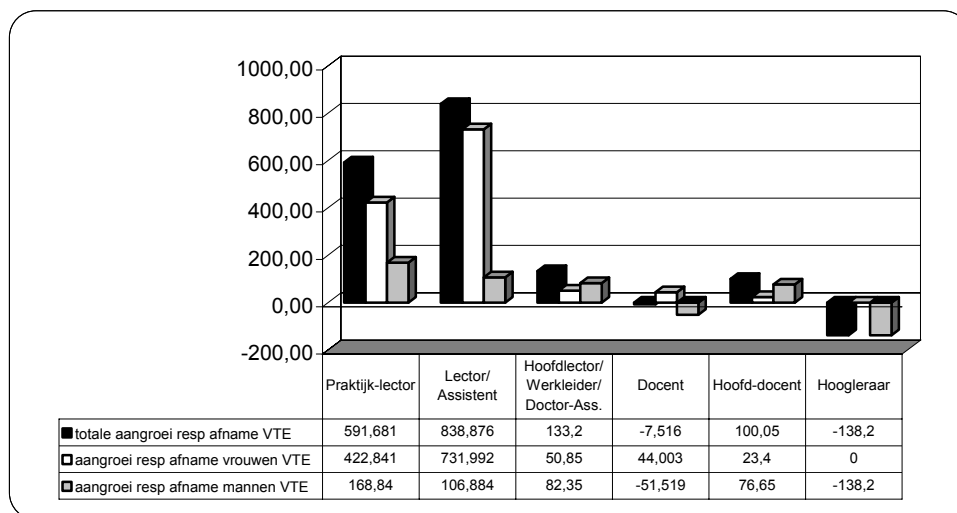
We beschikken niet over cijfers naar studiegebied. De horizontale segregatie in de tewerkstelling bleef hier dan ook buiten beschouwing.

## HETZELFDE LIEDJE?

Net zoals aan de universiteiten is het aandeel van de vrouwelijke studenten boven de vijftig procent uitgestegen. De samenstelling van het lerarenkorps heeft deze trend min of meer gevolgd in de hogescholen. Het aandeel vrouwen in de ambten waarvoor een doctoraat vereist is, lag in 1992 bedroevend laag met elf procent. Vrouwen deden het toen in deze ambten niet beter dan bij het ZAP aan universiteiten. In 2002 is het vrouwelijk aandeel gestegen tot negentien procent terwijl vrouwen slechts vijftien procent van het ZAP halen. Hoe komt dit?

Er is een verbijsterend aantal, uiteraard mannelijke, hoogleraren verdwenen uit het personeelsbestand tussen 1992 en 2002. Er zijn in de jaren voor de grote hervorming (fusies) van de hogescholen in 1994 nogal wat hoogleraren benoemd. Velen ervan zijn afgevoerd door pensionering. Dit drijft het aandeel vrouwen evident omhoog.

In alle ambten gaat het aandeel vrouwen in stijgende lijn behalve bij de hoofddocenten, de subtop zeg maar, waar ze op drieëntwintig procent blijven hangen. Het aantal hoofddocenten steeg fors tussen 1992 en 2002 maar slechts een vierde van deze toename is op rekening van de vrouwen te schrijven zoals onderstaande grafiek aantoont. Dit impliceert dat de vooruitzichten voor het hoogleraarschap voor vrouwen niet gunstig zijn.



Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

De ambten hoofdpraktijklector en gewoon hoogleraar waren in 1992 nog niet ingevuld. Vrouwen hebben in 2002 hierin respectievelijk een aandeel van tweeënveertig en tweeëntwintig procent. Het gewone liedje dus: hoe hoger het ambt, hoe kleiner het aandeel vrouwen.

### **ONZICHTBARE BARRIÈRES**

Onze pogingen om de onzichtbare barrières zichtbaar te maken, stranden hier op een aantal beperkingen van het cijfermateriaal.

De glazen plafondindexen zijn vooral bruikbaar in organisaties waar carrières een mooi rechtlijnig spoor volgen. Het hogescholenonderwijs kent twee vormen: het onderwijs van één en van twee cycli. De personeelsformatie voor beide is verschillend (zie p.64). In één en dezelfde instelling worden de twee vormen van opleiding aangeboden. De personeelsstatistieken worden per instelling en niet per soort opleiding (één of twee cycli) samengesteld. De berekening van deze indexen is dus niet zo eenvoudig.

Een tweede probleem is dat bepaalde differentiëringen in ambten en salarisschalen zeer recent zijn en weinig personeel bevatten.

Ten derde: de berekening van de GPI top 2 zoals bij universiteiten is hier problematisch. Logisch gezien zou je hier de hoofddocenten moeten afwegen tegenover de (gewoon)hoogleraren. Er zijn in de jaren voor de grote hervorming (fusies) van de hogescholen in 1994 nogal wat hoogleraren benoemd. Zoals reeds gezegd zijn velen ervan reeds afgevloeid door pensionering. De groep blijft echter zo groot dat ze de ambten van hoofddocenten overtreffen.

We houden het dus bij een algemene glazen plafondindex waarbij we de verhouding maken tussen het gemiddeld aandeel vrouwen en het aandeel vrouwen in de hoogste ambten (hoogleraren plus gewoon hoogleraren). Deze index leert ons dat de dikte van het glazen plafond in de hogescholen in Vlaanderen vergelijkbaar is met dit aan de universiteiten.

Een andere index die we probleemloos kunnen berekenen is de doorstroom van de niet academische aanwervingsambten (praktijklectoren, lectoren en assistenten ) naar de bevorderingsambten (hoofdpraktijklectoren, hoofdlectoren en werkleiders ). Deze verloopt vrij vlot voor vrouwen.

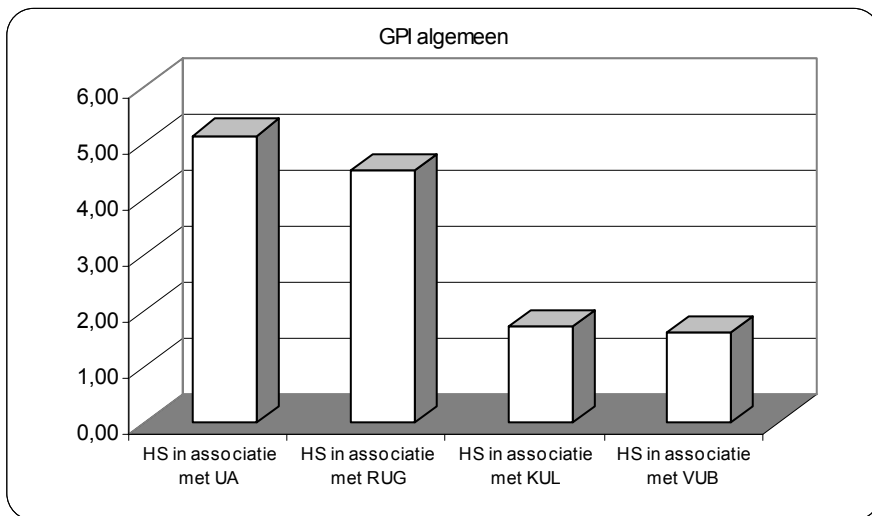
Door de atypische samenstelling van het contingent hoofddocenten en hoogleraren (deze laatsten zijn talrijker) kan, zoals gezegd, de doorstroom van de subtop naar de top niet worden gemeten. De evolutie van het aandeel vrouwen bij de hoofddocenten voorspelt, zoals gezegd, dat er nog heel wat werk aan de winkel is.

### **EN DE ASSOCIATIES?**

Vermits de ambten aan universiteiten en hogescholen niet vergelijkbaar zijn, al dragen ze vaak dezelfde naam, heeft het geen zin de cijfers proberen te harmoniseren. We beperken er ons dus toe de hogescholen per associatie even onder de loep te nemen.

Hogescholen die verbonden zijn met de UA hebben met tweeënveertig procent het laagste aandeel vrouwen. Tenminste als men de VUB buiten beschouwing laat waarmee slechts één hogeschool gelieerd is. In hogescholen in associatie met het LUC is tweeënvijftig procent van het lerarenkorps vrouwelijk. Zij scoren hiermee het best.

De associaties rond de UA en de UG kwamen het slechtst uit de glazen plafondtest, de VUB en de KULeuven het best. Al moeten we hier aan toevoegen dat zes van de veertien hogescholen in associatie met de KULeuven geen vrouwelijke hoogleraren hebben en ze dus bij de berekening noodgedwongen weggelaten zijn.



Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

De doorstroming naar de bevorderingsambten op niet academisch niveau verloopt het vlotst in de associaties van de KULeuven en de UA.

## BESLUIT

Dat het hoger onderwijs zo lang een plaats geweest is waar vooral mannen werden tewerkgesteld, mag geen verwondering wekken. De scholingsgraad van vrouwen lag nu eenmaal veel lager dan die van mannen. Meisjes zijn ondertussen doorgedrongen tot alle onderwijsniveaus en zij doen het daarbij vaak beter dan jongens. Het gelijkekansenbeleid voor jongens en meisjes in het historisch perspectief van de democratisering van het onderwijs is blijkbaar succesvol geweest. Heeft dit effect gehad op de tewerkstelling van vrouwen als onderwijzend en wetenschappelijk personeel in het hoger onderwijs?

Uit de cijfers onthouden we het volgende:

- In het hogescholenonderwijs is de aanwezigheid van vrouwen bij het onderwijzend personeel vanzelfsprekend geworden. Hun aandeel ligt zelfs iets hoger dan het gemiddelde op de arbeidsmarkt. Aan universiteiten ligt het aandeel vrouwen veel lager.

- Vrouwen vind je meestal terug op de lagere functieniveaus. In de hoogste en best betaalde ambten zijn ze zwaar ondervertegenwoordigd. Dit is zo voor universiteiten en hogescholen.
- De positie van vrouwen uitgedrukt in de algemene Glazen plafond Index (verhouding van het gemiddeld aandeel vrouwen tegenover het aandeel vrouwen op het hoogste functieniveau) is in hogescholen veel gunstiger en sneller geëvolueerd dan aan universiteiten.
- De instroom van vrouwen aan universiteiten is voor vrouwen veel gunstiger dan de doorstroom. Vrouwen maken een bedroevend klein deel uit van het zelfstandig academisch personeel en dit is slechts mondjesmaat verbeterd tijdens de laatste tien jaar.
- De belemmering van de doorstroom van vrouwen van de subtop naar de top van de academische ambten is tussen 1994 en 2002 zelfs vergroot.
- Aan universiteiten manifesteren vrouwen zich vooral in de humane wetenschappen. Exacte wetenschappen zijn blijkbaar niet aantrekkelijk voor hen. Al beschikken we voorlopig niet over cijfers voor hogescholen op dit vlak, we hebben geen enkele aanwijzing om te veronderstellen dat dit in hogescholen anders is. Integendeel: de studentenaantallen in de verschillende studiegebieden wijzen in dezelfde richting.
- Eens gekozen voor een bepaald studiegebied lijkt het niet moeilijker (of gemakkelijker) voor vrouwen om een carrière uit te bouwen in de exacte, medische of humane richting.

# **HOOFDSTUK 1: HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN**

In dit hoofdstuk worden personeelsstatistieken gegeven over het assiterend academisch personeel (AAP), het wetenschappelijk personeel (WP) en het zelfstandig academisch personeel (ZAP). Het is pas vanaf het ZAP dat men echt kan spreken over een academische loopbaan. Door een aanstelling als AAP krijgt men toegang tot een academische carrière als ZAP. Ook een aanstelling als WP kan leiden tot een zo'n loopbaan.

We ons beperken ons hier tot het geven van cijfers voor de Vlaamse universiteiten in hun geheel. Een uitgebreid overzicht van de VTE, de procentuele verdeling over de ambten, de sekseratio's en de vrouw/man index worden per universiteit in de bijlagen ter beschikking gesteld.

Enkel de Glazen plafond indexen worden hier wel per universiteit opgenomen en becommentarieerd. Hierover vindt u verder meer.

## **1.1 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL.**

### ***1.1.1 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN 2002.***

We starten met de absolute aantallen van het personeel (uitgezonderd het administratief en technisch personeel) per leeftijdscategorie aan Vlaamse universiteiten. Na deze stand van zaken geven we de leeftijdsopbouw: hoe zit het met de relatieve verdeling naar leeftijdscategorieën. De vraag bij dit alles is: zijn er verschillen naar geslacht.

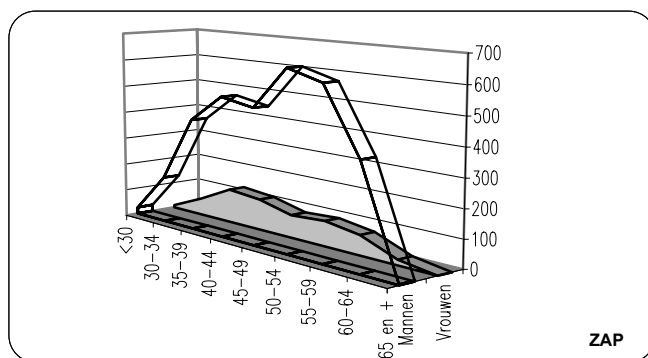
TABEL 1 LEEFTIJD VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN 2002  
NAAR GESLACHT. ABSOLUTE AANTALLEN

	ZAP		AAP		WP		Totaal		Totaal
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	
<30	24	9	766	742	2.434	1.862	3.224	2.613	5.837
30-34	166	61	249	162	479	347	894	570	1.464
35-39	403	123	395	262	286	149	1.084	534	1.618
40-44	504	112	-	-	158	85	662	197	859
45-49	482	82	-	-	88	40	570	122	692
50-54	633	90	-	-	64	25	697	115	812
55-59	598	71	-	-	34	9	632	80	712
60-64	371	19	-	-	24	5	395	24	419
65 en +	3	-	-	-	5	-	8	-	8
<b>Totaal</b>	<b>3.184</b>	<b>567</b>	<b>1.410</b>	<b>1.166</b>	<b>3572</b>	<b>2522</b>	<b>8.166</b>	<b>4.255</b>	<b>12.421</b>

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.)

Om de afwezigheid van vrouwen bij het ZAP (zelfstandig academisch personeel) te illustreren stellen we de absolute aantallen grafisch voor. In Grafiek 1 ziet men het enorme verschil in aanwezigheid van mannen en vrouwen in het ZAP. Vrouwen vertegenwoordigen slechts 15% van het ZAP.

GRAFIEK 1 HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT IN 2002. ABSOLUTE AANTALLEN.



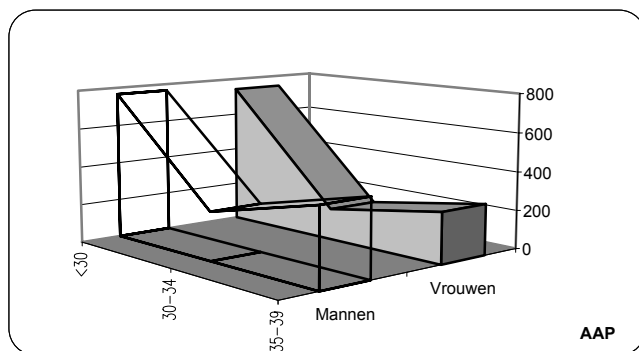
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

Verbeterd de situatie voor hen? Een eerste aanwijzing vindt bij de populatie van het AAP en het WP.



Grafiek 2 toont aan dat de globale instroom is gestegen. Wat meer is: de jongste leeftijdscategorie bevat evenveel vrouwen als mannen. De genderverdeling van de instroom zit dus wel goed.

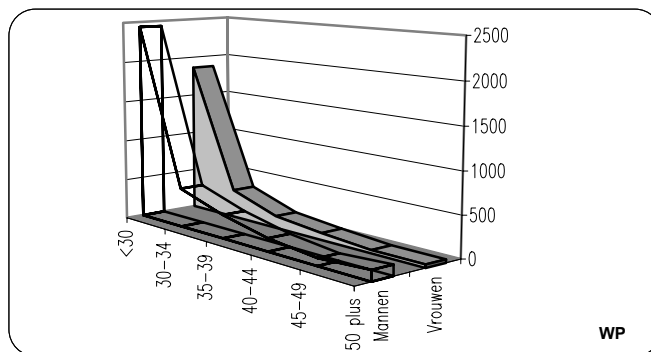
GRAFIEK 2 HET ASSISTEREND ACADEMISCH PERSONEEL NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT IN 2002. ABSOLUTE AANTALLEN.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

Daar waar het AAP quasi evenveel vrouwen als mannen onder de dertig jaar bevat, liggen de aantallen van het WP nogal uiteen. In Grafiek 3 wordt dit duidelijk.

GRAFIEK 3 HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT IN 2002. ABSOLUTE AANTALLEN.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

Er zijn beduidend meer mannelijke jonge navorsers.

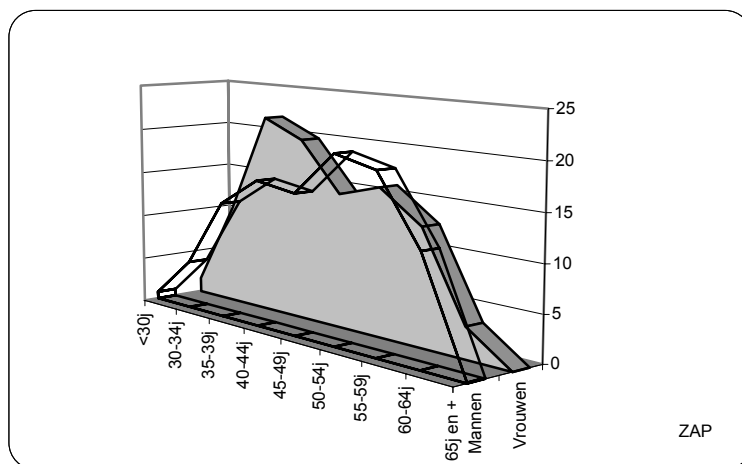
Er zijn te weinig vrouwelijke wetenschappers maar de relatieve leeftijdsopbouw doet beterschap verhopen. Eerst bekijken we de leeftijdsverdeling bij vrouwen en mannen. Daarna focussen we op de sekseratio binnen de leeftijdscategorieën.

Zoals men kan zien in Grafiek 4 is er binnen het vrouwelijk ZAP een groter aandeel van jongere mensen d.w.z. tot de leeftijdscategorie 40-44 jaar.

In Grafiek 5 wordt de leeftijdsopbouw van het AAP (assisterend academisch personeel) weergegeven. De leeftijdsopbouw bij mannen en vrouwen loopt parallel hoewel men bij vrouwen verhoudingsgewijs meer min-dertigers telt.

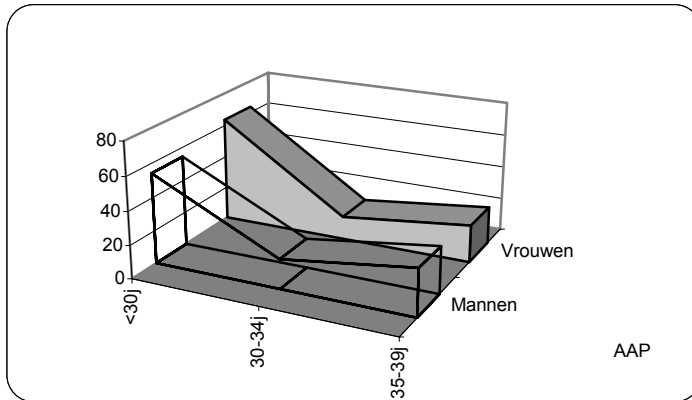
Bij het vrouwelijk wetenschappelijk personeel tenslotte doen de jonge generaties het beter dan bij de mannen.

GRAFIEK 4 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL NAAR GESLACHT IN 2002. IN PROCENTEN.



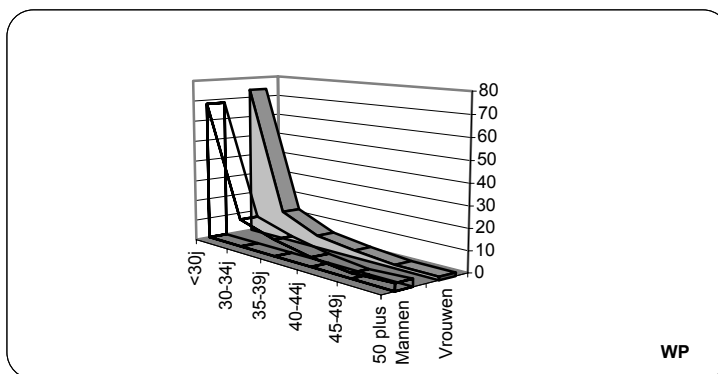
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

GRAFIEK 5 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ASSISTEREND ACADEMISCH PERSONEEL NAAR GESLACHT IN 2002. IN PROCENTEN.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking SEIN –SGKB

GRAFIEK 6 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL NAAR GESLACHT IN 2002. IN PROCENTEN.



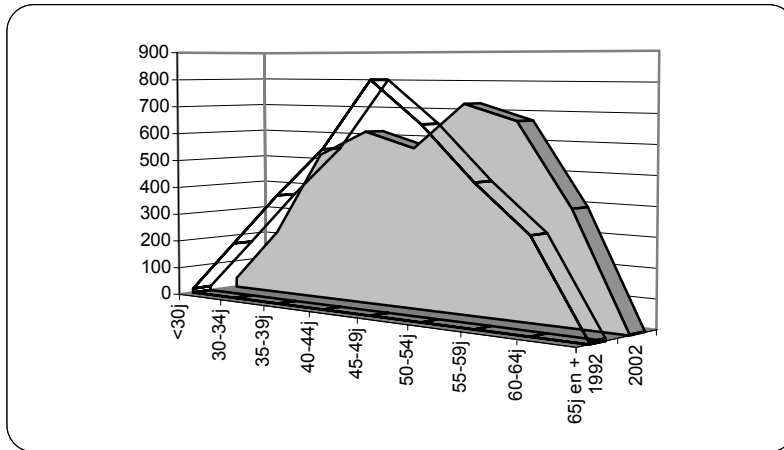
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

### 1.1.2 EVOLUTIE VAN DE LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL TUSSEN 1992<sup>1</sup> EN 2002

Het zelfstandig academisch personeel aan Vlaamse universiteiten vergrijsd, zegt men. Is dat zo en is dat zo voor mannen en vrouwen? We vergelijken de leeftijd en de leeftijdsopbouw van het ZAP in 1992 en in 2002.

<sup>1</sup> De gegevens van 1992 zijn van januari; deze van 2002 van februari.

GRAFIEK 7 HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL NAAR LEEFTIJD IN 1992 EN 2002. ABSOLUTE AANTALLEN.

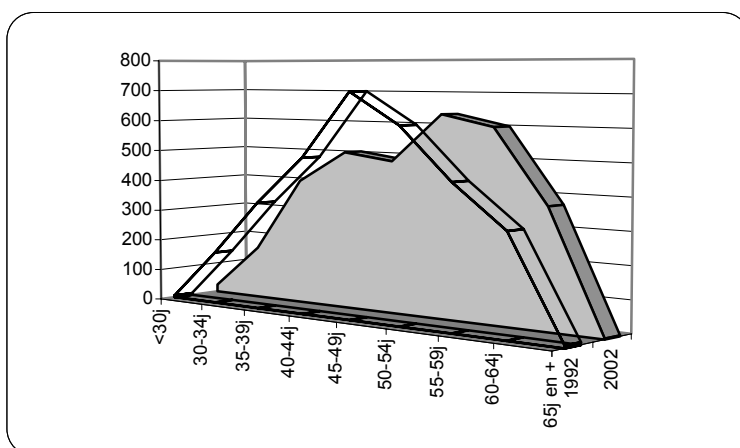


Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Het zelfstandig academisch personeel vergrijst onmiskenbaar. Dit is zichtbaar in Grafiek 7 waar het ZAP in absolute aantallen wordt weergegeven. Je ziet de piekgeneratie van 1992 mooi opschuiven. De aanwervingen in het ZAP-statuuut zijn blijkbaar wat afgeremd.

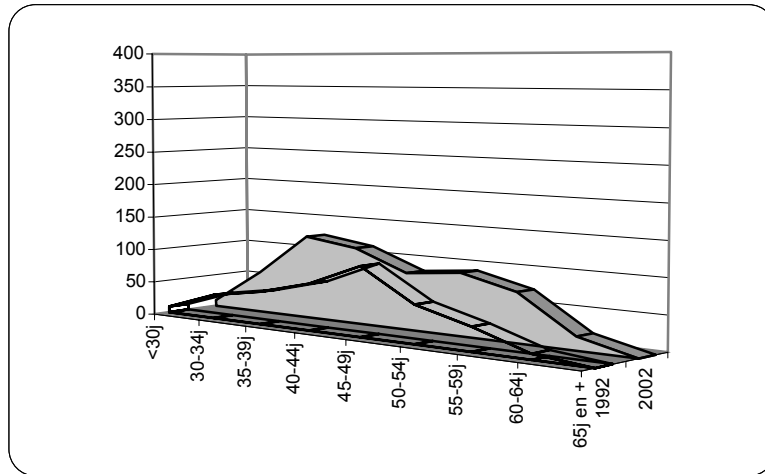
Omdat 85% van het ZAP mannelijk is, lijkt Grafiek 8 (leeftijd van de mannen) sterk op Grafiek 7 (leeftijd van het totale ZAP).

GRAFIEK 8 LEEFTIJD VAN HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL IN 1992 EN 2002. AANTAL MANNEN.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

GRAFIEK 9 LEEFTIJD VAN HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL IN 1992 EN 2002. AANTAL VROUWEN.

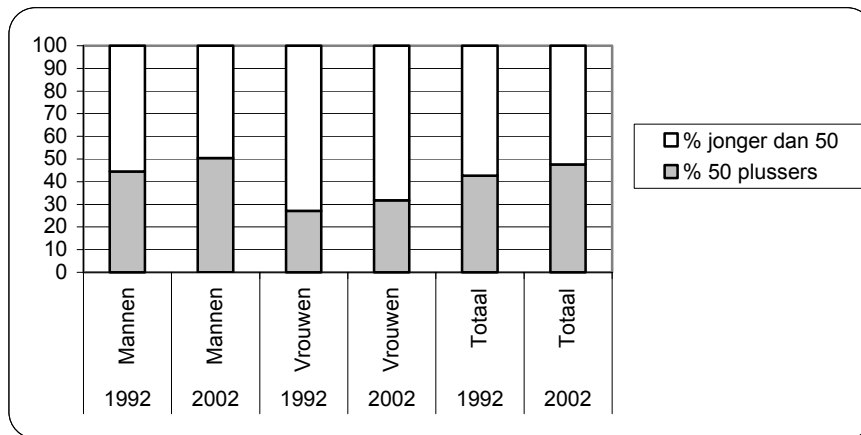


Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

Het is interessant om de evolutie van de aantallen bij het vrouwelijk ZAP te bekijken. Omwille van de duidelijkheid werd de schaal wat vergroot in Grafiek 9. Men ziet duidelijk de instroom van de jongere generaties wanneer men 2002 vergelijkt met 1992.

Hoe groot is nu het aandeel van de oudere generaties? Traditioneel wordt de grens om te spreken van de "oudere" generatie op 50 jaar gelegd. Uit de resultaten van de Enquête naar de arbeidskrachten van 2001 blijkt dat op de Vlaamse arbeidsmarkt 17% van de werkenden 50 jaar of ouder zijn.

GRAFIEK 10 AANDEEL 50-PLUSSERS BIJ MANNEN EN VROUWEN BIJ HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL IN 1992 EN 2002

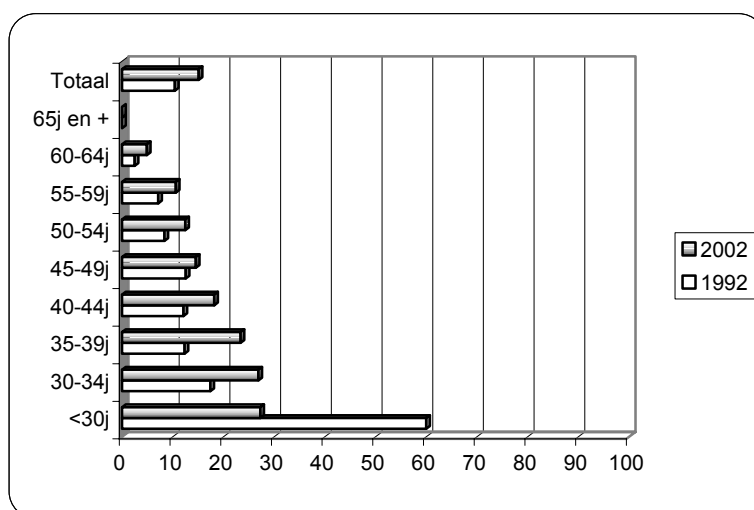


Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Voor het ZAP ligt dit aandeel een stuk hoger en het blijft stijgen. In 1992 was 43% van het ZAP ouder dan 50, in 2002 is dit tot 48% gestegen. De helft van het mannelijk ZAP in 2002 is 50 jaar of ouder. Tien jaar daarvoor was dit nog maar 44%. Dat is een stijging met 6%-punten en een relatieve stijging van 13,4%. Bij vrouwen ligt het aandeel 50 plussers veel lager maar de vergrijzing lijkt zich sneller door te zetten. Er is een stijging van 4,6 % punten maar dit is een relatieve toename van 17,2% tegenover 1992.

**1.1.3 EVOLUTIE VAN HET AANDEEL VROUWEN BIJ HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL TUSSEN 1992 EN 2002 NAAR LEEFTIJD**

GRAFIEK 11 AANDEEL VROUWEN BIJ HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL PER LEEFTIJDSCATEGORIE IN 1992 EN 2002.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Er heeft wel degelijk een verschuiving plaatsgevonden in deze tijdsspanne van 10 jaar. In 1992 was 10% van het ZAP vrouwelijk, in 2002 15%. Hoe jonger de leeftijdsgroep hoe meer vrouwen. Dit was in 1992 veel minder uitgesproken.

Het lijkt er echter op dat deze evolutie stagneert. In 2002 ligt het aandeel vrouwen bij de min 30 jarigen nauwelijks hoger dan bij de 30-34 jarigen. De "monsterscore" in de jongste leeftijdscategorie in 1992 betreft slechts 9 vrouwen.

## 1.2 EVOLUTIE HORIZONTALE SEKSESEGREGATIE VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL.

TABEL 2 HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN VTE NAAAR GESLACHT IN DE WETENSCHAPPELIJKE DISCIPLINES IN 1992 EN 2002

1992	ZAP		AAP		WP	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Humane wetenschappen	834,70	125,46	426,85	281,95	333,02	254,95
Exacte wetenschappen	742,23	55,93	330,13	130,98	885,40	323,35
Medische wetenschappen	576,36	64,83	204,05	194,68	233,75	161,15
Andere <sup>2</sup>	37,70	15,30	4,70	18,00	-	-
Totaal	2.190,99	261,52	965,73	625,61	1.452,17	739,45
2002	ZAP		AAP		WP	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Humane wetenschappen	848,95	192,80	467,20	446,28	814,36	742,30
Exacte wetenschappen	786,08	86,60	338,90	168,40	1.831,58	796,96
Medische wetenschappen	507,80	84,15	172,15	196,15	559,85	651,85
Andere <sup>3</sup>	20,00	6,00	6,10	12,80	30,79	43,75
Totaal	2.162,83	369,55	984,35	823,63	3.236,58	2.234,86

Tabel 2 is de basistabel voor paragraaf 1.2. Vanaf hier zijn de personeelsstatistieken uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

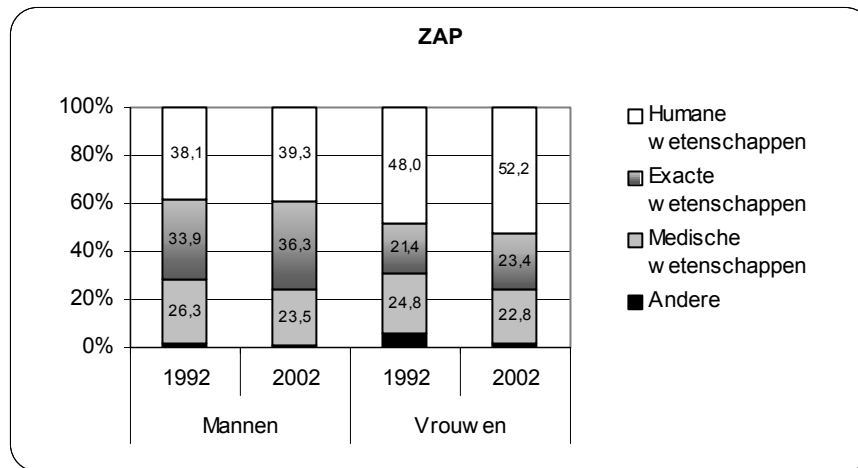
<sup>2</sup> gecombineerde studiegebieden

<sup>3</sup> idem



### 1.2.1 VERDELING VAN HET PERSONEEL OVER DE WETENSCHAPPELIJKE DISCIPLINES.

GRAFIEK 12 EVOLUTIE VAN DE PROCENTUELE VERDELING VAN HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL OVER DE WETENSCHAPPELIJKE DISCIPLINES NAAR GESLACHT TUSSEN 1992 EN 2002. BASIS: VTE<sup>4</sup>.



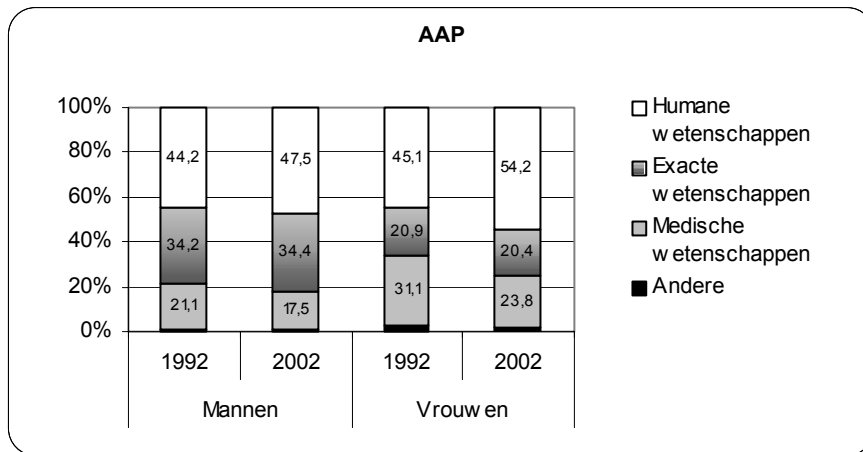
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

De verdeling van het ZAP (Grafiek 12) is in het algemeen wat meer verschoven naar de humane en exacte wetenschappen ten koste van de medische disciplines. De toename van het vrouwelijke ZAP in de humane wetenschappen is opmerkelijk. Meer dan de helft (52%) van de vrouwelijke professoren in 2002 zijn te situeren in de humane wetenschappen. Mannelijke professoren zijn min of meer gelijk verdeeld over humane en exacte wetenschappen.

De evolutie van de verdeling van de vrouwelijke instroom (het AAP, zie Grafiek 13) over de verschillende disciplines is spectaculair te noemen. In 1992 was een klein derde van hen aangesteld in de medische wetenschappen, in 2002 is dit nog een vierde. Deze verschuiving is volledig op conto te schrijven van de humane wetenschappen. Daar situeert zich 54% van het vrouwelijk assisterend personeel. De medische disciplines blijven nochtans een belangrijker aandeel vrouwen dan mannen aan te trekken.

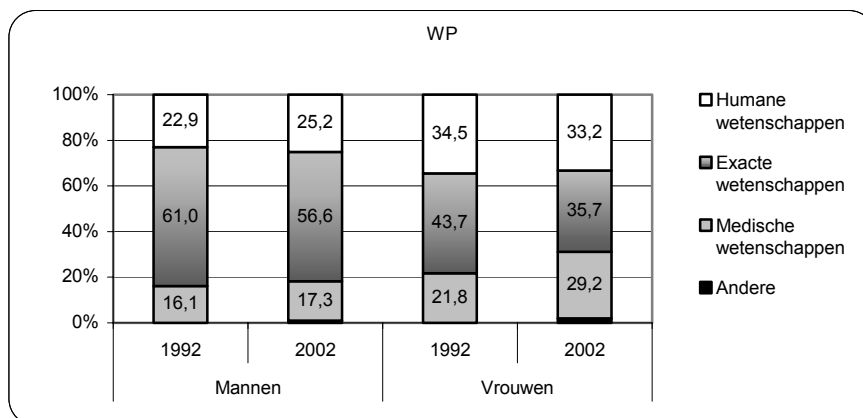
<sup>4</sup> Voltijdse equivalenten

**GRAFIEK 13** EVOLUTIE VAN DE PROCENTUELE VERDELING VAN HET ASSISTEREND ACADEMISCH PERSONEEL OVER DE WETENSCHAPPELIJKE DISCIPLINES NAAR GESLACHT TUSSEN 1992 EN 2002. BASIS: VTE.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

**GRAFIEK 14** EVOLUTIE VAN DE PROCENTUELE VERDELING VAN HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL OVER DE WETENSCHAPPELIJKE DISCIPLINES NAAR GESLACHT TUSSEN 1992 EN 2002. BASIS: VTE.

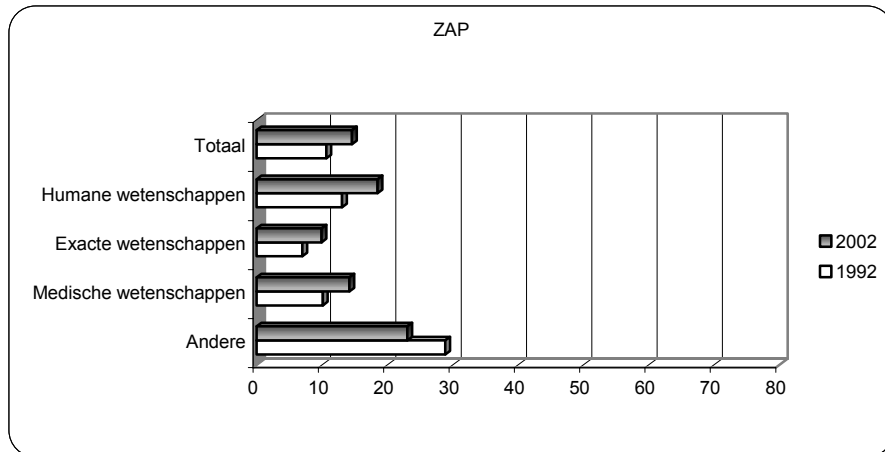


Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Bij het wetenschappelijk personeel stelt men het omgekeerde vast: het aandeel van de medische wetenschappen groeit en dit vooral bij vrouwen. Het aandeel van het WP in de exacte wetenschappen gaat achteruit bij mannen en vrouwen.

### 1.2.2 AANDEEL VROUWEN IN DE WETENSCHAPPELIJKE DISCIPLINES

GRAFIEK 15 EVOLUTIE VAN HET AANDEEL VROUWEN BIJ HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL IN HUMANE, EXACTE EN MEDISCHE WETENSCHAPPEN TUSSEN 1992 EN 2002. BASIS: VTE.



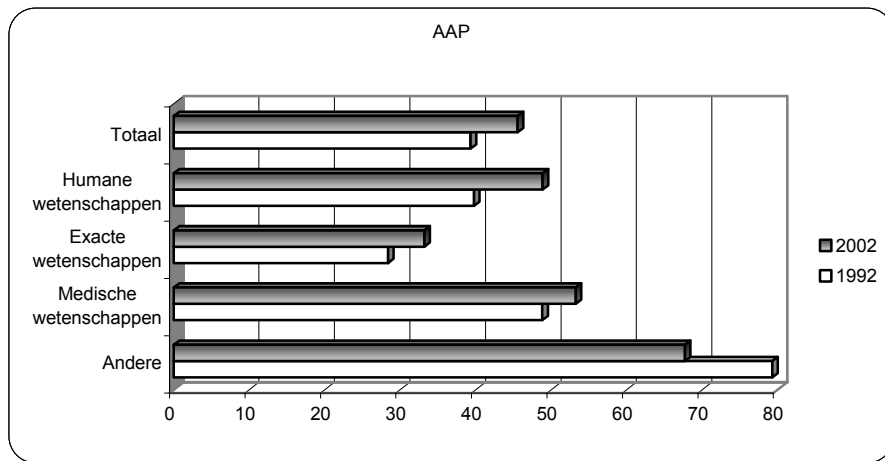
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Het aandeel vrouwen bij het zelfstandig academisch personeel blijft bedroevend laag. Het goede nieuws is dat hun aandeel tijdens 10 jaar met bijna 4%-punten is gestegen. Dat is een relatieve stijging van 37%.

De humane wetenschappen scoren het best met 18,5% vrouwen. De (relatieve) vooruitgang ten opzichte van 1992 is in alle disciplines ongeveer dezelfde.

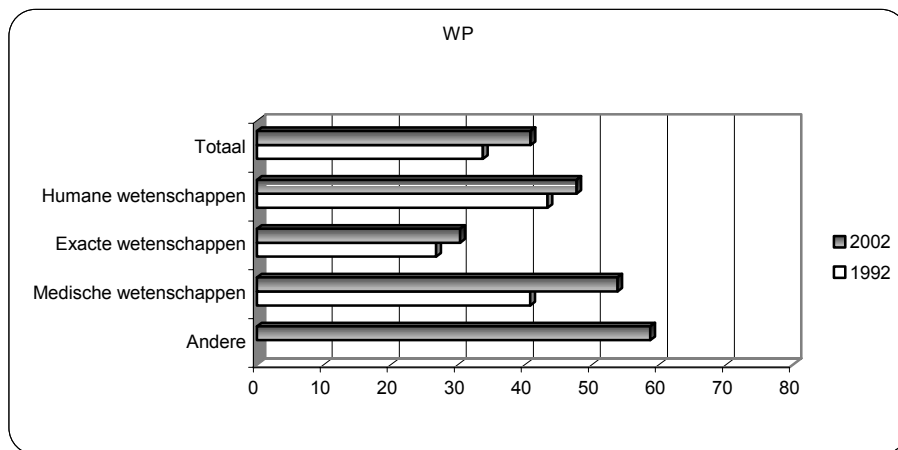
In 2002 maken vrouwen bijna 46% uit van het assiterend academisch personeel (zie Grafiek 16). In de medische wetenschappen is hun aandeel het hoogst met 53%. Ook de humane wetenschappen doen het traditioneel goed met de helft vrouwen; de relatieve stijging tussen 1992 en 2002 is hier het grootst met 23%. Hoewel slechts een derde van het AAP in de exacte wetenschappen vrouwelijk is, is ook hier een stijging merkbaar: 5 %-punten d.w.z. een relatieve stijging van 17%. Ook in de medische wetenschappen stijgt het aandeel vrouwen maar veel minder dan in de andere disciplines.

**GRAFIEK 16** EVOLUTIE VAN HET AANDEEL VROUWEN BIJ HET ASSISTEREND ACADEMISCH PERSONEEL IN DE HUMANE, EXACTE EN MEDISCHE WETENSCHAPPEN TUSSEN 1992 EN 2002. BASIS: VTE.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

**GRAFIEK 17** EVOLUTIE VAN HET AANDEEL VROUWEN BIJ HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN DE HUMANE, EXACTE EN MEDISCHE WETENSCHAPPEN TUSSEN 1992 EN 2002. BASIS: VTE.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Bij het wetenschappelijk personeel doet zich de omgekeerde evolutie voor: de stijging van het aandeel vrouwen is het grootst in de medische wetenschappen, het kleinst in de humane wetenschappen.

Tabel 3 geeft meer gedetailleerde informatie over de aanwezigheid van ZAP, AAP en WP in de verschillende studiegebieden. Ook hier gaat het om voltijdse equivalenten.

Om deze informatie wat overzichtelijker te maken, zetten we daarna in Grafiek 18, Grafiek 19 en Grafiek 20 de vijf studiegebieden samen waar vrouwen het beste en slechtste scores, per personeelscategorie.

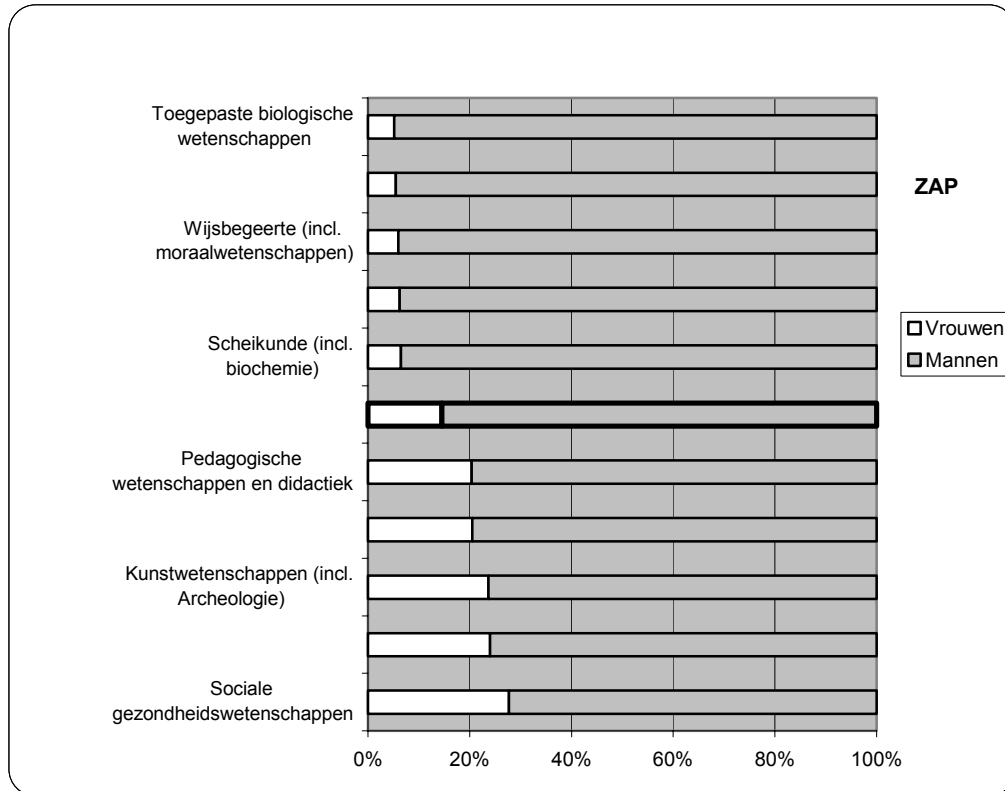
Tabel 3 Aandeel mannen en vrouwen bij het academisch en wetenschappelijk personeel per studiegebied in 2002.

Studiegebied	ZAP		AAP		WP	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<i>Humane Wetenschappen</i>						
Historische wetenschappen	80,3	19,7	59,5	40,5	60,9	39,1
Kunstwetenschappen (incl. Archeologie)	77,4	22,6	50,0	50,0	52,2	47,8
Letteren (incl. informatie-, documentatie-, bibliotheek- en archiefwetensch.)	76,1	23,9	42,1	57,9	41,1	58,9
Theologie, bijbel- en godsdienstwet.	93,3	6,7	60,0	40,0	70,3	29,7
Wijsbegeerte (incl. Moraalwet.)	90,9	9,1	57,6	42,4	70,4	29,6
Rechtswetenschappen (incl. notariaat)	81,4	18,6	63,7	36,3	58,6	41,4
Criminologie	78,4	21,6	46,2	53,8	34,6	65,4
Economie en toegepaste economie	84,6	15,4	56,7	43,3	59,6	40,4
Psychologie	79,6	20,4	38,6	61,4	59,1	40,9
Pedagogische wetenschappen en didactiek	80,0	20,0	45,9	54,1	35,3	64,7
Politieke en sociale wetenschappen	82,8	17,2	61,1	38,9	52,2	47,8
Sociale gezondheidswetenschappen	72,5	27,5	56,3	43,8	44,9	55,1
<i>Subtot humane wetenschappen</i>	81,1	18,9	52,6	47,4	52,2	47,8
<i>Exacte en toegepaste wetenschappen</i>						
Biologie	83,2	16,8	56,3	43,8	52,5	47,5
Scheikunde (incl. biochemie)	93,4	6,6	63,2	36,8	69,1	30,9
Natuurkunde (incl. sterrenkunde)	92,1	7,9	65,0	35,0	76,1	23,9
Wiskunde	87,1	12,9	57,4	42,6	73,6	26,4
Aardwetenschappen en aardrijkskunde	90,9	9,1	62,1	37,9	59,8	40,2
Bouwkunde	93,9	6,1	71,9	28,1	69,7	30,3
Elektronica en elektrotechniek	95,8	4,2	73,3	26,7	91,4	8,6
Werktuigkunde	95,7	4,3	100,0	0,0	87,3	12,7

<b>Materiaaltechnologie</b>	92,1	7,9	50,0	50,0	74,7	25,3
<b>Informatica (incl. toegepaste informatica)</b>	82,3	17,7	68,9	31,1	85,6	14,4
<b>Informatie- en communicatietechnologie</b>	86,2	13,8	88,9	11,1	78,8	21,3
<b>Technische en toegepaste scheikunde</b>	84,2	15,8	69,0	31,0	63,8	36,2
<b>Toegepaste biologische wetenschappen</b>	92,2	7,8	52,4	47,6	56,8	43,2
<b>Architect., ruimtelijke ordening en stedenbouw</b>	89,8	10,2	79,2	20,8	73,9	26,1
<b>Overige Technische Wetenschappen</b>	85,7	14,3	66,7	33,3	47,8	52,2
<b>Subtot exacte wetenschappen</b>	90,0	10,0	66,1	33,9	69,4	30,6
<b>Medische wetenschappen</b>						
<b>Geneeskunde</b>	84,5	15,5	53,4	46,6	44,1	55,9
<b>Tandheelkunde</b>	86,7	13,3	37,4	62,6	40,0	60,0
<b>Biomedische wetenschappen (incl. biochemie)</b>	85,2	14,8	41,4	58,6	48,6	51,4
<b>Diergeneeskunde</b>	86,7	13,3	40,0	60,0	42,3	57,7
<b>Farmacie</b>	83,9	16,1	43,4	56,6	49,1	50,9
<b>Lichamelijke opvoeding en kinesitherapie</b>	83,9	16,1	54,5	45,5	39,6	60,4
<b>Subtot medische wetenschappen</b>	84,7	15,3	47,7	52,3	46,3	53,7
<b>Algemene en logistieke diensten</b>	74,1	25,9	40,0	60,0	41,8	58,2
<b>Totaal</b>	84,8	15,2	54,8	45,2	58,7	41,3

Bron: VLIR

GRAFIEK 18 STUDIEGEBIEDEN MET HET HOOGSTE EN LAAGSTE AANDEEL VROUWEN BIJ HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL IN 2002.



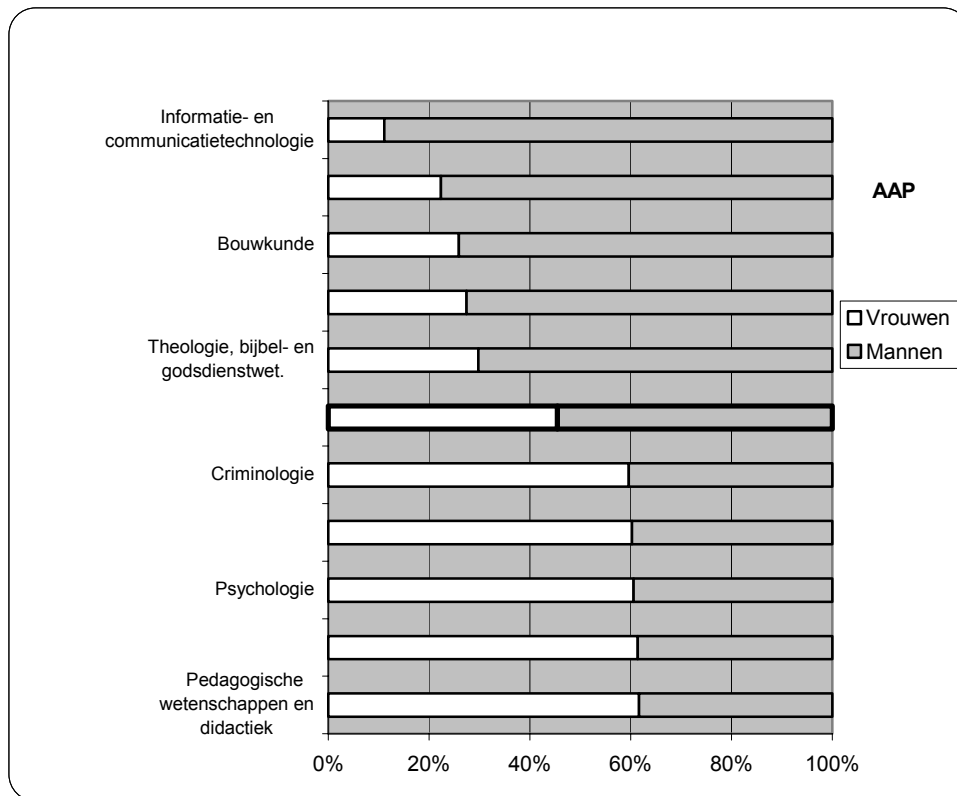
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

Vrouwen scoren relatief goed bij het ZAP in de humane wetenschappen, zoveel was al duidelijk. Toch halen zij een opvallend lage score in de Wijsbegeerte. Enkel Toegepaste biologie en Elektronica scoren slechter. Rekening houdend met het aantal studenten is het vrouwelijk ZAP extreem ondervertegenwoordigd in de Toegepaste biologie. Het aandeel vrouwelijke studenten bedraagt er 48%, het aandeel vrouwelijk ZAP slechts 5%.

Vrouwen zijn niet enkel nadrukkelijker aanwezig in de wetenschappen die de mens als onderzoeksdomein hebben (Pedagogische wetenschappen en Sociale gezondheidswetenschappen) ook in disciplines zoals Letteren, Kunstwetenschappen en Historische wetenschappen scoren zij binnen het ZAP veel beter dan gemiddeld. Een relativerende noot is hier op zijn plaats: de psychologische en pedagogische wetenschappen worden voor bijna 80% bevolkt

door vrouwelijke studenten. Het vrouwelijk ZAP bedraagt er voor beide disciplines 20%.

GRAFIEK 19 STUDIEGEBIEDEN MET HET HOOGSTE EN LAAGSTE AANDEEL VROUWEN BIJ HET ASSISTEREND ACADEMISCH PERSONEEL IN 2002



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

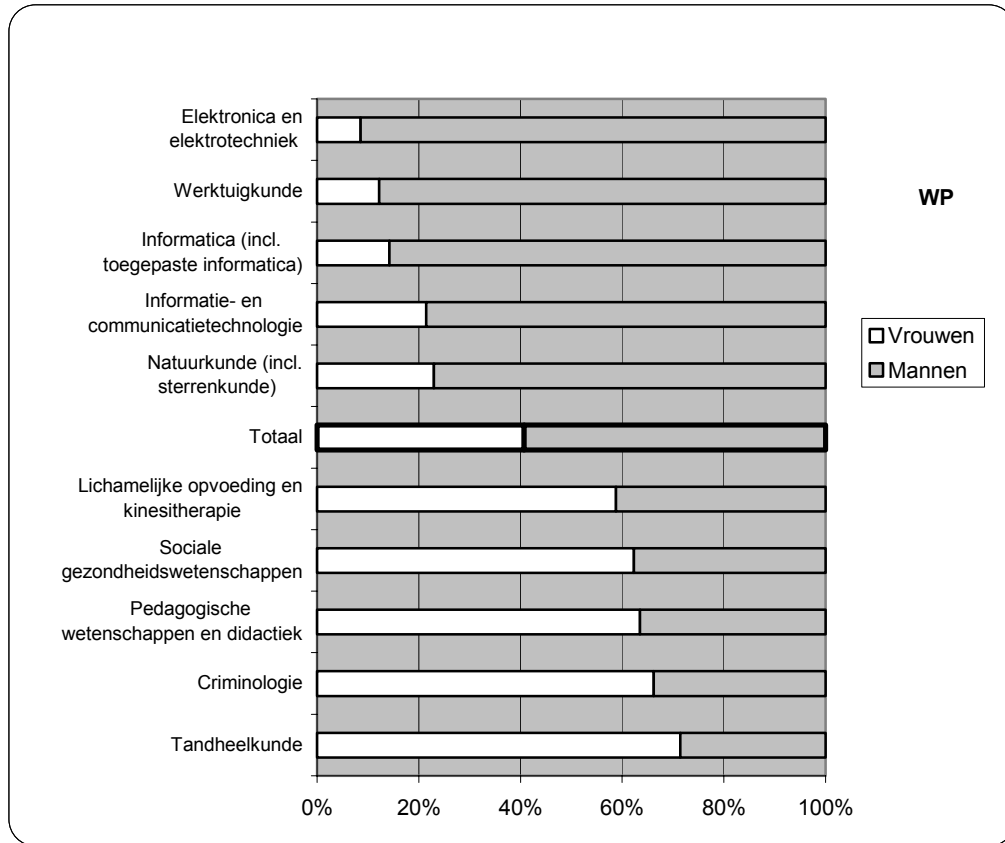
Het aandeel van het vrouwelijk assisterend personeel is zeer hoog in de tandheelkunde, diergeneeskunde, pedagogische, psychologische wetenschappen en de criminologie. Dit hoeft geen verwondering te wekken. Het merendeel van de studenten zijn vrouwen.

De klassieke mannenbastions zoals ICT, informatica, elektronica, bouwkunde zullen in de nabije toekomst niet vervrouwelijken. Het aantal studenten in acht genomen doen de richtingen informatica en ICT het echter niet slecht qua vrouwelijke mandaatassistenten (AAP).



GRAFIEK 20

STUDIEGEBIEDEN MET HET HOOGSTE EN LAAGSTE AANDEEL VROUWEN BIJ HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN 2002



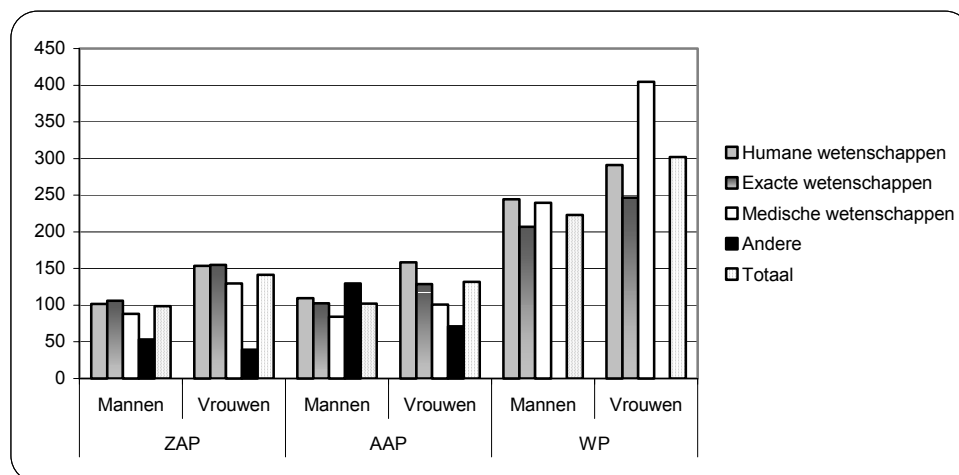
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Het wetenschappelijk personeel in de tandheelkunde bestaat voor meer dan 70% uit vrouwen. Hiermee scoren zij over alle studiegebieden en personeelscategorieën het hoogst. Elektronica, ICT en informatica scoren klassiek slecht maar putten dan ook uit een veel kleiner aantal vrouwelijke studenten.

**1.2.3 DE AANGROEI VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN DE WETENSCHAPPELIJKE DISCIPLINES.**

Tot slot van deze paragraaf willen de aangroei tussen 1992 en 2002 van het mannelijk en vrouwelijk academisch en wetenschappelijk personeel in de verschillende disciplines vergelijken.

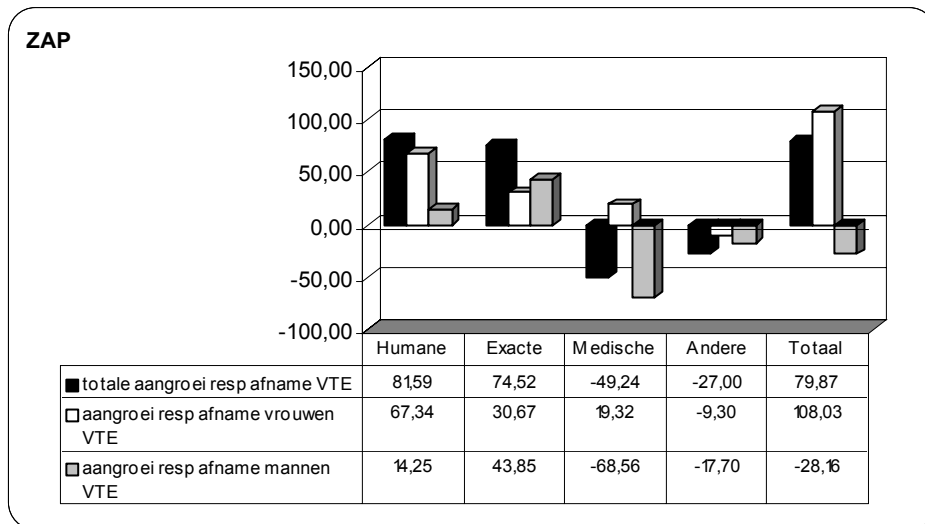
**GRAFIEK 21** AANGROEI VAN HET ACADEMISCH EN WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN DE HUMANE, EXACTE EN MEDISCHE WETENSCHAPPEN TUSSEN 1992 EN 2002 NAAR GESLACHT. BASIS= VTE 1992=100.



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). bewerking S-GKB

Grafiek 21 geeft duidelijk aan dat de relatieve aangroei bij vrouwen het grootst is. Dit geldt voor de drie personeelsstatuten en bijna alle disciplines. Zij hadden (en hebben) echter een grote achterstand in te halen. Hoeveel van de aangroei komt op rekening van de vrouwen? Volgende grafieken brengen de absolute aangroei in beeld.

GRAFIEK 22 AANGROEI VAN HET ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL IN DE HUMANE, EXACTE EN MEDISCHE WETENSCHAPPEN IN VTE TUSSEN 1992 EN 2002 NAAR GESLACHT.

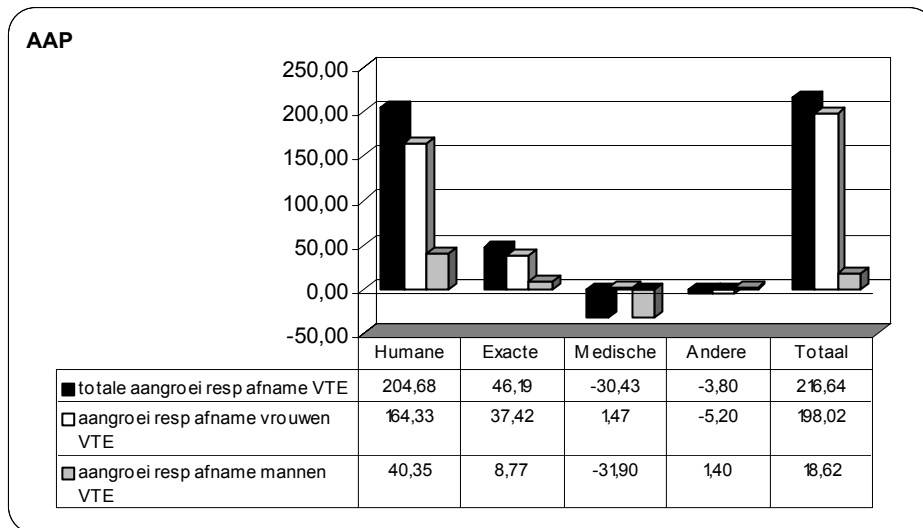


Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Het zelfstandig academisch personeel nam met 80 voltijdse equivalenten toe. Dit is het saldo van een aangroei van 108 vrouwen en een afname van het mannelijk ZAP met 28 eenheden.

De humane wetenschappen realiseerden tijdens de afgelopen 10 jaren de meeste vooruitgang in het ZAP. Meer dan 80% van de toename kan men op rekening van de vrouwen schrijven. De toename van het ZAP in de exacte wetenschappen is nauwelijks kleiner maar slechts 41% van deze toename ging naar vrouwelijk personeel. Zeker merkwaardig is de forse achteruitgang van het ZAP in de medische wetenschappen die men totaal op conto van de mannen kan schrijven. Het vrouwelijk ZAP nam zelfs toe.

**GRAFIEK 23 AANGROEI VAN HET ASSISTEREND ACADEMISCH PERSONEEL IN DE HUMANE, EXACTE EN MEDISCHE WETENSCHAPPEN IN VTE TUSSEN 1992 EN 2002 NAAR GESLACHT.**



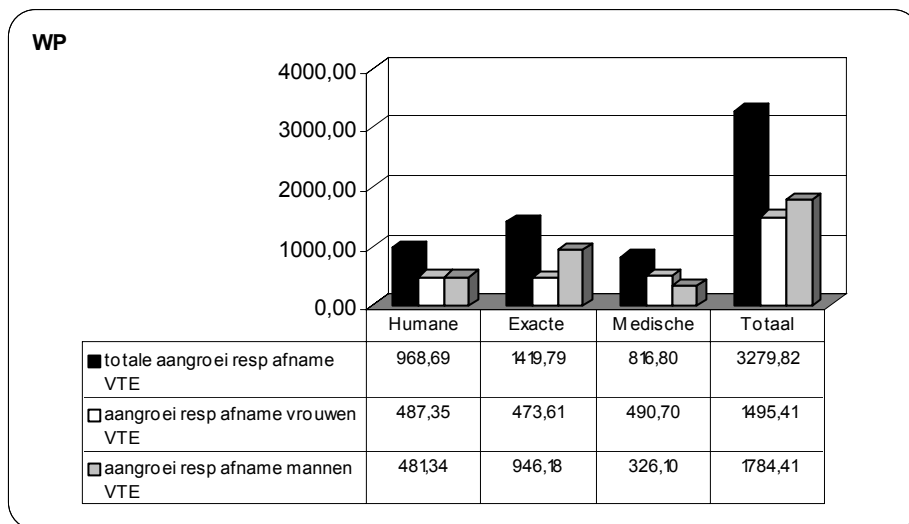
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

De totale toename van het AAP is bijna 217 voltijdse eenheden, waarvan 198 vrouwen. Dit is ruim 90% van de aangroei.

De toename van het AAP in de humane wetenschappen is meer dan vier keer groter dan deze in de exacte wetenschappen. In beide soorten disciplines nemen vrouwen 80% van de aangroei voor hun rekening. In de medische wetenschappen neemt naast het ZAP ook het AAP af maar enkel bij mannen; bij vrouwen kan men spreken van een status quo.

Tenslotte bekijken we de evolutie bij het wetenschappelijk personeel. Dit is met 3.280 voltijdse eenheden fors toegenomen. Vrouwen realiseren 45% van deze toename. Het aandeel van vrouwen is het grootst in de toename in de medische wetenschappen: 60%. In de humane wetenschappen is de toename fifty fifty verdeeld. In de exacte wetenschappen daarentegen zijn vrouwen maar voor een derde verantwoordelijk voor de toename van het wetenschappelijk personeel.

**GRAFIEK 24 AANGROEI VAN HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL IN DE HUMANE, EXACTE EN MEDISCHE WETENSCHAPPEN IN VTE TUSSEN 1992 EN 2002 NAAR GESLACHT.**



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

### 1.3 EVOLUTIE VERTICALE SEKSESEGREGATIE 1994-2002.

De cijfers zijn afkomstig van de VLIR-publicatie *Het personeelsbestand aan de Vlaamse universiteiten op 1 februari 2002 en de personeelsevolutie sinds 1992*. De cijfers over de verdeling naar ambten in VTE zijn voor 1992 niet beschikbaar. Daarom beschouwen wij in deze paragraaf de statistieken van 1994. In de beschouwing van de ambten worden voor het ZAP het vroeger vast wetenschappelijk personeel niet meegerekend; voor het AAP werden de tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerkers niet meegerekend.

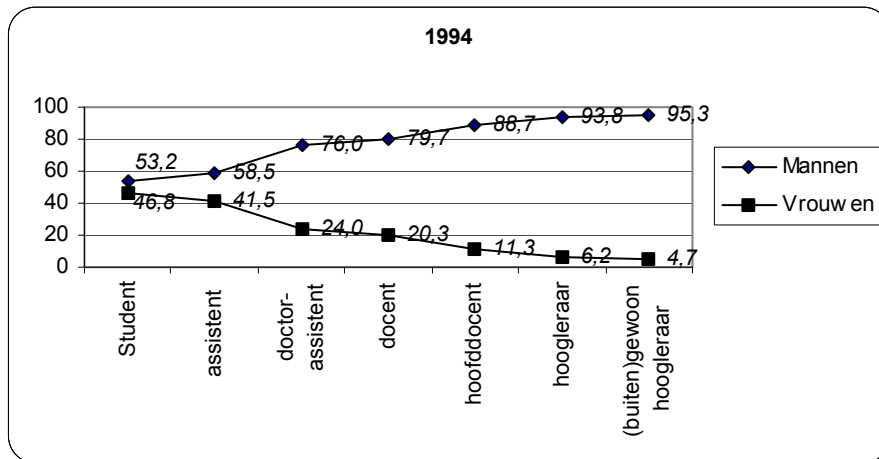
TABEL 4 AANTAL AMBTEN BIJ HET ASSISTEREND EN ZELFSTANDIG ACADEMISCH PERSONEEL IN 2002 IN VTE

	Mannen	Vrouwen	Totaal
<b>Assistent</b>	713,4	584,6	1298,0
<b>Praktijkassistent</b>	130,4	136,9	267,3
<b>Doctor-assistent</b>	85,4	46,9	132,3
<b>Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker</b>	55,3	55,3	110,6
<b>Vroeger vast wetenschappelijk personeel</b>	28,8	22,1	50,9
<b>Docent</b>	401,6	125,4	527,0
<b>Hoofddocent</b>	521,8	106,1	627,9
<b>Hoogleraar</b>	466	63,6	529,6
<b>Gewoon hoogleraar</b>	708,6	52	760,6
<b>Buitengewoon hoogleraar</b>	36,1	0,4	36,5
<b>Totaal</b>	3147,4	1193,3	4340,7

#### 1.3.1 EVOLUTIE AANDEEL VROUWEN IN DE ACADEMISCHE AMBTEN 1994-2002

Om de steeds groter wordende discrepantie tussen het aandeel vrouwen en mannen in opwaartse richting van de academische ladder te vervullen, nemen we hier ook de studenten mee.

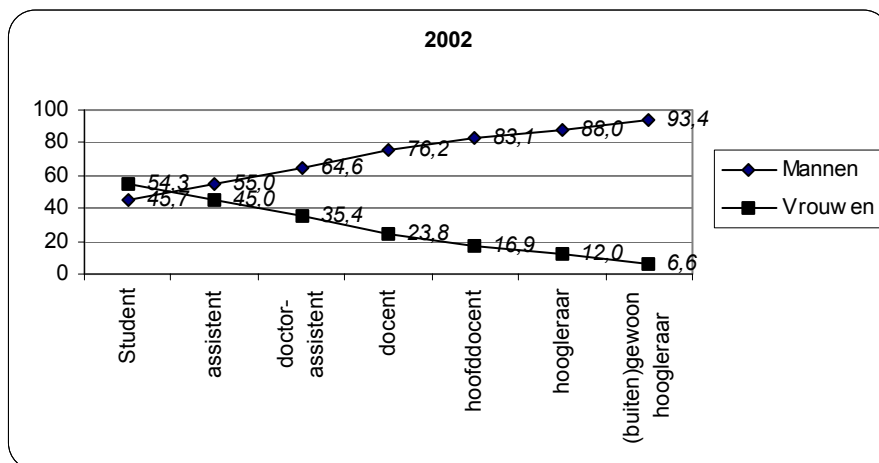
GRAFIEK 25 AANDEEL VROUWEN EN MANNEN BIJ STUDENTEN EN DE GRADEN VAN HET ACADEMISCH PERSONEEL IN VTE IN 1994



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Wanneer men de schardiagrammen van 1994 en 2002 vergelijkt, is de belangrijkste vaststelling dat bij de studenten de meisjes in bovental zijn terwijl de vorm van de schaar verder niet echt verandert.

GRAFIEK 26 AANDEEL VROUWEN EN MANNEN BIJ STUDENTEN EN DE GRADEN VAN HET ACADEMISCH PERSONEEL IN VTE IN 2002

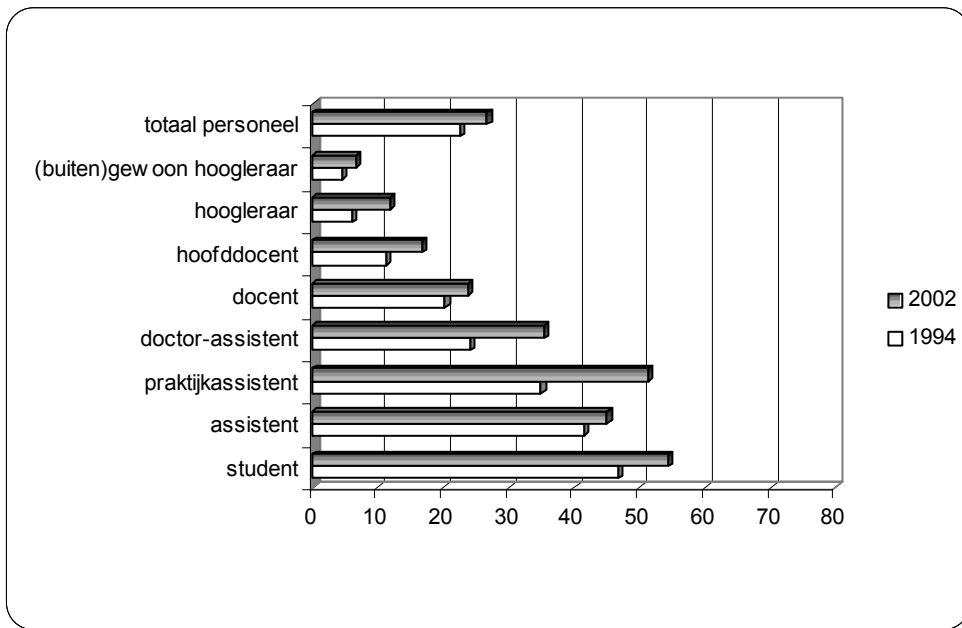


Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Volgende grafiek laat ons toe om het aandeel vrouwen in 1994 en 2002 beter te kunnen vergelijken. Wanneer men de vijftig procent-norm hanteert komen enkel de (praktijk)assistenten in de buurt. Alle andere categorieën scoren bedroevend

laag. Zoals reeds aangehaald in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk is het aandeel vrouwen bij het ZAP in 2002 15%. Voor docenten is dit 24%, voor (buiten)gewoon hoogleraren is dit nog geen 7%. In de graad hoogleraar is het aandeel vrouwen tussen 1994 en 2002 verdubbeld: van 6 naar 12%.

GRAFIEK 27 HET AANDEEL VROUWEN BIJ STUDENTEN EN DE GRADEN VAN HET ACADEMISCH PERSONEEL IN VTE IN 1994 EN 2002.



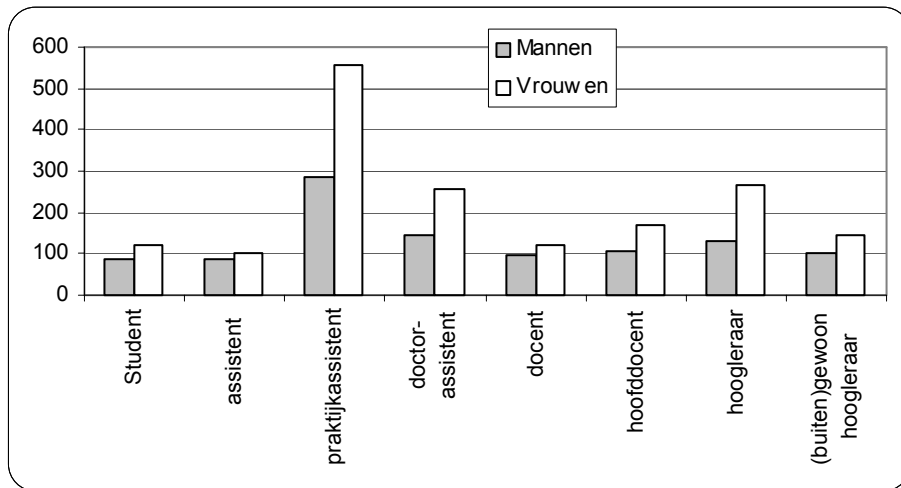
Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

Grafiek 28 geeft de relatieve stijging weer van het aantal studenten en het aantal personeelsleden in de verschillende academische graden. De vraag is: welke categorie is relatief het meest gestegen?

Het opvallendste is de stijging van de vrouwelijke praktijkassistenten. Bij het AAP is er verder een belangrijke stijging van de vrouwelijke doctor-assistenten, bij het ZAP een even grote stijging van het aantal vrouwelijke hoogleraren.



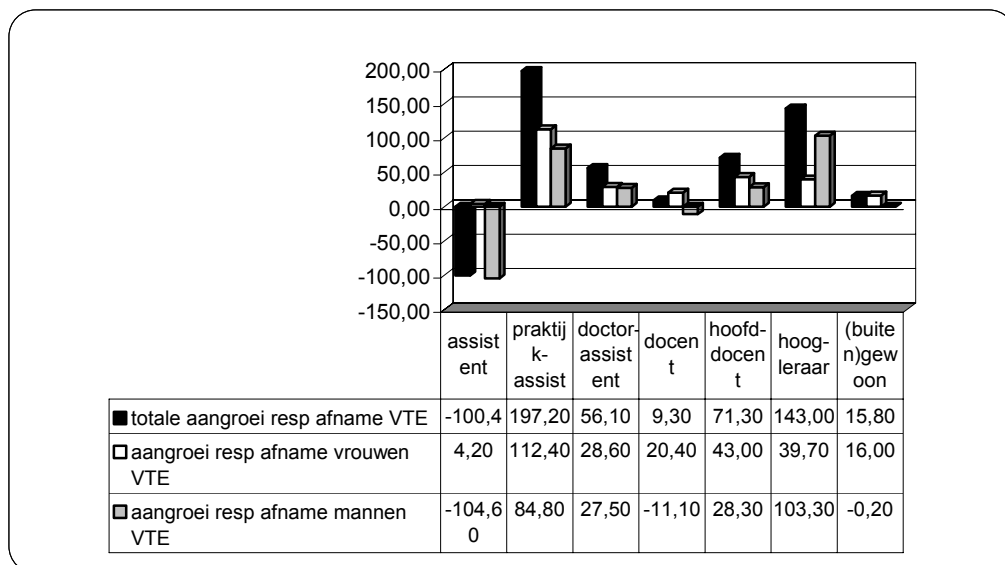
GRAFIEK 28 AANGROEI VAN VROUWEN EN MANNEN BIJ HET AAP EN HET ZAP TUSSEN 1994 EN 2002 AAN DE VLAAMSE UNIVERSITEITEN. 1994=100



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Er mag dan al een substantiële relatieve aangroei zijn van vrouwen in de academische graden, ook in de hoogste, zij hadden (en hebben) echter een grote achterstand in te halen. Hoeveel van de aangroei komt op rekening van de vrouwen? Volgende grafiek brengt de absolute aangroei in VTE in beeld.

GRAFIEK 29 AANGROEI VAN HET ACADEMISCH PERSONEEL IN VTE TUSSEN 1994 EN 2002 NAAR GESLACHT



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

Het aantal assistenten is drastisch verminderd volledig ten koste van het mannelijk personeel. De grootste stijgers zijn de praktijkassistenten en de hoogleraren. De stijging bij de praktijkassistenten is voor 57 % voor rekening van de vrouwen. Dit is echter geen indicatie voor een toekomstige aangroei van het vrouwelijk ZAP. De functie van praktijkassistent vereist geen academisch diploma en leidt niet tot een doctoraat. De aangroei van het korps van hoogleraren is traditioneel overwegend mannelijk. Vrouwen hebben maar 28% van die aangroei kunnen verzilveren.

### **1.3.2 GLAZEN PLAFONDINDEXEN**

Het glazen plafond is een metafoor die het obstakel uitbeeldt dat vrouwen belet op te klimmen op de hiërarchische ladder in een bedrijf. In het eindrapport 'Vrouwen in hogere functies. Ontwikkeling benchmark'<sup>5</sup> vindt men een formule voor het berekenen van het glazen plafond zowel in zijn hoedanigheid van belemmering voor vrouwen om naar de top door te stoten als voor de belemmeringen voor doorstroming van vrouwen in het algemeen. Op deze wijze kan men gelijkaardige organisaties maar ook verschillende sectoren met elkaar vergelijken.

Men maakt onderscheid tussen de GPI algemeen en de GPI top.

De GPI algemeen vergelijkt het aandeel vrouwen in de totale organisatie met het aandeel vrouwen in topfuncties:

$$\frac{\text{aandeel vrouwen gemiddeld}}{\text{aandeel vrouwen hoogste niveau}}$$

De formule voor de berekening van de GPI top is:

$$\frac{\text{aandeel vrouwen op niveau } (x-1)}{\text{aandeel vrouwen op niveau } (x)}$$

Een hoge GPI betekent een dik glazen plafond.

Voor de universiteiten berekenen wij een index om de algemene doorstroom naar topambten (GPI algemeen), de doorstroom van AAP naar ZAP (GPI top 1) en de doorstroom van subtop naar top (GPI top 2) te meten.

---

<sup>5</sup> SEOR BV, Rotterdam november 2002

GPI algemeen: gemiddeld aandeel vrouwen bij het academisch personeel  
aandeel vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren (als  
hoogste ambt)

GPI top 1: aandeel vrouwen bij het AAP  
aandeel vrouwen bij het ZAP

GPI top 2: aandeel vrouwen bij de hoogleraren (op 1 na hoogste ambt)  
aandeel vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren (hoogste  
ambt)

Om de doorstroom te meten moet men in wezen longitudinaal onderzoek doen. Het is echter tijdrovend en kostelijk. Om op een snelle, krachtige en continue wijze informatie te genereren over de evolutie van een fenomeen, kan men opteren voor dit soort kengetallen.

Tot hiertoe hebben we ons beperkt tot het geven van cijfers voor de Vlaamse universiteiten in hun geheel. De GPI's zullen we per universiteiten bespreken.

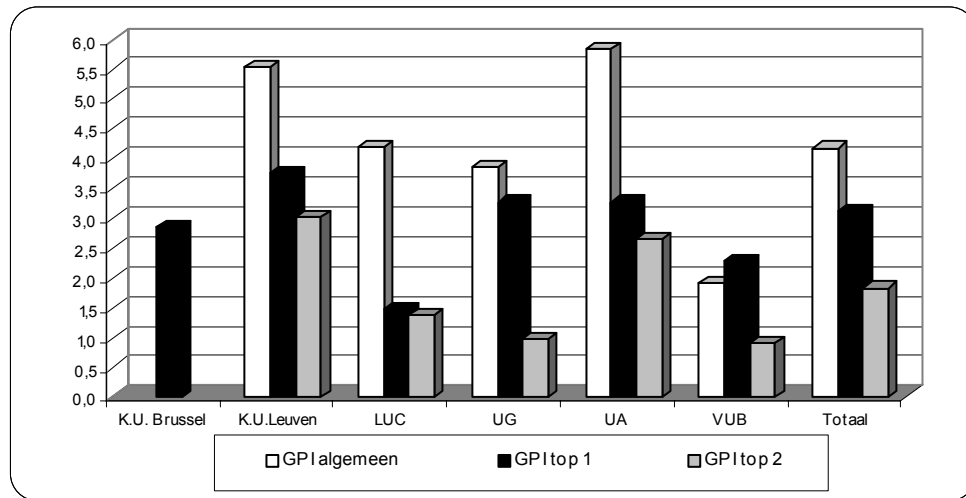
TABEL 5 GLAZEN PLAFONDINDEXEN AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN IN 2002

	GPI algemeen	GPI top 1	GPI top 2
<b>K.U. Brussel</b>		2,84	
<b>K.U.Leuven</b>	5,54	3,75	3,03
<b>LUC</b>	4,18	1,48	1,37
<b>UG</b>	3,85	3,27	0,98
<b>UA</b>	5,83	3,27	2,65
<b>VUB</b>	1,90	2,29	0,89
<b>Totaal</b>	4,17	3,11	1,83

Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). Bewerking S-GKB

GRAFIEK 30

## GLAZEN PLAFONDINDEXEN AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN IN 2002



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

Bemerking: aan de KUB zijn er geen ambten (buiten)gewoon hoogleraar. Vandaar dat ook de algemene GPI en de GPI top 2 niet kon worden berekend op een vergelijkbare manier. We hebben verkozen om ze hier dan ook weg te laten.

Het eerste dat opvalt, is de enorme verscheidenheid in de waarde van de indexen per universiteit en de indexen onderling.

De doorstroom van de subtop naar de top (hoogleraar naar gewoon hoogleraar) lijkt voor de meeste universiteiten de minste weerstand te ondervinden. Behalve aan het LUC waar de GPI top 1 en 2 bijna dezelfde waarde hebben, blijkt de GPI top 2 lager te liggen dan de andere indexen.

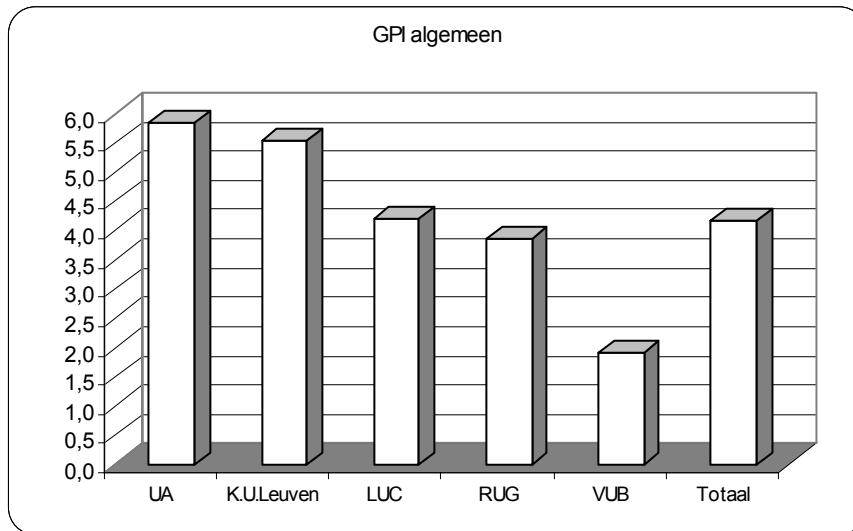
De algemene doorstroom geeft overal de hoogste waarde op de index behalve voor de VUB. Daar is de overgang AAP-ZAP problematischer dan de algemene doorstroom.

Op het eerste zicht schijnen de KU Leuven en UA het slechtste te scoren: zij hebben beide de hoogste waarden op de indexen vooral qua algemene doorstroom en de doorstroom van subtop naar top.

We nemen de drie varianten van de GPI afzonderlijk onder de loep en geven een scorevolgorde.

GRAFIEK 31

GLAZEN PLAFONDINDEX ALGEMEEN AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN IN 2002

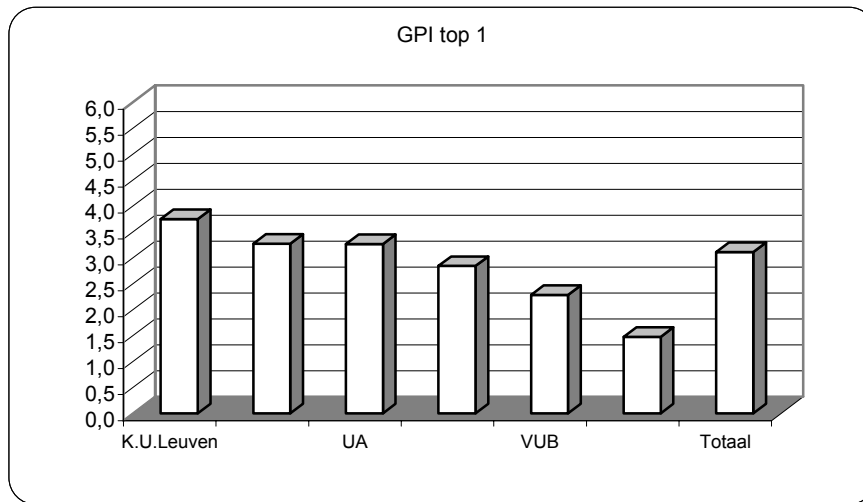


Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB

De afwijking van het aandeel vrouwen bij gewoon hoogleraren versus de aanwezigheid van vrouwen in de academische personeelsformatie (exclusief WP) als geheel is het grootst aan de UA en de KUL. Deze scheve verhouding is minder groot aan het LUC en de UG maar toch nog aanzienlijk. De VUB scoort het best. Er zijn verhoudingsgewijs half zoveel vrouwen in de hoogste functies als er vrouwen werken aan de VUB. Dit is een goede score in verhouding met de andere universiteiten.

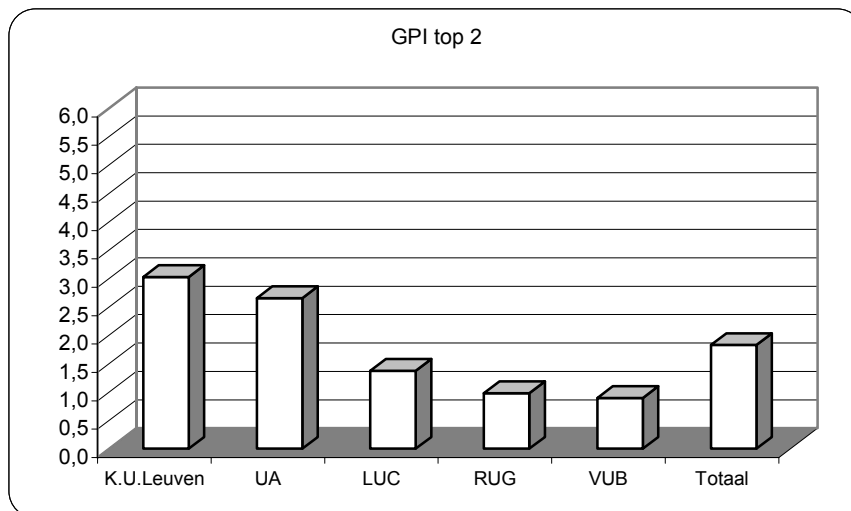
De GPI top 1 (zie Grafiek 32) meet de doorstroom van het AAP naar het ZAP. Op deze index behalen niet alleen de KULEuven en de UA een slechte score. De UG heeft ook een hoge GPI top 2. Aan het LUC ligt deze index met 1,5 opvallend laag. Er is dus een vrij goede doorstroom van vrouwen van het AAP naar het ZAP.

GRAFIEK 32 GLAZEN PLAFONDINDEX TOP 1 AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN IN 2002



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). bewerking S-GKB

GRAFIEK 33 GLAZEN PLAFONDINDEX TOP 2 AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN IN 2002



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.). bewerking S-GKB

We zien hier net dezelfde volgorde dan bij de GPI algemeen. De GPI ligt hier echter veel lager. Aan de UA en de VUB is de GPI kleiner dan 1: er zijn in verhouding meer vrouwen bij de (buiten)gewoon hoogleraren dan bij de hoogleraren. De KULEuven en de UA scoren hier weer het slechtste.

### 1.3.3 DE LEAKY PIPELINE

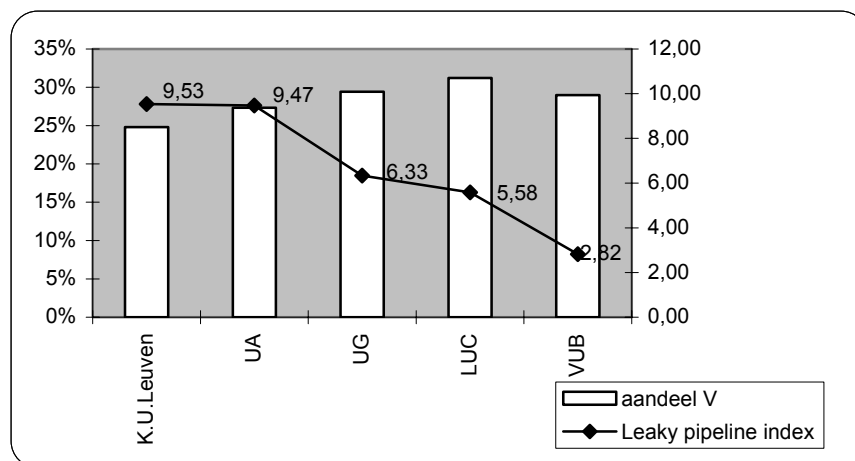
Deze beeldspraak wordt vooral gebruikt om de genderbarrières in de exacte wetenschappen aan te duiden waardoor er een graduele afvloeiing is van vrouwen van het secundair onderwijs naar de top van de academische wereld.

Het beeld van de leaky pipeline kan uiteraard veralgemeend worden naar de graduele vermindering van het aantal vrouwen bij de verschillende carrièrestappen op de academische ladder. Het is zinvol een index te berekenen die aangeeft hoeveel van de assistenten het al dan niet brengen tot (buiten)gewoon hoogleraar al is de benadering dan niet longitudinaal.

In de veronderstelling dat de omstandigheden en de trend dezelfde blijven zullen er tussen het niveau van assistent en (buiten)gewoon hoogleraar een aantal vrouwen afvloeien in de mate zoals weergegeven in Grafiek 34. Het fenomeen van de leaky pipeline werd in deze grafiek ook afgezet ten opzichte van het aandeel vrouwen in de globale academische tewerkstelling (exclusief WP).

Deze grafiek laat toe de voorzichtige conclusie te trekken dat hoe groter het aandeel vrouwen in een instelling hoe minder lekken de pijpleiding vertoont. Enkel de VUB met de veruit beste doorstroom van vrouwen van het laagste naar het hoogste echelon heeft globaal gezien niet meer vrouwen in dienst dan de UG.

GRAFIEK 34 AANDEEL VROUWEN EN DE LEAKY PIPELINE INDEX AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN IN 2002



Bron: Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.). Bewerking S-GKB





## HOOFDSTUK 2: HET ONDERWIJZEND PERSONEEL AAN DE VLAAMSE HOGESCHOLEN

Ook hier beperken we ons hier tot het geven van cijfers voor de Vlaamse hogescholen in hun geheel. Een uitgebreid overzicht van de VTE, de procentuele verdeling over de ambten, de sekseratio's en de vrouw/man index worden per hogeschool in de bijlagen ter beschikking gesteld.

De Glazen plafond indexen worden hier wel per associatie opgenomen en becommentarieerd. Hierover vindt u verder meer.

### 2.1 LEEFTIJSOPBOUW VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL<sup>6</sup>.

#### 2.1.1 LEEFTIJSOPBOUW VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN 2002.

TABEL 6 LEEFTIJD VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN 2002 NAAR GESLACHT.  
ABSOLUTE AANTALLEN

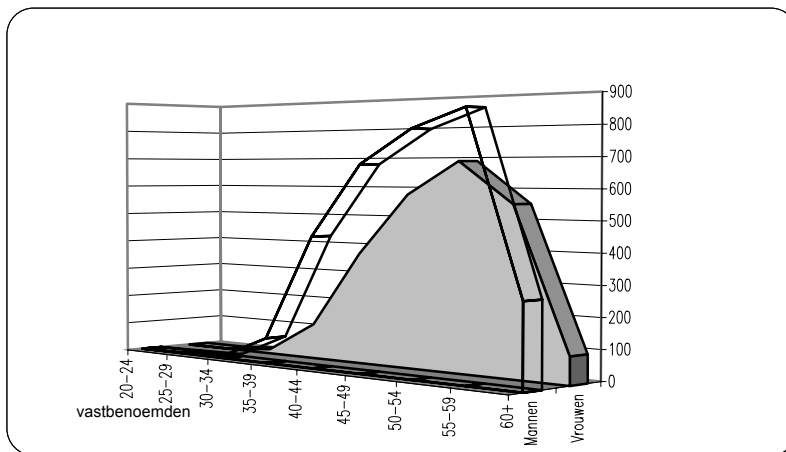
Leeftijd	Vastbenoemden			Tijdelijken			Totaal		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
20-24	-	-	-	40	31	71	40	31	71
25-29	3	-	3	197	268	465	200	268	468
30-34	7	14	21	315	382	697	322	396	718
35-39	85	119	204	412	436	848	497	555	1.052
40-44	438	373	811	320	284	604	758	657	1.415
45-49	677	577	1.254	278	132	410	955	709	1.664
50-54	788	687	1.475	169	52	221	957	739	1.696
55-59	850	551	1.401	83	13	96	933	564	1.497
60+	271	90	361	39	6	45	310	96	406
<b>Totaal</b>	<b>3.119</b>	<b>2.411</b>	<b>5.530</b>	<b>1.853</b>	<b>1.604</b>	<b>3.457</b>	<b>4.972</b>	<b>4.015</b>	<b>8.987</b>

Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.

<sup>6</sup> Het gaat hier over het statutair personeel. Contractuelen zijn hierin niet opgenomen.

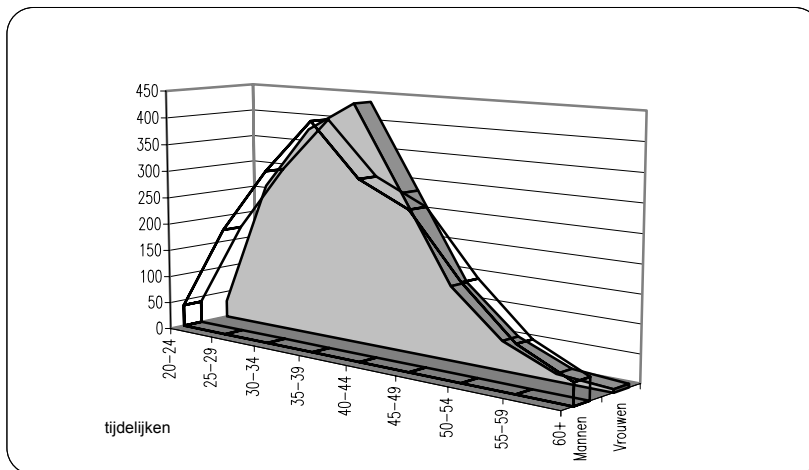
Zoals uit Grafiek 35 en Grafiek 36 blijkt, is het vastbenoemd personeel veel ouder dan het tijdelijk. Het aantal vastbenoemden jonger dan 40 jaar is verwaarloosbaar klein, idem dito voor het aantal tijdelijken bij de 50 plussers. Vooral bij het oudere personeel vind je meer mannen in welk statuut ook.

**GRAFIEK 35** HET VASTBENOEMD PERSONEEL NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT IN 2002.  
ABSOLUTE AANTALLEN.



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.  
Bewerking S-GKB.

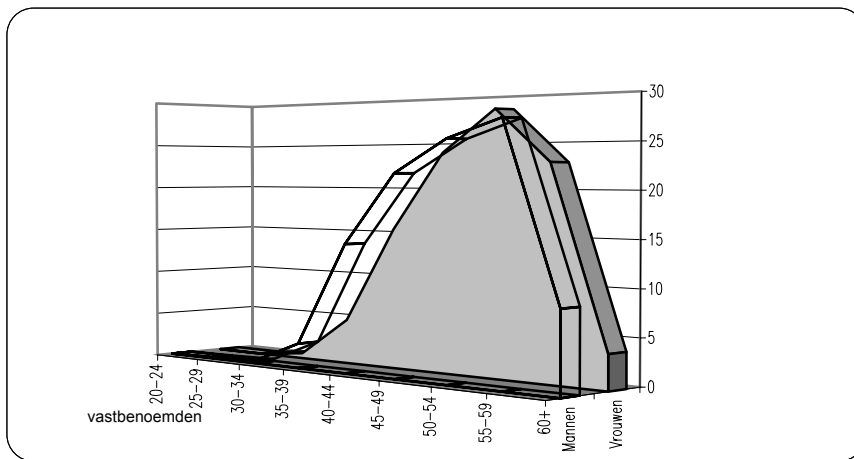
**GRAFIEK 36** HET TIJDELIJK PERSONEEL NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT IN 2002.  
ABSOLUTE AANTALLEN.



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.  
Bewerking S-GKB.

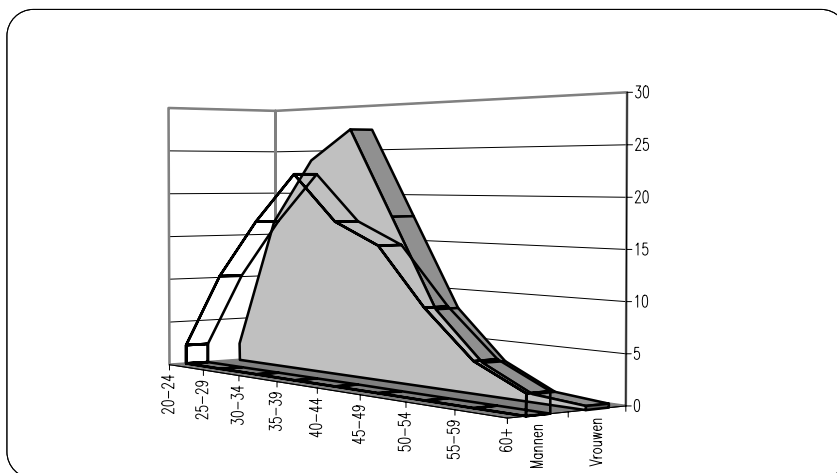
Verschilt de leeftijdsopbouw van het mannelijk en vrouwelijk personeel? Bij het vastbenoemd personeel is de spreiding over de leeftijdsgroepen voor mannen en vrouwen quasi dezelfde. Het tijdelijk, vrouwelijk personeel is aanmerkelijk jonger dan het mannelijk.

GRAFIEK 37 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET VASTBENOEMD PERSONEEL NAAR GESLACHT IN 2002. IN PROCENTEN.



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002. Bewerking S-GKB.

GRAFIEK 38 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET TIJDELIJK PERSONEEL NAAR GESLACHT IN 2002. IN PROCENTEN.

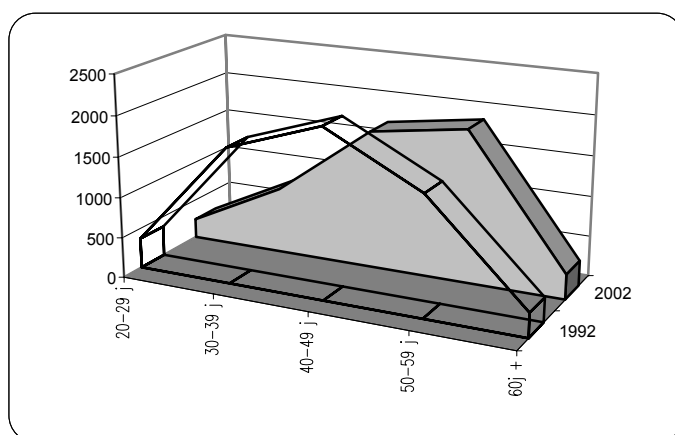


Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002. Bewerking SGKB.

**2.1.2 EVOLUTIE VAN DE LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL  
TUSSEN 1992<sup>7</sup> EN 2002 NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT**

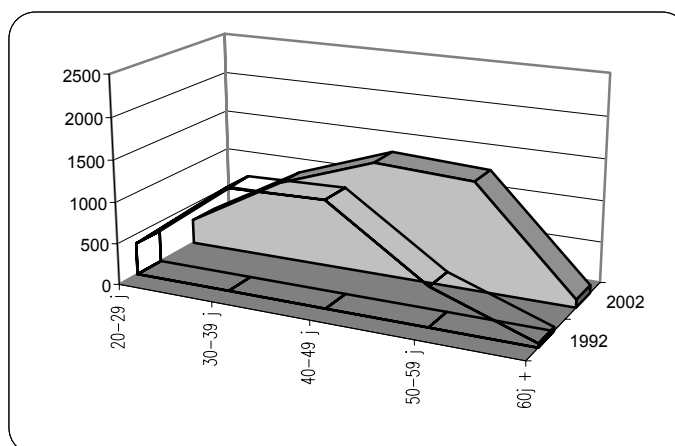
Voor 1992 zijn de cijfers over de leeftijd van het onderwijzend personeel in 10-jarenklassen ondergebracht. De cijfers voor 2002 werden daarom ook gehergroepeerd.

**GRAFIEK 39: LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN HOGESCHOLEN IN 1992 EN 2002. AANTAL MANNEN.**



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Onderwijs schooljaar 1991-1992.  
MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.  
Bewerking S-GKB.

**GRAFIEK 40 LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN HOGESCHOLEN IN 1992 EN 2002. AANTAL VROUWEN.**



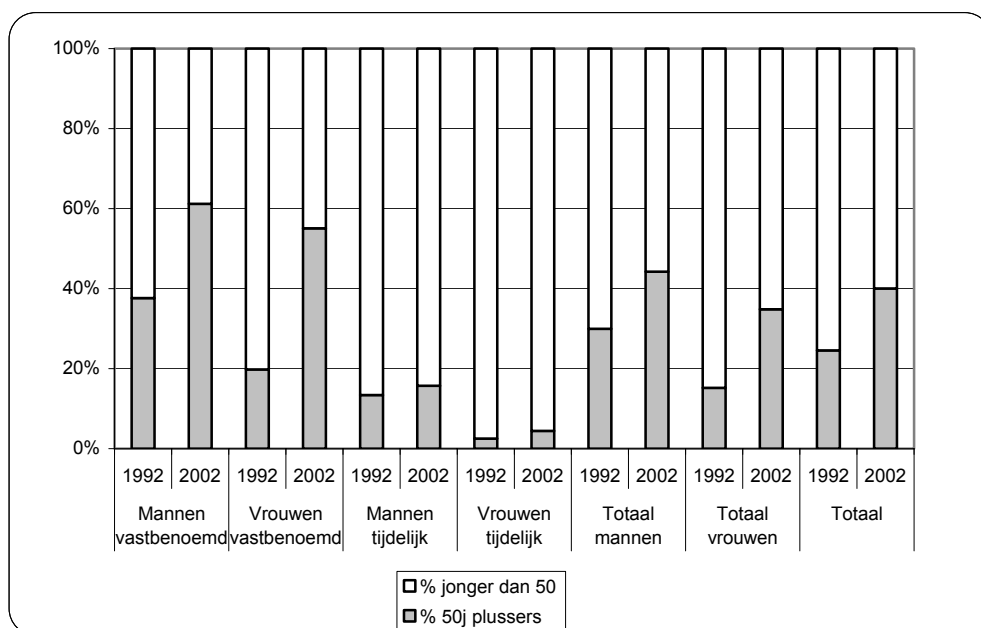
Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Onderwijs schooljaar 1991-1992.

<sup>7</sup> De gegevens van 1992 zijn van juni; deze van 2002 van januari.

Er is een duidelijke veroudering van het onderwijzend personeel: de instroom van jonge mensen neemt af, het bestaande personeelsbestand wordt uiteraard ouder. Dit fenomeen doet zich meer uitgesproken voor bij het vrouwelijk personeel.

Uit Grafiek 41 blijkt dat het aandeel 50-plussers enorm gestegen is op tien jaar. In 1992 was 25% van het lerarenkorps 50 jaar of ouder; in 2002 is dit reeds gestegen tot 40%. Hier merkt men ook de snellere veroudering van het vrouwelijke korps. Bij mannen steeg het aantal 50-plussers van 30 naar 44%, bij vrouwen van 15 naar 35%.

GRAFIEK 41: AANDEEL 50-PLUSSERS BIJ MANNEN EN VROUWEN BIJ HET TIJDELIJK EN VASTBENOEMD PERSONEEL IN HOGESCHOLEN IN 1992 EN 2002.



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Onderwijs schooljaar 1991-1992.  
MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.  
Bewerking S-GKB.

Deze veroudering doet zich voornamelijk voor bij vastbenoemd personeel hoewel het mannelijk personeel met een tijdelijk contract ook een aanzienlijke hoeveelheid 50 plussers bevat.

Tabel 7 geeft de aantallen per leeftijdscategorieën van 10 jaar bij het begin en eind van een periode van 10 jaar namelijk 1992 en 2002. Hoe is elke generatie geëvolueerd?

**TABEL 7: LEEFTIJDOPBOUW VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN HOGESCHOLEN IN 1992 EN 2002. AANTAL MANNEN EN VROUWEN.**

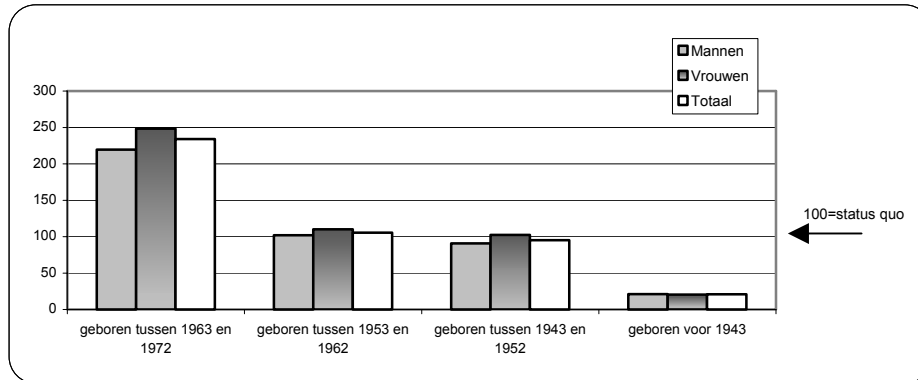
	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
<b>20-29 j</b>	373	240	383	299	756	539
<b>30-39 j</b>	1.680	819	1.241	951	2.921	1.770
<b>40-49 j</b>	2.082	1.713	1.271	1.366	3.353	3.079
<b>50-59 j</b>	1.471	1.890	471	1.303	1.942	3.193
<b>60j +</b>	298	310	48	96	346	406
<b>Totaal</b>	5.904	4.972	3.414	4.015	9.318	8.987

Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Onderwijs schooljaar 1991-1992.  
MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.  
Bewerking S-GKB.

Bijvoorbeeld: de generatie vrouwelijke onderwijskrachten die geboren werden tussen 1963 en 1972 (30 tot 39 jarigen) is van 383 personen aangegroeid tot 951 vrouwen in 2002. De instroom van jonge (geboren na 1973), vrouwelijke onderwijskrachten bedroeg 299.

Om deze evolutie duidelijker te stellen en om vergelijking tussen mannen en vrouwen mogelijk te maken, berekenen we een index en stellen deze grafisch voor. De index is als volgt berekend: (aantal 2002)/(aantal 1992) X 100.

GRAFIEK 42 : EVOLUTIE VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEELSBESTAND TUSSEN 1992 EN 2002 (AANTAL 1992=100) NAAR GESLACHT EN LEEFTIJD.



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Onderwijs schooljaar 1991-1992.  
MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.  
Bewerking S-GKB.

Het is evident dat het meest gerekruteerd wordt uit de jongste leeftijdsgroep. Meer vrouwen dan mannen stapten in het beroep. Een klein gedeelte van de aangroei is zelfs op conto te schrijven van vrouwen geboren tussen 1953 en 1962.

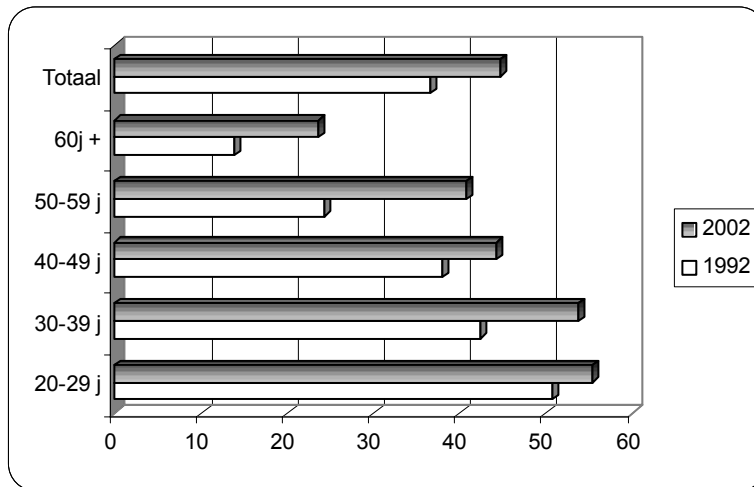
Van de mannelijke leerkrachten geboren tussen 1943 en 1952 is reeds 9% verdwenen in 2002. Bij vrouwen in deze leeftijdsgroep is de evolutie nog altijd positief: plus 2,5% ten opzichte van 1992.

Acht op tien personeelsleden, zowel vrouwen als mannen, geboren voor 1943 zijn uitgestapt.

### **2.1.3 EVOLUTIE VAN HET AANDEEL VROUWEN BIJ HET ONDERWIJZEND PERSONEEL TUSSEN 1992 EN 200 NAAR LEEFTIJD**

Het aandeel vrouwen per leeftijdscategorie geeft een beeld van de vervrouwelijking van het lerarenkorps in het hogescholenonderwijs.

GRAFIEK 43: AANDEEL VROUWEN PER LEEFTIJDSCATEGORIE IN HOGESCHOLEN IN 1992 EN 2002.



Bronnen: MVG, Statistisch jaarboek van het Onderwijs schooljaar 1991-1992.  
 MVG, Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs schooljaar 2001-2002.  
 Bewerking S-GKB.

Het aandeel vrouwen is sterk gestegen tussen 1992 en 2002: van 37 naar 45%. Hoe jonger de leerkrachten, hoe meer vrouwen er verhoudingsgewijs zijn. Binnen de leeftijdsgroep jonger dan 40 jaar ligt het aandeel vrouwen veel hoger dan het gemiddelde namelijk 54%.

## 2.2 EVOLUTIE VERTICALE SEKSESEGREGATIE 1992<sup>8</sup>-2002.

Deze cijfers zijn afkomstig van de Cel Sociaal Secretariaat van de afdeling Hogescholen van het departement Onderwijs. Het betreft de personeelsleden die door het departement onderwijs betaald worden.<sup>9</sup>

De ambten van het onderwijzend personeel van de hogescholen worden in de volgende drie groepen ingedeeld :

- groep 1 : de praktijklector, de hoofdpraktijklector, de lector en de hoofdlector;

<sup>8</sup> De cijfers dateren van juni 1992 en juni 2002.

<sup>9</sup> De hogescholen zelf betalen de contractuelen en de gastprofessoren.



- groep 2 : het assisterend personeel : de assistent, de doctor-assistent en de werkleider;
- groep 3 : de docent, de hoofddocent, de hoogleraar en de gewoon hoogleraar.

De ambten van de eerste groep kunnen uitsluitend verleend worden in het hoger onderwijs van één cyclus, die van de tweede groep uitsluitend in het hoger onderwijs van twee cycli. De ambten van de derde groep kunnen worden verleend, zowel in het hoger onderwijs van één cyclus, als in het hoger onderwijs van twee cycli.

Een diagram maken om de groeiende kloof in de aanwezigheid van vrouwen en mannen in de ambten van laag naar hoog te visualiseren, is hier niet evident. De klassenindeling is gebaseerd op weddenscalen. Daarom vallen verschillende ambten uit groep 1 en 2 soms in één categorie. Daarenboven sluiten groep 1 en 2 mekaar uit.

We maken de oefening door voor studenten, lectoren en assistenten samen, en de verschillende academische ambten (doctoraat op proefschrift is vereiste) het aandeel vrouwen en mannen uit te zetten. In 1992 was evenwel geen enkel gewoon hoogleraarschap toegekend.

Eerst een overzicht van de aantallen in voltijdse equivalenten in 2002.

TABEL 8 AANTAL AMBTEN BIJ HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN 2002 IN VTE.

	Mannen	Vrouwen	Totaal
<b>Praktijklector</b>	441,213	733,55	1174,763
<b>Hoofdpraktijklector</b>	6,8	5	11,8
<b>Lector/Assistent/Bijzondere salarisschaal voor assistent</b>	2184,248	2113,83	4298,078
<b>Hoofdlector/Werkleider/Doctor-Assistent</b>	92,35	53,85	146,2
<b>Docent/Bijzondere salarisschaal voor docent</b>	490,323	135,45	625,773
<b>Hoofddocent</b>	86,65	26,4	113,05
<b>Hoogleraar/Bijzondere salarisschaal voor hoogleraar</b>	152,55	14	166,55
<b>Gewoon hoogleraar</b>	18	5	23
<b>Totaal</b>	3472,134	3087,08	6559,214

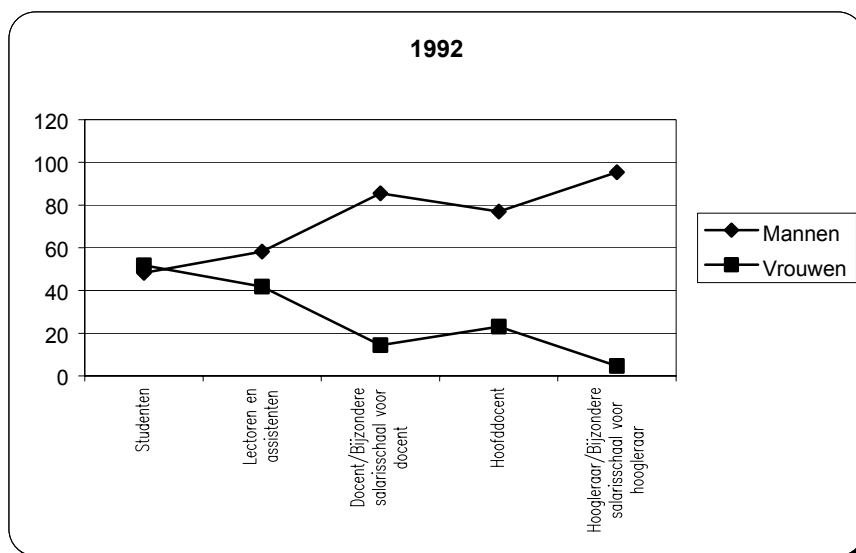
Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.

### 2.2.1 EVOLUTIE AANDEEL VROUWEN IN DE AMBTEN 1992-2002

Grafiek 44 en Grafiek 45 geven de verhouding mannen - vrouwen weer voor respectievelijk 1992 en 2002. Bij vergelijking vallen twee dingen op:

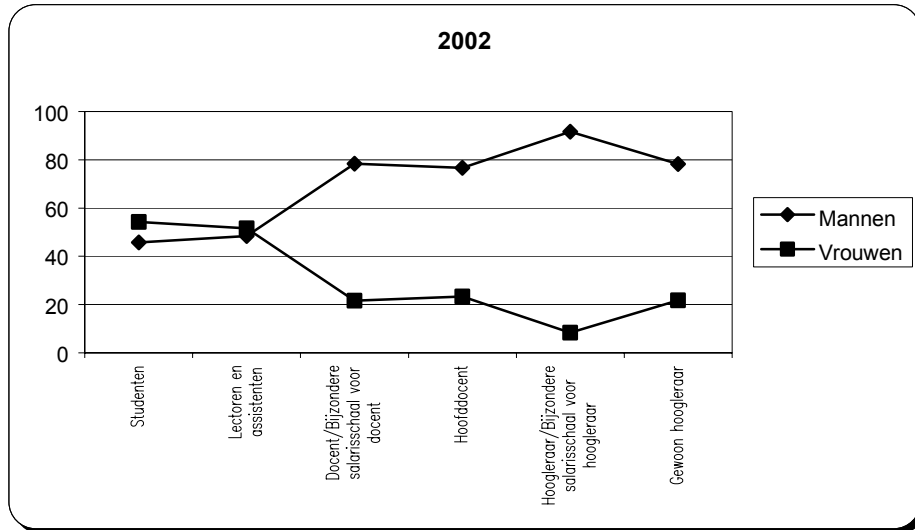
- het aandeel meisjesstudenten stijgt uit boven de helft, de rest van de schaar blijft ongewijzigd
- de graad van gewoon hoogleraar is iets minder discriminerend verdeeld naar vrouwen toe; het gaat hier echter slechts over 23 ambten

GRAFIEK 44 AANDEEL VROUWEN EN MANNEN BIJ STUDENTEN EN ONDERWIJZEND PERSONEEL IN VTE IN HOGESCHOLEN IN 1992.



Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

GRAFIEK 45 AANDEEL VROUWEN EN MANNEN BIJ STUDENTEN EN ONDERWIJZEND PERSONEEL IN VTE IN HOGESCHOLEN IN 2002.

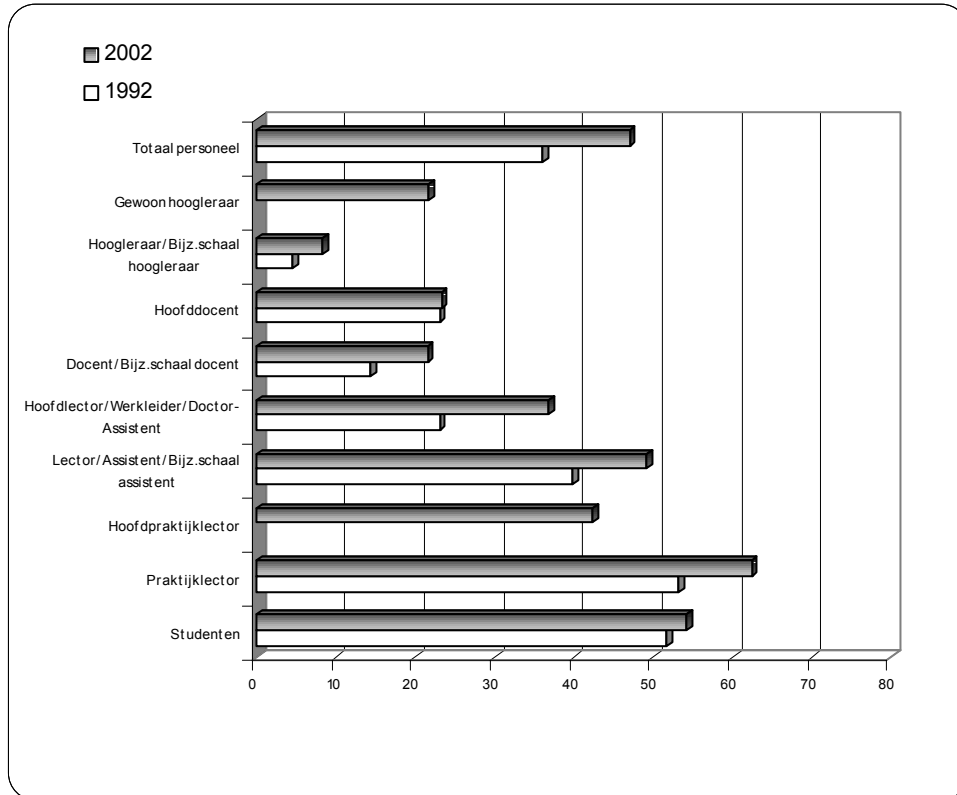


Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

Volgende grafiek geeft beter de evolutie van het aandeel vrouwen in de verschillende ambten weer tussen 1992 en 2002. Nogmaals: de volgorde van de ambten geeft niet steeds de hiërarchie weer.

GRAFIEK 46

HET AANDEEL VROUWEN BIJ STUDENTEN EN DE GRADEN VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN VTE IN 1992 EN 2002.

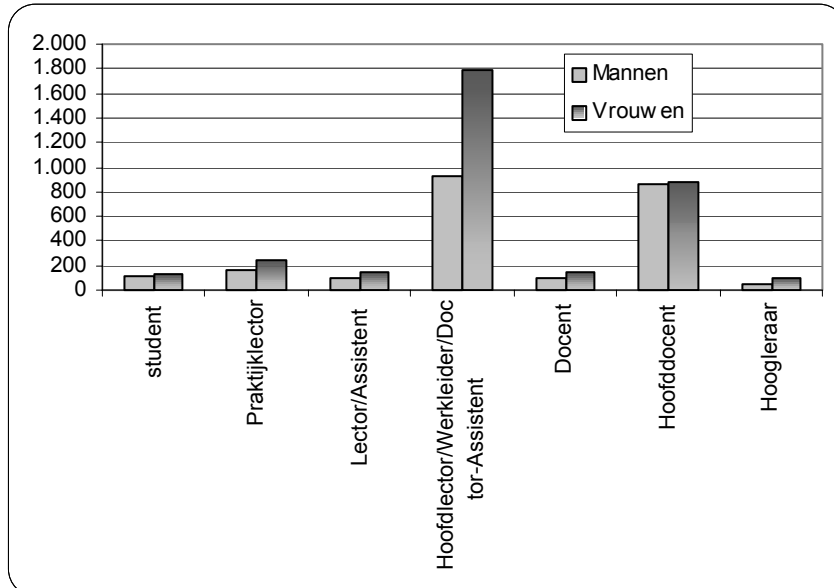


Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat. Bewerking: S-GKB

De ambten hoofdpraktijklector en gewoon hoogleraar waren in 1992 niet toegekend.

Het aandeel vrouwen in de ambten waarvoor een doctoraat is vereist, bedraagt in 2002 19%; in 1992 was dit slechts 11%. In alle categorieën gaat het aandeel vrouwen vooruit behalve bij de hoofddocenten. Om te stijging precies in te schatten moet men rekening houden met de waarde van de eerste meting m.n. hier in 1992. Volgende grafiek geeft de relatieve stijging weer.

GRAFIEK 47 AANGROEI VAN DE AMBTEN IN VTE TUSSEN 1992 EN 2002 NAAR GESLACHT. BASIS: 1992=100



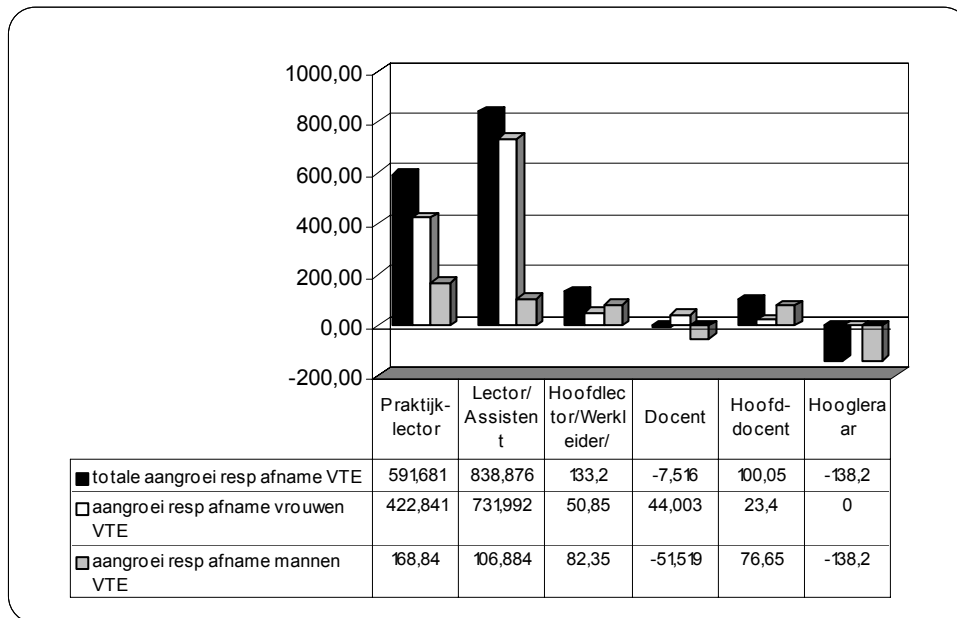
Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat. Bewerking: S-GKB

Hoofdlectoren, werkleiders en doctor-assistenten hebben dezelfde weddenschaal. Het is in deze categorie dat de aangroei van vrouwen het grootst is. Ook bij de hoofddocenten is de aangroei aanzienlijk maar houdt ze gelijke tred met die van de mannen.

De aangroei kan dan wel aanzienlijk zijn maar misschien was de achterstand ook zeer groot. We geven tot slot nog de aangroei respectievelijk afname van het personeel in absolute cijfers (VTE). Er is een spectaculaire afname van het aantal hoogleraren die blijkbaar gezamenlijk op pensioen zijn gegaan. Het mag niet verwonderen dat het allemaal mannelijke hoogleraren zijn die tussen 1992 en 2002 verdwenen. Het hoogleraarschap was en is grotendeels een mannenzaak. Het aantal hoofddocenten - in de hiërarchie vlak onder de hoogleraren - steeg daarentegen fors. Slechts een vierde van deze toename was voor vrouwen (zie Grafiek 1). Dit is geen goede zaak voor de doorstroom naar het hoogleraarschap.

GRAFIEK 48

AANGROEI VAN HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN VTE TUSSEN 1992 EN 2002 NAAR GESLACHT.



Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

## 2.2.2 GLAZEN PLAFOND INDEXEN

### 2.2.2.1 Algemeen

Het principe van deze indexen werd beschreven onder 1.3.2. Ze zijn vooral bruikbaar in organisaties waar carrières een mooi rechtlijnig spoor volgen. Het hogescholenonderwijs kent twee vormen: het onderwijs van één en van twee cycli. De personeelsformatie voor beide is verschillend (zie p.64). In één en dezelfde instelling worden de twee vormen van opleiding aangeboden. De personeelsstatistieken worden per instelling en niet per soort opleiding (één of twee cycli) samengesteld. De berekening van deze indexen is dus niet zo eenvoudig.

Een tweede probleem is dat bepaalde differentiëringen in ambten en salarisschalen zeer recent zijn en weinig personeel bevatten.

Ten derde: de berekening van de GPI top 2 zoals bij universiteiten is hier problematisch. Logisch gezien zou je hier de hoofddocenten moeten afwegen

tegenover de (gewoon)hoogleraren. Er zijn in de jaren voor de grote hervorming (fusies) van de hogescholen in 1994 nogal wat hoogleraren benoemd. Zoals reeds gezegd zijn velen ervan reeds afgevloeid door pensionering. De groep blijft echter zo groot dat ze de ambten van hoofddocenten overtreffen.

We geven dan ook enkel

- de algemene GPI: het algemene aandeel vrouwen tegenover het aandeel vrouwen bij het hoogste ambt bij personeelscategorie drie waarbij we de hoogleraren en de gewoon hoogleraren samen beschouwen.
- een index voor de doorstroming naar de bevorderingsambten: praktijklectoren, lectoren en assistenten versus de hoofd-praktijklectoren, hoofdlectoren en werkleiders.

TABEL 9 GLAZEN PLAFOND AAN VLAAMSE HOGESCHOLEN IN 2002

GPI algemeen	4,70
Doorstroming naar bevorderingsambten	1,40
Aandeel vrouwen totaal onderwijzend personeel	47,06

Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat. Bewerking: S-GKB

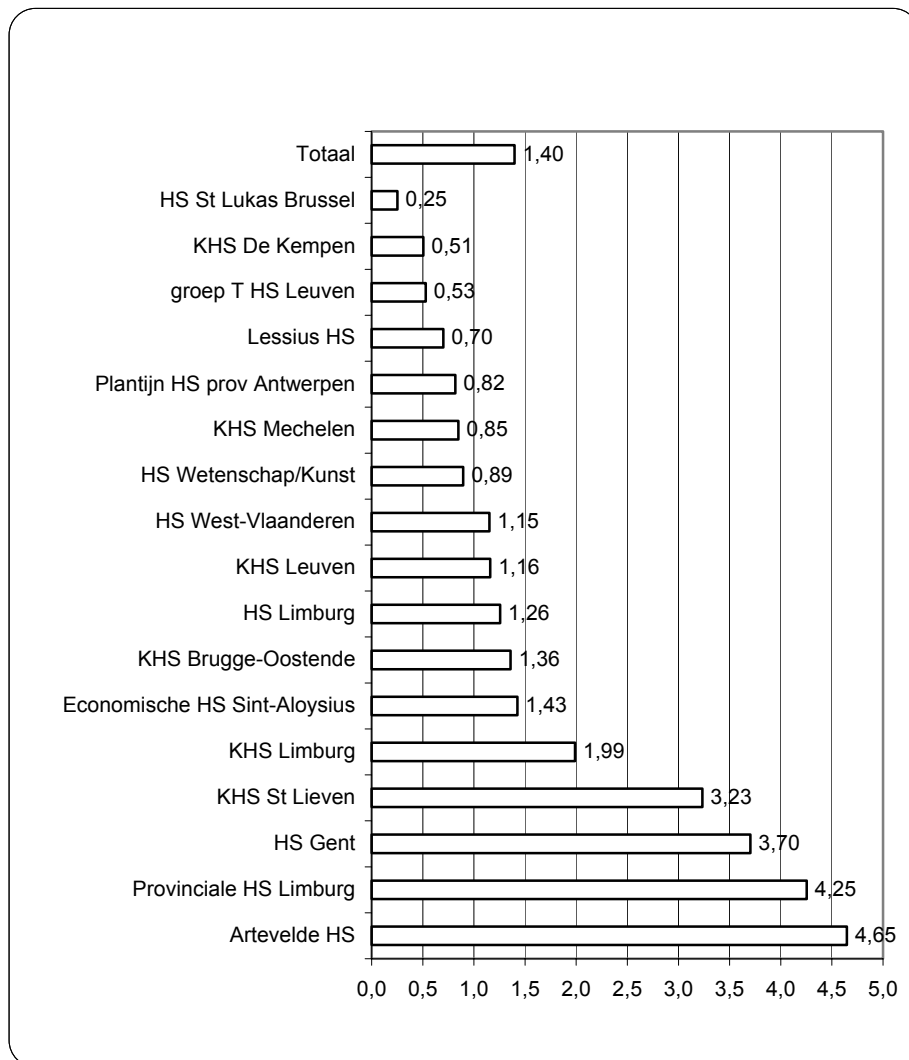
De GPI algemeen kan worden vergeleken met die van de universiteiten. Deze bedroeg 4,17. Voor hogescholen ligt deze index hoger namelijk 4,70. Enkele relativerende opmerkingen zijn hier op hun plaats. In 16 hogescholen zijn er geen vrouwen bij de hoogleraren. In 3 hogescholen zijn er geen hoogleraren. De waarde van de GPI algemeen is dus zeer relatief. De doorstroming naar de bevorderingsambten verloopt een stuk vlotter. De index bedraagt hier 1,40.

#### 2.2.2.2 Per hogeschool

In Grafiek 49 wordt de doorstroming van vrouwen naar de bevorderingsambten voorgesteld per hogeschool. Deze index is zoals gezegd gebaseerd op de vergelijking van het aandeel vrouwen in de lagere en hogere ambten.

GRAFIEK 49

DE DOORSTROMING VAN VROUWEN NAAR DE BEVORDERINGSAMBTEN  
HOOFDPRAKTIJKLECTOR, HOOFDLECTOR EN WERKELEIDER OP BASIS VAN HET  
AANDEEL VROUWEN. 2002



Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

Ook hier valt ook weer de enorme range van scores op: van 0,25 tot 4,65. Er tekenen zich duidelijk twee groepen af: deze met een score beneden of ongeveer gelijk aan het gemiddelde en deze met een score ver daarboven.

In de volgende paragraaf zullen we deze gegevens wat overzichtelijker maken door de gegevens per associatie voor te stellen.



### 2.2.2.3 Per associatie

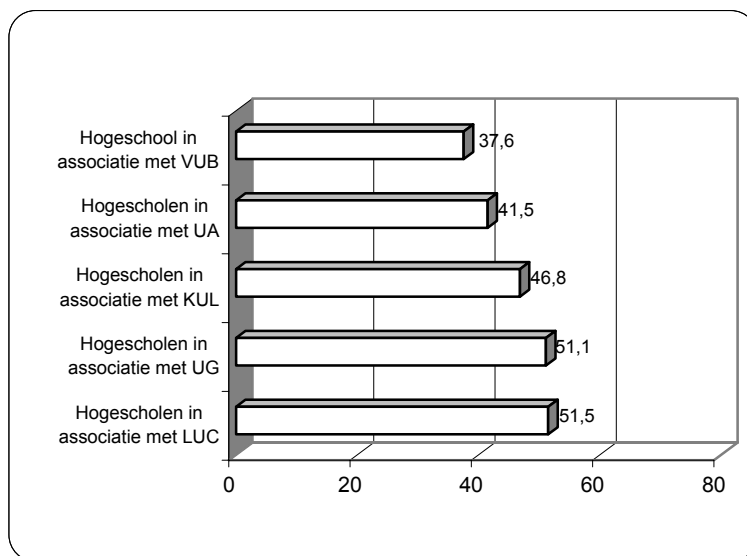
Als aanloop tot de cijfers volgt hier een overzicht van de aangekondigde associaties in het hoger onderwijs<sup>10</sup>.

Katholieke Universiteit Leuven	
	Economische Hogeschool Sint-Aloysius
	Groep T-Hogeschool Leuven
	Hogeschool Sint-Lukas Brussel
	Hogeschool voor Wetenschap en Kunst
	IRIS Hogeschool Brussel
	Katholieke Hogeschool BUGge-Oostende
	Katholieke Hogeschool Brussel
	Katholieke Hogeschool Kempen
	Katholieke Hogeschool Leuven
	Katholieke Hogeschool Limburg
	Katholieke Hogeschool Mechelen
	Katholieke Hogeschool Sint-Lieven
	Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen
	Lessius Hogeschool
Limburgs Universitair Centrum	
	Hogeschool Limburg
	Provinciale Hogeschool Limburg
Universiteit Gent	
	Arteveldehogeschool
	Hogeschool Gent
	Hogeschool West-Vlaanderen
Universiteit Antwerpen	
	Hogere Zeevaartschool
	Hogeschool Antwerpen
	Karel de Grote-Hogeschool-Katholieke Hogeschool Antwerpen
	Plantijn-Hogeschool van de provincie Antwerpen
Vrije Universiteit Brussel	
	Erasmushogeschool Brussel

<sup>10</sup> [http://www.ond.vlaanderen.be/hogescholen/01\\_studeren\\_aan\\_hogeschool/associaties.htm](http://www.ond.vlaanderen.be/hogescholen/01_studeren_aan_hogeschool/associaties.htm)

We geven vooraf het aandeel vrouwen bij het onderwijzend personeel in de hogescholen per associatie.

GRAFIEK 50 AANDEEL VROUWEN BIJ HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN VTE IN VLAAMSE HOGESCHOLEN PER ASSOCIATIE IN 2002.



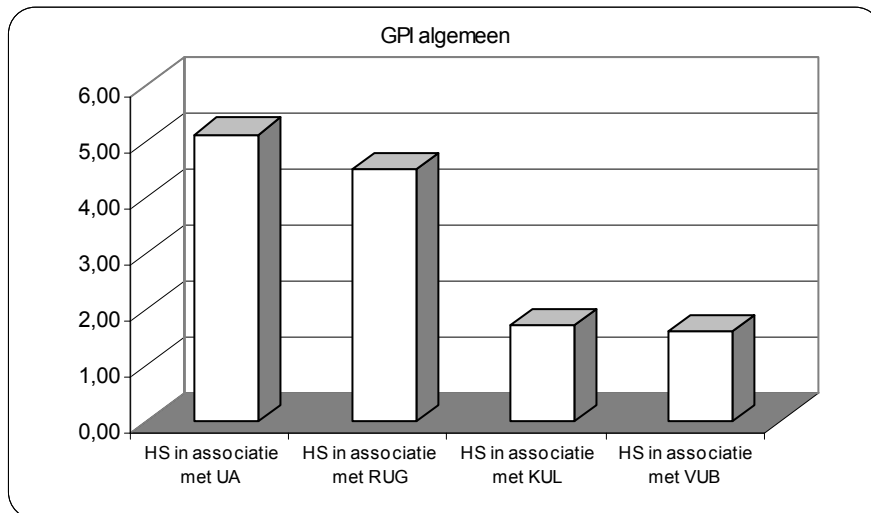
Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

De hogescholen die geassocieerd zijn met de UA doen het hier het slechtst met nauwelijks 42%.<sup>11</sup> Hogescholen in Limburg (met uitzondering van de KHS Limburg die bij de associatie rond de KUL behoort) scoren het beste met bijna 53% vrouwen.

We geven ook hier

- GPI algemeen: overall aandeel vrouwen tegenover het aandeel vrouwen bij het hoogste ambt bij personeelscategorie drie waarbij we de hoogleraren samen beschouwen.
- een index voor de doorstroming naar de bevorderingsambten: praktijklectoren, lectoren en assistenten versus de hoofd-praktijklectoren, hoofdlectoren en werkleiders.

GRAFIEK 51 DE GLAZEN PLAFONDINDEX ALGEMEEN IN VLAAMSE HOGESCHOLEN PER ASSOCIATIE IN 2002



Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

Bovenstaande grafiek behoeft enige uitleg:

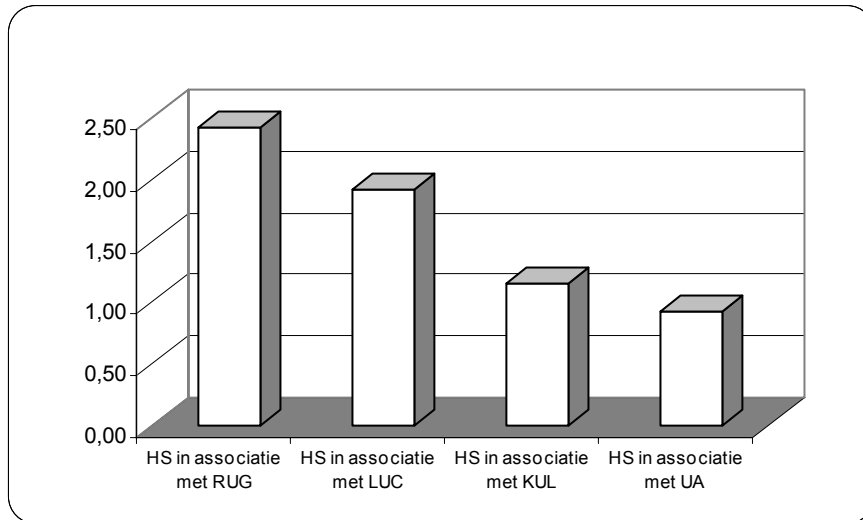
- de hogescholen die geassocieerd zijn met het LUC hebben geen ambten van hoogleraar toegewezen gekregen. Zij werden hier dus ook niet opgenomen
- de goede score van de hogescholen in associatie met de KUL moet helaas worden genuanceerd: in zes van de veertien scholen zijn er geen vrouwelijke enkel mannelijke hoogleraren.

---

<sup>11</sup> Slechts 1 hogeschool is geassocieerd met de VUB.

GRAFIEK 52

DE DOORSTROMING VAN VROUWEN NAAR DE BEVORDERINGSAMBTEN  
HOOFDPRAKTIJKLECTOR, HOOFDLECTOR EN WERKELEIDER OP BASIS VAN HET  
AANDEEL VROUWEN IN VLAAMSE HOGESCHOLEN PER ASSOCIATIE. 2002



Bron: MVG Departement Onderwijs Afdeling Hogescholen Cel Sociaal secretariaat.  
Bewerking: S-GKB

De VUB is hier niet opgenomen omdat er geen ingevulde bevorderingsambten zijn. De hogescholen rond de KUL en de UA doen het hier ongetwijfeld het beste.

Zowel de personeelsstructuur op zich als de zeer recente invulling ervan laten niet gemakkelijk toe het glazen plafond zichtbaar te maken. Verder is de wijze van het beschikbaar stellen van de gegevens namelijk uitgaande van de barema's niet echt geschikt voor verwerking in deze zin.



- **Bibliografie**

STEEGMANS, N., VAN AERSCHOT, M., VALGAEREN, E., MERTENS, T., VAN HAEGENDOREN, M., *Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen. Statistieken en indicatoren voor een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen*, Antwerpen, Steunpunt Gelijke kansenbeleid UA-LUC, 2002, 315 p.

VAN HAEGENDOREN, M., VALGAEREN, E., NOELANDERS, S., *Gezocht: professor (V). Een onderzoek naar vrouwen in academia*, Diepenbeek, SEIN, 2000, 44p.

VAN AERSCHOT, M., HERMANS, D.J., VERHOEVEN, J.C., *Gezocht: ingenieur (m/v). Een onderzoek naar studiekeuze vanuit genderperspectief*, Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, consortium UA en LUC, 2003, 84 blz.

Vercoutere, K., *Wetenschappelijk onderzoek en de genderproblematiek*, Bussel, Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, 2002, 87 p.

STEEGMANS, N., *Werken in het onderwijs: een vrouwenzaak?*, in: *Over.Werk*, 2002 (3), pp. 167-169

ROUSSEL, V., *Onderwijs- en arbeidsmarktsegregatie tussen mannen en vrouwen. wat is de relatie tussen beide?*, in: *Over.Werk*, 2003 (3), pp. 189-193

# **HET ONDERWIJZEND PERSONEEL IN HET VLAAMSE HOGER ONDERWIJS BIJLAGEN**

Deze bijlagen bevatten per universiteit en per hogeschool

- de invulling van de ambten door mannen en vrouwen in VTE
- de verdeling van het mannelijk, vrouwelijk en totale personeelsbestand over de ambten (% verdeling)
- het aandeel van mannen en vrouwen in elk ambt (sekseratio's)
- het aantal vrouwen indien het aantal mannen=100 (V/M index)





## **HET ACADEMISCH PERSONEEL AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN**

Het zelfstandig en assisterend academisch personeel op 1 februari 2002 in FTE en het aantal studenten



		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
KUB	Studenten	302,00	297,00	599,00				50,4	49,6	98,3
	Buitengewoon hoogleraar	0,00	0,00	0,00						
	Gewoon hoogleraar	8,00	0,00	8,00	24,8	0,0	17,5	100,0	0,0	0,0
	Hoogleraar	4,00	1,00	5,00	12,4	7,4	10,9	80,0	20,0	25,0
	Hoofddocent	9,40	1,80	11,20	29,2	13,3	24,5	83,9	16,1	19,1
	Docent	3,10	1,70	4,80	9,6	12,5	10,5	64,6	35,4	54,8
	Hoofdbibliothecaris, Faculteitsgeaggregeerde en geaggregeerd conservator, Werkleider en conservator, e.a. assistent en bibliothecaris, Vastbenoemd assistent.	0,20	1,00	1,20	0,6	7,4	2,6	16,7	83,3	500,0
	Gasprofessor	0,00	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0			
	Vervroegd gepensioneerde (in het kader van artikel 104bis van het universitair decreet)	0,00	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0			
	Subtotaal ZAP	24,70	5,50	30,20	76,7	40,6	66,0	81,8	18,2	22,3
	Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	5,30	3,30	8,60	16,5	24,4	18,8	61,6	38,4	62,3
	Praktijkassistent	0,50	2,65	3,15	1,6	19,6	6,9	15,9	84,1	530,0
	Doctor-assistent	1,20	0,00	1,20	3,7	0,0	2,6	100,0	0,0	0,0
	Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker	0,50	2,10	2,60	1,6	15,5	5,7	19,2	80,8	420,0
	Subtotaal AAP	7,50	8,05	15,55	23,3	59,4	34,0	48,2	51,8	107,3
	Totaal	32,20	13,55	45,75	100,0	100,0	100,0	70,4	29,6	42,1

	Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
K.U.Leuven	10.488,00	12.678,00	23.166,00				45,3	54,7	120,9
	25,10	0,15	25,25	2,1	0,0	1,6	99,4	0,6	0,6
Buitengewoon hoogleraar	341,00	17,00	358,00	28,6	4,3	22,6	95,3	4,7	5,0
Gewoon hoogleraar	187,30	29,35	216,65	15,7	7,5	13,7	86,5	13,5	15,7
Hoogleraar	199,58	38,55	238,13	16,7	9,8	15,0	83,8	16,2	19,3
Hoofddocent	92,60	29,35	121,95	7,8	7,5	7,7	75,9	24,1	31,7
Docent									
Hoofdbibliothecaris, Faculteitsgeaggreerde en geaggregeerd conservator, Werkleider en conservator, e.a. assistent en bibliothecaris, Vastbenoemd assistent.	9,78	4,50	14,28	0,8	1,1	0,9	68,5	31,5	46,0
Gastprofessor	8,30	0,25	8,55	0,7	0,1	0,5	97,1	2,9	3,0
Vervroegd gepensioneerde (in het kader van artikel 104bis van het univiersitair decreet)	0,00	0,00	0,00	0,0	0,0	0,0			
Subtotaal ZAP	863,66	119,15	982,81	72,4	30,3	61,9	87,9	12,1	13,8
Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	218,70	162,75	381,45	18,3	41,4	24,0	57,3	42,7	74,4
Praktijkassistent	62,65	74,03	136,68	5,3	18,8	8,6	45,8	54,2	118,2
Doctor-assistent	14,20	4,30	18,50	1,2	1,1	1,2	76,8	23,2	30,3
Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker	33,95	33,15	67,10	2,8	8,4	4,2	50,6	49,4	97,6
Subtotaal AAP	329,50	274,23	603,73	27,6	69,7	38,1	54,6	45,4	83,2
Totaal	1.193,16	393,38	1.586,54	100,0	100,0	100,0	75,2	24,8	33,0

		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
LUC	Studenten	937,00	830,00	1.767,00				53,0	47,0	88,6
	Buitengewoon hoogleraar	0,20	0,00	0,20	0,2	0,0	0,1	100,0	0,0	0,0
	Gewoon hoogleraar	37,00	3,00	40,00	30,6	5,5	22,8	92,5	7,5	8,1
	Hoogleraar	17,50	2,00	19,50	14,5	3,6	11,1	89,7	10,3	11,4
	Hoofddocent	9,25	3,60	12,85	7,7	6,6	7,3	72,0	28,0	38,9
	Docent	11,25	6,90	18,15	9,3	12,6	10,3	62,0	38,0	61,3
	Hoofdbibliothecaris, Faculteitsgeaggregeerde en geaggregeerd conservator, Werkleider en conservator, e.a. assistent en bibliothecaris, Vastbenoemd assistent.	5,50	13,60	19,10	4,6	24,8	10,9	28,8	71,2	247,3
	Gastprofessor	0,20	0,00	0,20	0,2	0,0	0,1	100,0	0,0	0,0
	Vervroegd gepensioneerde (in het kader van artikel 104bis van het universitair decreet)	0,10	0,10	0,20	0,1	0,2	0,1	50,0	50,0	100,0
	Subtotaal ZAP	81,00	29,20	110,20	67,1	53,3	62,8	73,5	26,5	36,0
	Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	28,00	20,00	48,00	23,2	36,5	27,3	58,3	41,7	71,4
	Praktijkassistent	4,25	2,30	6,55	3,5	4,2	3,7	64,9	35,1	54,1
	Doctor-assistent	4,30	0,90	5,20	3,6	1,6	3,0	82,7	17,3	20,9
	Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker	3,20	2,40	5,60	2,7	4,4	3,2	57,1	42,9	75,0
	Subtotaal AAP	39,75	25,60	65,35	32,9	46,7	37,2	60,8	39,2	64,4
	Totaal	120,75	54,80	175,55	100,0	100,0	100,0	68,8	31,2	45,4

		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
RUG	Studenten	9.482,00	12.220,00	21.702,00				43,7	56,3	128,9
	Buitengewoon hoogleraar	7,15	0,25	7,40	0,8	0,1	0,6	96,6	3,4	3,5
	Gewoon hoogleraar	141,00	12,00	153,00	15,1	3,1	11,6	92,2	7,8	8,5
	Hoogleraar	103,35	8,35	111,70	11,1	2,1	8,4	92,5	7,5	8,1
	Hoofddocent	136,35	25,70	162,05	14,6	6,6	12,3	84,1	15,9	18,8
	Docent	193,65	47,05	240,70	20,8	12,1	18,2	80,5	19,5	24,3
	Hoofdbibliothecaris, Faculteitsgeaggregeerde en geaggregeerd conservator, Werkleider en conservator, e.a. assistent en bibliothecaris, Vastbenoemd assistent.	4,00	1,00	5,00	0,4	0,3	0,4	80,0	20,0	25,0
	Gastprofessor	9,05	3,55	12,60	1,0	0,9	1,0	71,8	28,2	39,2
	Vervroegd gepensioneerde (in het kader van artikel 104bis van het universitair decreet)	0,05	0,00	0,05	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Subtotaal ZAP	594,60	97,90	692,50	63,7	25,2	52,4	85,9	14,1	16,5
	Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	254,90	238,60	493,50	27,3	61,3	37,3	51,7	48,3	93,6
	Praktijkassistent	35,35	28,80	64,15	3,8	7,4	4,9	55,1	44,9	81,5
	Doctor-assistent	47,40	21,80	69,20	5,1	5,6	5,2	68,5	31,5	46,0
	Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker	0,80	2,00	2,80	0,1	0,5	0,2	28,6	71,4	250,0
	Subtotaal AAP	338,45	291,20	629,65	36,3	74,8	47,6	53,8	46,2	86,0
	Totaal	933,05	389,10	1.322,15	100,0	100,0	100,0	70,6	29,4	41,7



		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
VUB	Studenten	3.979,00	4.349,00	8.328,00				47,8	52,2	109,3
	Buitengewoon hoogleraar	2,50	0,00	2,50	0,6	0,0	0,4	100,0	0,0	0,0
	Gewoon hoogleraar	81,00	15,00	96,00	19,8	9,0	16,7	84,4	15,6	18,5
	Hoogleraar	66,55	10,50	77,05	16,3	6,3	13,4	86,4	13,6	15,8
	Hoofddocent	62,25	17,70	79,95	15,2	10,6	13,9	77,9	22,1	28,4
	Docent	60,82	21,80	82,62	14,9	13,0	14,3	73,6	26,4	35,8
	Hoofdbibliothecaris, Faculteitsgeaggregeerde en geaggregeerd conservator, Werkleider en conservator, e.a. assistent en bibliothecaris, Vastbenoemd assistent.	3,00	0,00	3,00	0,7	0,0	0,5	100,0	0,0	0,0
	Gasprofessor	1,76	0,60	2,36	0,4	0,4	0,4	74,6	25,4	34,1
	Vervroegd gepensioneerd (in het kader van artikel 104bis van het universitair decreet)	0,30	0,00	0,30	0,1	0,0	0,1	100,0	0,0	0,0
	Subtotaal ZAP	278,18	65,60	343,78	68,0	39,3	59,7	80,9	19,1	23,6
	Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	107,55	80,95	188,50	26,3	48,5	32,7	57,1	42,9	75,3
	Praktijkassistent	14,40	10,80	25,20	3,5	6,5	4,4	57,1	42,9	75,0
	Doctor-assistent	6,60	6,25	12,85	1,6	3,7	2,2	51,4	48,6	94,7
	Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker	2,50	3,45	5,95	0,6	2,1	1,0	42,0	58,0	138,0
	Subtotaal AAP	131,05	101,45	232,50	32,0	60,7	40,3	56,4	43,6	77,4
	Totaal	409,23	167,05	576,28	100,0	100,0	100,0	71,0	29,0	40,8



		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
	totaal	29.360,00	34.933,00	64.293,00				45,7	54,3	119,0
	Buitengewoon hoogleraar	36,05	0,40	36,45	1,1	0,0	0,8	98,9	1,1	1,1
	Gewoon hoogleraar	708,55	52,00	760,55	22,3	4,3	17,4	93,2	6,8	7,3
	Hoogleraar	466,00	63,60	529,60	14,7	5,3	12,1	88,0	12,0	13,6
	Hoofddocent	521,78	106,10	627,88	16,5	8,8	14,4	83,1	16,9	20,3
	Docent	401,62	125,35	526,97	12,7	10,5	12,1	76,2	23,8	31,2
	Hoofdbibliothecaris, Faculteitsgeaggregeerde conservator, Werkleider en conservator, e.a. assistent en bibliothecaris, Vastbenoemd assistent.	28,83	22,10	50,93	0,9	1,8	1,2	56,6	43,4	76,7
	Gastprofessor	23,81	5,90	29,71	0,8	0,5	0,7	80,1	19,9	24,8
	Vervroegd gepensioneerde (in het kader van artikel 104bis universitair decreet)	0,70	0,10	0,80	0,0	0,0	0,0	87,5	12,5	14,3
	Subtotaal ZAP	2.187,34	375,55	2.562,89	69,0	31,3	58,6	85,3	14,7	17,2
	Assistent (uitgezonderd praktijkassistent)	713,35	584,55	1.297,90	22,5	48,7	29,7	55,0	45,0	81,9
	Praktijkassistent	130,35	136,93	267,28	4,1	11,4	6,1	48,8	51,2	105,0
	Doctor-assistent	85,40	46,90	132,30	2,7	3,9	3,0	64,6	35,4	54,9
	Tijdelijk pedagogisch en wetenschappelijk medewerker	55,25	55,25	110,50	1,7	4,6	2,5	50,0	50,0	100,0
	Subtotaal AAP	984,35	823,63	1.807,98	31,0	68,7	41,4	54,4	45,6	83,7
	Totaal	3.171,69	1.199,18	4.370,87	100,0	100,0	100,0	72,6	27,4	37,8



## **HET ONDERWIJZEND PERSONEEL AAN DE VLAAMSE HOGESCHOLEN**

Ambten in FTE in 2002 en het aantal studenten









HS voor Wetenschap en Kunst		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	sekseratio M	sekseratio V	V/M index
Aanbod studiegebieden										
architectuur	Studenten	3.107	2.460	5.567				55,81	44,19	79,18
handelswetenschappen en bedrijfskunde	Praktijklector	32,05	24,7	56,75	12,79	23,64	15,99	56,48	43,52	77,07
industriële wetenschappen en technologie	Hoofdpraktijklector	1		1	0,40		0,28	100,00	0,00	
onderenwijs	Lector/Assistent/Bijzondere salarisschaal voor assistent	129,4	57,35	186,75	51,66	54,88	52,61	69,29	30,71	44,32
toegepaste taalkunde	Hoofdlector/Werkleider/Doctor-Assistent	8,1	5,5	13,6	3,23	5,26	3,83	59,56	40,44	67,90
audiovisuele en beeldenden kunst	Docent/Bijzondere salarisschaal voor docent	47,35	13,95	61,3	18,90	13,35	17,27	77,24	22,76	29,46
muziek en dramatische kunst	Hoofddocent	13,5	1	14,5	5,39	0,96	4,08	93,10	6,90	7,41
	Hoogleraar/Bijzondere salarisschaal voor hoogleraar	19,1	1	20,1	7,62	0,96	5,66	95,02	4,98	5,24
	Gewoon hoogleraar		1	1	0,00	0,96	0,28	0,00	100,00	
	Totaal	250,5	104,5	355	100,00	100,00	100,00	70,56	29,44	41,72



KHS Brussel	Aanbod studiegebieden	Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
	gezondheidszorg	305	718	1.023				29,81	70,19	235,41
	onderwijs	9,95	6,55	16,5	24,39	14,75	19,37	60,30	39,70	65,83
	Hoofdpraktijklector	1		1	2,45		1,17	100,00	0,00	
	Lector/Assistent/Bijzondere salarisschaal voor assistent	27,85	37,85	65,7	68,26	85,25	77,11	42,39	57,61	135,91
	Hoofdlector/Werkleider/Doctor-Assistent									
	Docent/Bijzondere salarisschaal voor docent									
	Hoofddocent	2		2	4,90		2,35	100,00	0,00	
	Hoogleraar/Bijzondere salarisschaal voor hoogleraar									
	Gewoon hoogleraar									
	Totaal	40,8	44,4	85,2	100,00	100,00	100,00	47,89	52,11	108,82























Provinciale HS Limburg					0													
Aanbod studiegebieden			Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index							
architectuur		1.673	2.177	3.850					43,45	56,55	130,13							
audiovisuele en beeldende kunst		11,1	33,3	44,4	8,98	23,50	16,74	25,00	75,00	300,00								
biotechniek		0,8		0,8	0,65	0,00	0,30	100,00	0,00									
gezondheidszorg		86,55	103,017	189,567	70,05	72,69	71,46	45,66	54,34	119,03								
handelswetenschappen en bedrijfskunde		5,5	1	6,5	4,45	0,71	2,45	84,62	15,38	18,18								
onderwijs		14,1	3,4	17,5	11,41	2,40	6,60	80,57	19,43	24,11								
		4	1	5	3,24	0,71	1,88	80,00	20,00	25,00								
		0,5		0,5	0,40		0,19	100,00	0,00									
		1		1	0,81		0,38	100,00	0,00									
		123,55	141,717	265,267	100,00	100,00	100,00	46,58	53,42	114,70								

HS Gent		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
Aanbod studiegebieden										
architectuur	Studenten	6.818	6.564	13.382				50,95	49,05	96,27
audiovisuele en beeldende kunst	Praktijklector	66,19	75,55	141,74	14,83	19,33	16,93	46,70	53,30	114,14
biotechniek	Hoofdpraktijklector		1	1		0,26	0,12	0,00	100,00	
gezondheidszorg	Lector/Assistent/Bijzondere salarisschaal voor assistent	236,727	280,948	517,675	53,04	71,90	61,84	45,73	54,27	118,68
handelswetenschappen en bedrijfskunde	Hoofdlector/Werkleider/Doctor-Assistent	19,3	2,3	21,6	4,32	0,59	2,58	89,35	10,65	11,92
industriële wetenschappen en technologie	Docent/Bijzondere salarisschaal voor docent	89,89	23,95	113,84	20,14	6,13	13,60	78,96	21,04	26,64
muziek en dramatische kunst	Hoofddocent	9	5	14	2,02	1,28	1,67	64,29	35,71	55,56
onderenwijs	Hoogleraar/Bijzondere salarisschaal voor hoogleraar	24,25	2	26,25	5,43	0,51	3,14	92,38	7,62	8,25
sociaal-agogisch werk	Gewoon hoogleraar	1		1	0,22		0,12	100,00	0,00	
toegepaste taalkunde	Totaal	446,357	390,748	837,105	100,00	100,00	100,00	53,32	46,68	87,54
biotechniek										
handelswetenschappen en bedrijfskunde										
industriële wetenschappen en technologie										

















Centraal Fonds <sup>12</sup>		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	seksratio M	seksratio V	V/M index
	Praktijklector	5,1	23,85	28,95	14,21	39,88	30,25	17,62	82,38	467,65
	Hoofdpraktijklector									
	Lector/Assistent/Bijzondere salarisschaal voor assistent	25,8	34,95	60,75	71,87	58,44	63,48	42,47	57,53	135,47
	Hoofdlector/Werkleider/Doctor-Assistent									
	Docent/Bijzondere salarisschaal voor docent									
	Hoofddocent	3	1	4	8,36	1,67	4,18	75,00	25,00	33,33
	Hoogleraar/Bijzondere salarisschaal voor hoogleraar	1		1	2,79	0,00	1,04	100,00	0,00	
	Gewoon hoogleraar	1		1	2,79	0,00	1,04	100,00	0,00	
	Totaal	35,9	59,8	95,7	100,00	100,00	100,00	37,51	62,49	166,57

<sup>12</sup> Het Centraal Fonds financiert het onderwijzend personeel dat niet in het systeem van de enveloppefinanciering zit maar waarvoor het vroegere centrale betalingssysteem blijft gelden. Het is een uitdovend systeem.

Totaal		Mannen	Vrouwen	Totaal	% verdeling M	% verdeling V	% verdeling Totaal	sekseratio M	sekseratio V	V/M index
	Studenten	46.782	55.577	102.359				45,70	54,30	118,80
	Praktijklector	441,213	733,55	1.174,763	12,24	23,69	17,53	37,56	62,44	166,26
	Hoofdpraktijklector	6,8	5	11,8	0,19	0,16	0,18	57,63	42,37	73,53
	Lector/Assistent/Bijzondere salarisschaal voor assistent	2184,248	2113,83	4298,078	60,57	68,27	64,13	50,82	49,18	96,78
	Hoofdlector/Werkleider/Doctor-Assistent	92,35	53,85	146,2	2,56	1,74	2,18	63,17	36,83	58,31
	Docent/Bijzondere salarisschaal voor docent	490,323	135,45	625,773	13,60	4,37	9,34	78,35	21,65	27,62
	Hoofddocent	86,65	26,4	113,05	2,40	0,85	1,69	76,65	23,35	30,47
	Hoogleraar/Bijzondere salarisschaal voor hoogleraar	152,55	14	166,55	4,23	0,45	2,49	91,59	8,41	9,18
	Gewoon hoogleraar	18	5	23	78,26	6,39	360,00	78,26	21,74	27,78
	Totaal	3472,134	3087,08	6559,214	100,00	100,00	100,00	52,94	47,06	88,91