



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**AVIS N° 9 DU 24 MAI 1996 DU CONSEIL
CONCERNANT LA SOUS-
REPRESENTATION DES FEMMES DANS
LE PERSONNEL ACADEMIQUE**

**ADVIES NR. 9 VAN DE RAAD VAN
24 MEI 1996 BETREFFENDE DE
ONDERVERTEGENWOORDIGING VAN
VROUWEN BIJ HET ACADEMISCH
PERSONEEL**

AVIS N° 9 DU 24 MAI 1996 DU CONSEIL CONCERNANT LA SOUS-REPRESENTATION DES FEMMES DANS LE PERSONNEL ACADEMIQUE

INTRODUCTION

I. Problématique.

1.1. Etudiantes universitaires.

Malgré l'accroissement continu du nombre d'étudiantes universitaires (cf. tableau ci-dessous), force est de constater que dans les milieux académiques supérieurs, les femmes sont toujours sous-représentées.

Tableau 1 : Evolution des étudiants (étudiantes) dans l'enseignement universitaire.

Schooljaar/ Année scolaire	Totaal/ Total	Meisjes/ Jeunes filles	
1977-1978 (1)	90.418	31.609	35%
1982-1983 (1)	96.795	37.405	38,5%
1988-1989 (1)	106.070	45.552	43%
1993-1994 (2)	125.306	58.436	46,5%

(1) Source : 'Les femmes dans la société belge 1991', Cabinet de la Secrétaire d'Etat à l'Emancipation, 1991, p. 15 et 20.

(2) Source : 'Statinfo, statistische informatie-brochure van het Vlaams Onderwijs, schooljaar 1993-1994', Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap departement Onderwijs, 1995, p. 33. 'Annuaire statistique 1993-1994', Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation, 1995, p. 482.

En Flandre, nous pouvons constater que dans l'enseignement supérieur (ceci englobe l'enseignement universitaire et l'enseignement supérieur non universitaire de type long et de type court), chaque combinaison de niveau d'enseignement et de sexe connaît au cours de la dernière décennie une hausse de participation. En Flandre, un pourcentage plus ou moins équivalent de filles et de garçons afflue vers l'enseignement supérieur. La participation des femmes à l'enseignement universitaire et à l'enseignement supérieur de type long est inférieure à celle des hommes.

ADVIES NR. 9 VAN DE RAAD VAN 24 MEI 1996 BETREFFENDE DE ONDERVERTEGENWOORDIGING VAN VROUWEN BIJ HET ACADEMISCH PERSONEEL

INLEIDING

1. Probleemstelling.

1.1. Vrouwelijke universiteitsstudenten

Ondanks het feit dat het aantal vrouwelijke universiteitsstudenten nog steeds stijgt (zie onderstaande tabel) moet men vaststellen dat in de hogere academische kringen de vrouwen nog altijd sterk ondervertegenwoordigd zijn.

Tabel 1 : Evolutie van de (vrouwelijke) studenten in het universitair onderwijs.

(1) Bron : 'Vrouwen in de Belgische samenleving 1991', Kabinet van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie, 1991, p. 15 en 20.

(2) Bron : 'Statinfo, statistische informatie-brochure van het Vlaams Onderwijs, schooljaar 1993-1994', Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap departement Onderwijs, 1995, p. 33. 'Annuaire statistique 1993-1994', Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation, 1995, p. 482.

In Vlaanderen kunnen we vaststellen dat in het Hoger Onderwijs (dit omvat het universitair onderwijs en het hoger onderwijs buiten de universiteit van het korte en van het lange type) elke combinatie van onderwijsniveau en geslachtsgroep gedurende het laatste decennium een toenemende participatie kent. In Vlaanderen stromen procentueel ongeveer evenveel meisjes als jongens door naar het hoger onderwijs. De deelname van vrouwen aan het universitair onderwijs en het hoger onderwijs van het lange type ligt lager dan bij mannen.

Les femmes sont plus représentées dans les formations plus courtes.

En communauté française, les filles sont majoritaires dans l'enseignement supérieur de type court et les garçons sont les plus nombreux dans l'enseignement supérieur de type long : en 1991, 2.726 garçons et 1.545 filles ont obtenu un diplôme de l'enseignement de type long de niveau universitaire (Source : rapport belge pour Pékin, 1995).

Selon ce même rapport, "le choix des études dans l'enseignement universitaire diffère considérablement entre garçons et filles. Les femmes choisissent plus que les hommes les orientations d'étude suivantes : psychologie, pédagogie, dentisterie, sciences pharmaceutiques, éducation physique, kinésithérapie et sciences religieuses. En revanche, les femmes sont clairement sous-représentées en informatique, en sciences appliquées, en sciences agronomiques, en économie appliquée. Ces orientations d'étude sont principalement suivies par les hommes".

Il ressort d'une interview de la professeur Emma Vorlat (KUL) (Source : Nieuwsblad, 25.26/11/89) que les femmes optent surtout pour des études axées sur l'enseignement et des études dans les soins médicaux. Les hommes dominent toujours dans les formations pour ingénieurs, médecins et ingénieurs commerciaux. Les hommes font plus souvent un doctorat que les femmes et de ce fait, les hommes sont pratiquement les seuls pouvant espérer faire carrière au sein de l'université.

1.2. Personnel féminin dans les universités

Alors que le nombre d'étudiantes dans les universités n'a cessé de s'accroître ces dernières années, nous devons constater que la part des membres du personnel féminin dans les universités n'a que peu augmenté.

Vrouwen zijn meer vertegenwoordigd in kortere opleidingen.

In de Franstalige gemeenschap zijn in het hoger onderwijs van het korte type de meisjes in de meerderheid, in het hoger onderwijs van het lange type zijn de jongens het talrijkst : in 1991 behaalde 2.726 jongens en 1.545 meisjes een diploma van het lange type op universitair niveau (Bron : Belgisch verslag Peking 1995).

Volgens hetzelfde rapport kunnen we vaststellen dat "de studiekeuze in het universitair onderwijs tussen jongens en meisjes aanzienlijk verschilt. Vrouwen kiezen meer dan mannen voor de studierichtingen psychologie, pedagogiek, tandheelkunde, farmaceutische wetenschappen, lichamelijke opvoeding, kinésithérapie en godsdienstwetenschappen. In informatica, toegepaste wetenschappen, landbouwwetenschappen, toegepaste economie zijn vrouwen duidelijk ondervertegenwoordigd. Deze studierichtingen worden overwegend door mannen bevolkt".

Uit een interview met professor Emma Vorlat (KUL) (Bron : Nieuwsblad, 25.26/11/89) blijkt dat vrouwen vooral kiezen voor onderwijsgerichte studies en studies in de medische verzorging. Mannen domineren nog steeds in opleidingen voor ingenieurs, geneesheren en handelsingenieurs. Mannen doctoren ook veel frequenter dan vrouwen en daardoor krijgen bijna alleen mannen uitzicht op een carrière binnen de universiteit.

1.2. Vrouwelijk personeel aan de universiteiten

Terwijl het aantal meisjesstudenten aan de universiteiten gedurende de laatste jaren gestadig toeneemt moeten wij vaststellen dat het aandeel vrouwelijke personeelsleden aan de universiteiten slechts in geringe mate is toegenomen.

1.2.1. Les universités flamandes

Tableau 2 : Effectif du personnel ventilé selon le sexe (en équivalent temps plein (1)) dans les universités flamandes (1er janvier 1994).

(2)	1992				1994			
	M/H	%	V/F	%	M/H	%	V/F	%
ZAP/PAI	2.190,89	89,34%	261,52	10,66%	2.117,78	88,47%	275,95	11,53%
AAP/PAA	966,43	60,70%	325,61	39,30%	950,50	59,50%	647,05	40,50%
WP nwu/ PS naf	1.452,17	66,26%	739,45	33,74%	1.661,05	65,17%	887,85	34,83%
ATP/ PAT	2.240,13	57,64%	1.646,55	42,36%	2.101,37	57,74%	1.537,92	42,26%
ATP nwu/ PAT naf	694,85	39,35%	1.071,14	60,65%	761,88	35,27%	1.398,20	64,73%
TOTAAL/ TOTAL	7.544,47	63,46%	4.044,27	36,54%	7.592,58	61,53%	4.746,97	38,47%

Source : 'Het personeel aan de Vlaamse universiteiten in 1994', de : Universiteit en Beleid - VL.I.R.-publicatie, février 1995, p. 20-34.

(1) Les données sont exprimées en équivalent temps plein (etp), les charges à temps partiel ayant été converties en charges à temps plein. Si la charge du membre du personnel est exprimée en pourcentage d'une charge à temps plein, elle est comptée comme étant le même pourcentage de l'équivalent temps plein. Si la charge du membre du personnel est exprimée en un certain nombre d'heures de travail sur l'année académique, on assimile 1 heure/semaine à 0,1 équivalent temps plein.

(2) PAI : Personnel académique indépendant (càd. le personnel scientifique enseignant et définitif)

PAA: Personnel académique assistant (càd. le personnel scientifique temporaire)

PAT : Personnel administratif et technique

PS naf : Personnel scientifique rémunéré à charge d'autres sources que les allocations de fonctionnement

naf : personnel rémunéré à charge d'autres sources que les allocations de fonctionnement, càd. principalement du personnel ayant un contrat temporaire pour des projets de recherche scientifique.

Il ressort de ce tableau, paru dans la publication biennale du VLIR (Vlaamse Interuniversitaire Raad) "Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten" que tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs, il y a par rapport à 1992 une augmentation dans une plus ou moins grande mesure du nombre de femmes dans le PAI (+14,43 etp), le PAA

1.2.1. De Vlaamse universiteiten

Tabel 2 : Effectief van het personeel opgesplitst naar mannen en vrouwen (in voltijdse eenheden (1)) aan de Vlaamse universiteiten (1 jan . 1994).

(2)	1992				1994			
	M/H	%	V/F	%	M/H	%	V/F	%
ZAP/PAI	2.190,89	89,34%	261,52	10,66%	2.117,78	88,47%	275,95	11,53%
AAP/PAA	966,43	60,70%	325,61	39,30%	950,50	59,50%	647,05	40,50%
WP nwu/ PS naf	1.452,17	66,26%	739,45	33,74%	1.661,05	65,17%	887,85	34,83%
ATP/ PAT	2.240,13	57,64%	1.646,55	42,36%	2.101,37	57,74%	1.537,92	42,26%
ATP nwu/ PAT naf	694,85	39,35%	1.071,14	60,65%	761,88	35,27%	1.398,20	64,73%
TOTAAL/ TOTAL	7.544,47	63,46%	4.044,27	36,54%	7.592,58	61,53%	4.746,97	38,47%

Bron : 'Het personeel aan de Vlaamse universiteiten in 1994', uit : Universiteit en Beleid - VL.I.R.-publicatie, februari 1995, p. 20-34.

(1) De gegevens zijn uitgedrukt in voltijdse eenheden (fte), waarbij de deeltijdse opdrachten worden getransformeerd in voltijdse opdrachten. Indien de opdracht van het personeelslid uitgedrukt is als een procentueel aandeel van een voltijdse opdracht, dan wordt deze gerekend als hetzelfde procentueel aandeel van een voltijdse eenheid. Indien de opdracht van het personeelslid uitgedrukt is in een aantal weekuren over een academiejaar, dan wordt 1u/week gelijkgesteld aan 0,1 eenheden voltijds.

(2) ZAP : Zelfstandig Academisch personeel (i.e. het onderwijzend en vastbenoemd wetenschappelijk personeel)

AAP : Assisterend Academisch personeel (i.e. tijdelijk wetenschappelijk personeel)

ATP : Administratief en Technisch personeel

WP nwu : Wetenschappelijk personeel, bezoldigd ten laste van andere bronnen dan de werkingsuitkeringen

nwu : personeel bezoldigd ten laste van andere bronnen dan de werkingsuitkeringen, i.e. in hoofdzaak personeel op tijdelijke contracten voor projecten van wetenschappelijk onderzoek.

Uit deze tabel, gepubliceerd in de tweejaarlijkse VL.I.R.-publicatie (Vlaamse Interuniversitaire Raad) 'Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten', blijkt dat zowel in absolute als in relatieve cijfers er, t.o.v. 1992, in min of meerdere mate een toename is van het aantal vrouwen in zowel het ZAP (+ 14,43 fte), het AAP (+21,44 fte), het WP nwu

(+ 21,44 etp), le Psnaf (+148,4 etp) et le PATnaf (+ 327,06 etp). La part relative des femmes dans la catégorie du PAT stagne à un niveau élevé. Si nous prenons les chiffres absolus de cette catégorie, nous constatons toutefois une diminution (- 108,63 etp) qui constitue une partie de la diminution générale à concurrence de 247,4 etp.

En 1994,

- les membres féminins du PAI représentent 11,53 %;
- les membres féminins du PAA représentent 40,50 %;
- les membres féminins du Ps naf représentent 34,83 %;
- les membres féminins du PAT naf représentent 64,73 %.

Les tableaux 3 et 4 (annexe 1), reprennent l'effectif du personnel, ventilé selon le sexe et la catégorie de personnel pour les différentes universités flamandes.

En ce qui concerne le calcul de l'effectif du personnel dans les universités flamandes, il apparaît que c'est depuis 1992 seulement que le VLIR fait une distinction entre hommes et femmes. En soi, ceci est déjà une indication de l'importance que l'on accorde à la présence de femmes dans le monde académique (Source : Gazet van Antwerpen, 15/12/1992, "Eén op tien Vlaamse proffen is een vrouw").

1.2.2. Les universités francophones

"L'Annuaire statistique 1993-1994" du Ministère de l'éducation, de la recherche et de la formation ne donne pas de répartition selon le sexe du personnel occupé dans les universités francophones.

Les données reprises dans le tableau 3 proviennent du Conseil des Recteurs et indiquent le nombre du personnel féminin et masculins, par catégorie de personnel et par université au 1er février 1995.

(+148,4 fte) als het ATP nwu (+ 327,06 fte). Het relatief aandeel vrouwen in de categorie van het ATP stagneert op hoog niveau. In absolute aantallen uitgedrukt stellen we evenwel een daling vast (-108,63 fte) als onderdeel van de algemene daling ten belope van 247,4 fte.

In 1994 vertegenwoordigen :

- de vrouwelijke ZAP-leden 11,53%;
- de vrouwelijke AAP-leden 40,50%;
- de vrouwelijke WP nwu-leden 34,83%;
- de vrouwelijke ATP nwu-leden 64,73%.

In de tabellen 3 en 4 (zie bijlage 1) vindt men het effectief van het personeel, opgesplitst naar mannen en vrouwen, per personeelscategorie verdeeld over de Vlaamse universiteiten.

Voor de berekening van het personeelsbestand aan de Vlaamse universiteiten blijkt dat het VL.I.R. pas in 1992 voor het eerst een onderscheid gemaakt heeft tussen mannen en vrouwen. Het is op zich al een aanwijzing voor het belang dat gehecht wordt aan de aanwezigheid van vrouwen in de academische wereld (Bron : Gazet van Antwerpen 15/12/1992, 'Eén op tien Vlaamse proffen is een vrouw').

1.2.2. De Franstalige universiteiten

In de 'Annuaire statistique 1993-1994' van het ministère de l'éducation, de la recherche et de la formation wordt geen onderverdeling naar geslacht gegeven van het personeel tewerkgesteld aan de Franstalige universiteiten.

De gegevens in tabel 3 zijn afkomstig van de Conseil des Recteurs en geven het aantal mannelijke en vrouwelijke personeelsleden weer, per personeelscategorie en per universiteit, op 1 februari 1995.

L'annexe 2 donne un aperçu plus détaillé de la représentation des femmes dans les différentes catégories du personnel dans les universités francophones. Ces données ont été rassemblées sur base d'un questionnaire qui a été envoyé à toutes les universités francophones (date d'envoi : 16 février 1996). Les universités suivantes ont répondu : Faculté universitaire des Sciences agronomiques de Gembloux, Faculté polytechnique de Mons, Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles, Université de Liège, Université de Mons-Hainaut, Université Libre de Bruxelles, Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Université Catholique de Louvain

Bijlage 2 geeft een meer gedetailleerd overzicht omtrent de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende personeelscategorieën aan de Franstalige universiteiten. Deze gegevens werden verzameld aan de hand van een vragenlijst die verstuurd werd naar alle Franstalige universiteiten (verzendingsdatum 16 februari 1996). Volgende universiteiten hebben hun antwoord overgemaakt : Faculté universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux, Faculté Polytechnique de Mons, Faculté Universitaire Saint-Louis à Bruxelles, Université de Liège, Université de Mons-Hainaut, Université Libre de Bruxelles, Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Université Catholique de Louvain.

Tableau 5 : Effectif par institution en équivalent temps plein (ETP) et en pourcentage du personnel académique (PA), du personnel scientifique (PS) et du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) exprimé par sexe (février 1995). (1) (2).

Tabel 5 : Effectief per universiteit, in voltijdse eenheden en in procenten, van het academisch personeel, het wetenschappelijk personeel en het administratief en technisch personeel opgedeeld naar mannen en vrouwen (februari 1995). (1)(2)

	PA				PS				PATO			
	H	H(%)	F	F(%)	H	H(%)	F	F(%)	H	H(%)	F	F(%)
FSAGx (3)	30,23	93,80%	2,00	6,20%	48,69	82,96%	10,00	17,04%	65,00	45,48%	77,93	54,52%
FPMs	52,83	96,35%	2,00	3,65%	49,30	83,14%	10,00	16,86%	100,00	71,17%	40,50	28,83%
FUCAM	31,36	82,98%	6,43	17,02%	18,50	47,52%	20,43	52,48%	11,50	20,90%	43,52	79,10%
FUNDP	122,96	91,13%	11,97	8,87%	103,05	56,22%	80,25	43,78%	123,32	42,85%	164,47	57,16%
FUSL	26,56	76,30%	8,25	23,70%	20,27	62,22%	12,31	37,78%	21,46	47,40%	23,81	52,60%
UCL	534,33	91,45%	49,98	8,5%	305,52	65,32%	162,24	34,68%	558,60	48,75%	587,16	51,25%
ULg	315,46	92,40%	25,95	7,60%	367,45	60,92%	235,73	39,08%	430,34	46,72%	490,86	53,28%
UMH	50,83	83,56%	10,00	16,44%	69,00	62,86%	40,76	37,14%	65,00	33,98%	126,28	66,02%
ULB	338,93	83,41%	67,40	16,59%	331,82	62,09%	202,56	37,91%	490,92	46,69%	560,42	53,31%
FUL	5,00	100,0%	0	0%	11,00	88,00%	1,50	12,00%	11,00	54,16%	9,31	45,84%
Total	1508,49	89,13%	183,98	10,87%	1324,60	63,06%	775,78	36,94%	1877,14	46,91%	2124,26	53,09%

Source : 'Les étudiants et le personnel des institutions universitaires francophones. Données Statistiques.', Conseil des Recteurs, septembre 1995, p. 96-102.

Bron : 'Les étudiants et le personnel des institutions universitaires francophones. Données Statistiques.', Conseil des Recteurs, september 1995, p. 96-102.

(1) Le tableau repris concerne le personnel de cadre, c'est-à-dire le personnel à charge de l'allocation de fonctionnement, du budget social et du patrimoine non affecté.

Ne rentrent pas dans le cadre de ces statistiques :

- le personnel à charge des cliniques universitaires et des investissements immobiliers;
- les élèves assistants et les assistants volontaires;
- les postes vacants.

(2) Personnel Académique : Professeur (ordinaire, extraordinaire, tps plein, tps partiel), Chargé de cours (tps plein, tps partiel),...

Personnel Scientifique : Assistant, Chef de travaux et/ou Répétiteur, Conservateur,...

Personnel Administratif, Technique et Ouvrier : personnel de direction, p. administratif, p. adjoint à la recherche, p. adjoint à la recherche, p. de gestion, p. spécialisé.

(1) Bovenstaande tabel handelt over het kaderpersoneel, d.w.z. het personeel ten laste van de werkingsuitkeringen, van het sociaal budget en van het niet-geaffecteerd patrimonium.

Niet opgenomen in de statistieken :

- personeel in dienst van de universitaire ziekenhuizen en van onroerende beleggingen;
- de leerling-assistenten en de vrijwillige assistenten;
- de openbare betrekkingen.

(2) Personnel Académique : Professeur (ordinaire, extraordinaire, tps plein, tps partiel), Chargé de cours (tps plein, tps partiel),...

Personnel Scientifique : Assistant, Chef de travaux et/ou Répétiteur, Conservateur,...

Personnel Administratif, Technique et Ouvrier : personnel de direction, p. administratif, p. adjoint à la recherche, p. de gestion, p. spécialisé.

(3) FSAGx : Faculté universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux;
FPMs : Faculté Polytechnique de Mons;
FUCAM : Facultés Universitaires Catholiques de Mons;
FUNDP : Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur;
FUSL : Facultés Universitaires Saint-Louis à Bruxelles;
UCL : Université Catholique de Louvain;
ULg : Université de Liège;
UMH : Université de Mons-Hainaut;
ULB : Université Libre de Bruxelles;
FUL : Fondation Universitaire Luxembourgeoise.

2. Causes

Un certain nombre de causes expliquent pourquoi si peu de femmes parviennent à se hisser au sommet du monde académique.

2.1. Problèmes de communication

Selon Lidewij Devroe et Pascale Peeters, respectivement assistante et doctorande de la KUL, les relations de travail entre les hommes et les femmes seraient souvent problématiques parce qu'ils se parlent avec un langage sans référentiel culturel commun. Les femmes ont appris à se comporter de façon discrète, sans vantardise et à mettre en balance leurs intérêts et ceux de leurs interlocuteurs. De plus, elles s'expriment souvent de façon indirecte : les missions et les ordres prendront beaucoup plus souvent la forme d'une suggestion ou d'une demande avec elles que ce n'est le cas avec les hommes.

Les hommes sont habitués à s'exprimer avec plus d'assurance; de cette manière, ils respirent l'autorité et sont plus vite choisis pour exercer des fonctions dirigeantes. De tels modèles ne sont pas généraux mais bien caractéristiques : le style langagier auquel on s'attend de la part d'une femme joue en sa défaveur dans des situations de travail. "Un exemple : si un professeur demande à une doctorande d'aller parler lors d'un congrès international, elle lui demandera en quoi consiste la mission, si elle pourra fournir une contribution de bonne qualité et si ceci peut être combiné avec ses autres tâches. Le message que le professeur enregistre est : "Cela ne l'intéresse pas". S'il fait la même proposition à un homme, celui-ci accepte sans problème.

Le professeur interprète en fait les choses de façon erronée. Cette femme veut tout simplement discuter pour des raisons de qualité du travail".

(3) FSAGx : Faculté universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux;
FPMs : Faculté Polytechnique de Mons;
FUCAM : Facultés Universitaires Catholiques de Mons;
FUNDP : Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur;
FUSL : Facultés Universitaires Saint-Louis à Bruxelles;
UCL : Université Catholique de Louvain;
ULg : Université de Liège;
UMH : Université de Mons-Hainaut;
ULB : Université Libre de Bruxelles;
FUL : Fondation Universitaire Luxembourgeoise.

2. Oorzaken

Een aantal oorzaken verklaren het feit dat er zo weinig vrouwen doorstromen naar de top van de academische wereld.

2.1. Communicatiestoornissen

Volgens Lidewij Devroe en Pascale Peeters, respectievelijk assistent en doctoranda aan de KU-Leuven, zouden onderlinge werkbetrekkingen tussen mannen en vrouwen vaak zo problematisch zijn, omdat zij met elkaar praten vanuit een verschillende taalcultuur. Vrouwen hebben geleerd zich niet opschepperig maar bescheiden te gedragen en hun eigen belangen af te wegen tegenover de belangen van hun gesprekspartners. Zij drukken zich bovendien veelal indirect uit : opdrachten en bevelen zullen veel vaker dan dat bij mannen het geval is in de vorm van een suggestie of verzoek worden ingekleed.

Mannen zijn gewend zich zelfzekerder uit te drukken; op die manier stralen zij autoriteit uit en worden zij sneller uitgekozen voor leidinggevende functies. Dergelijke patronen zijn niet algemeen geldend maar wel kenmerkend; de spreekstijl die van een vrouw verwacht wordt, speelt in werksituaties in haar nadeel. "Een voorbeeld : als een professor aan een doctoranda vraagt om op een internationaal congres te spreken, zal zij vragen wat de opdracht precies inhoudt, of ze een kwalitatief goede bijdrage zal kunnen leveren, en of dit combineerbaar is met haar andere opdrachten. De boodschap die de prof registreert, luidt : 'Het interesseert haar niet'. Doet hij hetzelfde voorstel aan een man, gaat die daar zonder meer op in.

De professor interpreteert fout. Die vrouw wil er uit hoofde van de kwaliteit van het werk gewoon over praten."

2.2. Différence dans les valeurs et les conflits de rôle

De tels problèmes de communication découlent partiellement de la différence dans les valeurs et les modèles de rôle que les hommes et les femmes reçoivent pendant leur éducation.

Selon Devroe et Peeters, les femmes sont encore élevées selon des modèles de valeurs différents de ceux des hommes. On apprend aux femmes à écouter et à soutenir les autres. En revanche, les hommes sont plus orientés vers l'affirmation de soi et l'étalage de connaissances. A l'université, des mérites typiquement féminins tels que la capacité de se mettre à la place des autres, l'investissement dans les autres, la modestie sont moins récompensés. Les doctorandes ont souvent l'impression de devoir renoncer à leur modèle de valeurs. Tandis qu'elles apprennent les stratégies masculines, elles cherchent à conserver leur propre identité. Les femmes ne doivent pas s'approprier complètement le "style" des hommes, "en effet, une organisation se porte mieux si elle peut disposer de styles variés qui, chacun, servent au moment opportun" (Selon TANNEN D., "Woorden aan het werk", Amsterdam, Prometheus, 1994). L'université porte ici une part de responsabilité en reprenant le modèle de valeurs masculin comme étant l'usage à respecter.

2.3. La pression du travail

A côté de la différence dans les modèles de valeurs, une pression trop forte du travail serait également responsable du grand abandon des futures universitaires. "Le fait que de nombreuses femmes arrêtent prématurément leur doctorat prouve que tout le monde ne peut pas ou ne veut pas continuer à résister à la forte pression", écrit Devroe.

2.2. Verskil in waarden en rolconflicten

Dergelijke communicatieproblemen vloeien deels voort uit een verschil in waarden en rolpatronen die mannen en vrouwen in hun opvoeding meekrijgen.

Volgens Devroe en Peeters worden vrouwen nog steeds met andere waardepatronen opgevoed dan mannen. Ze worden geleerd te luisteren en anderen te ondersteunen. Mannen daarentegen zijn gericht op zelfaffirmatie en het tonen van kennis. Typische vrouwenverdiensten als inleving, investeren in anderen en bescheidenheid worden aan de universiteit minder beloond. Doctorandae hebben hier vaak het gevoel hun eigen waardepatroon te moeten opgeven. Terwijl ze mannelijke strategieën aanleren, zoeken ze de eigen identiteit te behouden. De vrouwen mogen zich de 'stijl' van mannen niet volledig eigen maken, "een organisatie is immers beter af als ze kan beschikken over uiteenlopende stijlen die elk in eigen situaties van pas komen" (Naar : TANNEN D., 'Woorden aan het werk', Amsterdam, Prometheus, 1994). Hier ligt een deel van de schuld bij de universiteit die het mannelijk waardenpatroon overneemt als zijnde de te hanteren omgangsvorm.

2.3. Werkdruk

Naast het verschil in waardepatronen zou ook de te hoge werkdruk de oorzaak zijn van de grote drop-out van vrouwelijke toekomstige academici. "Het feit dat vele vrouwen hun doctoraat vroegtijdig in de steek laten, bewijst dat niet iedereen aan de hoge druk kan of wil blijven weerstaan", aldus Devroe.

2.4. Projets à court terme

Il ressort d'une enquête réalisée par le Centrum Vrouwenstudies de l'UIA portant sur les membres du personnel des universités flamandes (Source : "Vrouwen aan de universiteiten", UIA-Vrouwenstudies, 1991) que, dans ces universités, même en cas de qualifications égales, les femmes ont moins de chances que les hommes d'être nommées définitivement ou de voir leur fonction améliorée. Il y a en effet des facteurs inhibiteurs qui font en sorte que les femmes obtiennent plus difficilement des promotions. Les résultats de l'enquête nous apprennent que bon nombre de femmes travaillent encore pour leur fonction actuelle dans des projets précaires à court terme.

Ceci est en contraste flagrant avec les hommes qui occupent des positions beaucoup plus confortables également dotées d'un plus grand prestige. Les femmes sont donc davantage engagées dans des positions qui leur offrent peu de perspective d'amélioration et y restent également plus longtemps. Les femmes ne sont pas contentes de cette situation puisqu'elles mentionnent les projets de courte durée comme le facteur le plus inhibiteur après les responsabilités familiales.

2.5. Charges familiales

Dans la même enquête du Centrum Vrouwenstudies, les diplômées universitaires disent que les charges familiales sont ressenties comme un facteur inhibiteur. Il est vrai que certaines catégories de femmes citent davantage les charge familiales que d'autres : 21,7 % des femmes mariées ont déclaré que les tâches domestiques ont joué un rôle inhibiteur dans le développement de leur carrière (par rapport à seulement 3 % des femmes célibataires). Les femmes avec enfants ont également davantage signalé leur famille comme facteur inhibiteur que

2.4. Korte termijnprojecten

Uit een onderzoek bij personeelsleden aan de Vlaamse universiteiten uitgevoerd door het Centrum Vrouwenstudies van de UIA (Bron : 'Vrouwen aan universiteiten', UIA-Vrouwenstudies, 1991) blijkt dat, in deze universiteiten, zelfs bij gelijke kwalificaties vrouwen minder kans hebben op een vaste benoeming of op een verbetering van functie dan mannen . Binnen de universiteit spelen er immers remmende factoren die ervoor zorgen dat vrouwen moeilijk doorstromen. Uit de resultaten van het onderzoek kunnen we opmerken dat veel vrouwen voor hun huidige functie nog altijd in onzekere kortetermijnprojecten werken.

Dit staat in schril contrast met de mannen die veel meer comfortabele posities bekleden die ook hoger in aanzien staan. Vrouwen worden dus meer aangeworven en blijven dus ook langer zitten op posities die weinig kansen op verbetering bieden. De vrouwen zijn met deze situatie zelf niet gelukkig want ze vermelden de korte-termijnprojecten als de op één na meest remmende factor, na de gezinslast.

2.5. Gezinslast

In hetzelfde onderzoek van het Centrum Vrouwenstudies zeggen de vrouwelijke academici dat de gezinslast wordt ervaren als een belemmerende factor. Het is wel zo dat bepaalde categorieën vrouwen de gezinslast meer aanhalen dan andere : 21,7 % van de gehuwde vrouwen gaf aan dat de huishoudelijke taken een belemmerende rol hebben gespeeld in de uitbouw van haar carrière (tegenover slechts 3 % van de ongehuwde vrouwen). Ook de vrouwen met kinderen signaleerden hun gezin meer als remmende factor dan de vrouwen zonder

les femmes sans enfants : 26,7 % par rapport à 5,1 %. L'analyse de l'amélioration de la fonction a toutefois fait apparaître que davantage de femmes mariées que célibataires ont progressé depuis le début de leur carrière et que davantage de femmes avec enfants que sans enfants ont eu des promotions. En outre, ces femmes sont également plus actives en ce qui concerne les publications scientifiques. Cela permet de conclure que la famille, et même les enfants, ne constituent pas une entrave mais plutôt un stimulant à une plus grande productivité et à une meilleure carrière. Objectivement, les charges familiales n'ont donc pas constitué un obstacle pour ces femmes. Manifestement, les femmes doivent donc, davantage que les hommes, faire preuve de talents d'improvisation et d'organisation, et sont également davantage obligées de mieux coordonner les différentes tâches.

Dans une enquête effectuée par la Fédération des Femmes diplômées d'Université (1990) auprès de femmes qui travaillent à l'université, les enquêteurs sont arrivés à la même constatation. Ils affirment en effet que la réussite de la carrière des femmes universitaires dépend de leur combativité, de leur volonté de réussir et ensuite de leur sens de l'organisation.

Le fait que les femmes elles-mêmes signalent les charges familiales comme facteur inhibiteur très important, indique qu'il y a souvent des problèmes, mais que les mères mariées réussissent à les résoudre. Selon le professeur Vorlat (K.U.-Leuven), les charges familiales et la priorité accordée à la carrière du conjoint jouent toutefois un rôle important dans la carrière académique des femmes.

kinderen : 26,7 % tegenover 5,1 %. Toch bleek bij de analyse van de functieverbetering dat meer gehuwde vrouwen er sedert het begin van hun carrière op vooruitgegaan zijn dan hun ongehuwde collega's en dat meer vrouwen met kinderen promotie gemaakt hebben dan vrouwen zonder kinderen. Bovendien zijn deze vrouwen ook actiever op het vlak van wetenschappelijke publicaties. Hieruit blijkt dat het gezin, en zelfs de kinderen geen rem zijn maar eerder een stimulant tot grotere productiviteit en betere carrière. Objectief gezien heeft de gezinslast hen dus niet tegengehouden. Vrouwen zijn dus blijkbaar meer dan mannen aangewezen op improvisatie- en organisatietalent en zijn ook meer verplicht de verschillende taken beter te coördineren.

In een onderzoek dat gehouden werd door de 'Fédération des Femmes diplômées d'Université' (1990) bij vrouwen die aan de universiteit werken, kwamen de onderzoekers tot dezelfde bevinding. Zij stellen namelijk dat het slagen van de carrière van universitaire vrouwen afhangt van hun vechtlust, hun wil om te slagen en vervolgens van hun zin voor organisatie.

Het feit dat de vrouwen zelf de gezinslast signaleren als een zeer belangrijke remmende factor, wijst erop dat er vaak problemen zijn, maar dat de gehuwde moeders erin slagen om deze op te lossen. Volgens professor Vorlat (K.U.-Leuven), speelt de gezinslast en de voorrang aan de loopbaan van de echtgenoot echter wel een belangrijke rol in de academische carrière van de vrouwen.

Trop peu de femmes estiment nécessaire d'obtenir un doctorat. Elles doivent préparer leur thèse de doctorat au cours de leur assistanat et souvent cela ne réussit pas. Selon Vorlat, les accords entre hommes et femmes sont mauvais. L'homme suit sa voie et ensuite il semble qu'il soit trop tard pour la femme. Il peut étudier quelque temps à l'étranger. Elle pas. Si les femmes deviennent enceintes au cours des six années pendant lesquelles elles peuvent préparer leur doctorat, elles perdent ce temps. Vorlat propose qu'elles puissent le rattraper par après. Cela ne serait toutefois pas réalisable parce que l'on continue à compter en années académiques complètes. (Source : Nieuwsblad, 25-26/11/89). Selon une enquête récente, il ressort toutefois que certaines universités (e.a. l'ULB et l'UCL) ont mis au point une solution pour le problème de maternité durant la préparation de leur doctorat.

2.6. L'obtention d'un doctorat

Le Conseil interfacultaire Hommes-Femmes de la KUL a mené une enquête (septembre '95 - janvier '96) dont l'objectif était la recherche des facteurs et des processus qui font que les femmes sont moins recrutées et ont moins de promotions dans le corps académique. L'enquête concernait toute la population ayant obtenu un doctorat entre 1990 et 1994 dans le cadre d'un mandat d'assistant ou du FNRS.

L'une des conditions les plus importantes pour avoir accès à une carrière académique est l'obtention d'un doctorat. Une fois dépassé le cap du doctorat, les hommes et les femmes entrent en ligne de compte de la même façon pour une fonction au sein du corps académique. Le problème de la promotion se situe dans la période précédant l'obtention du doctorat : seulement 1 personne sur 3 obtenant un doctorat est une femme; cette même proportion est plus ou moins maintenue lors des recrutements dans le corps académique au cours de la période 1990-1994.

Te weinig vrouwen vinden het noodzakelijk om een doctoraatsdiploma te behalen. Tijdens hun assistentschap moeten ze hun doctoraal proefschrift voorbereiden en vaak lukt dat niet. Volgens Vorlat maakt men slechte afspraken tussen man en vrouw. De man gaat zijn gang en daarna blijkt het voor de vrouw te laat. Hij kan enige tijd in het buitenland studeren. Zij niet. Als vrouwen tijdens de zes jaren waarin ze het doctoraat kunnen voorbereiden zwanger worden, verliezen ze die tijd. Vorlat stelt voor dat ze die achteraf kunnen ophalen. Dit zou echter niet haalbaar zijn omdat men blijft rekenen met volle academiejaren (Bron : Nieuwsblad, 25-26/11/89). Uit recenter onderzoek blijkt echter dat enkele universiteiten (o.a. ULB en UCL) reeds een oplossing hebben uitgewerkt voor het probleem van zwangerschap tijdens de voorbereiding van hun doctoraat.

2.6. Het behalen van een doctoraat

De Interfacultaire Raad Man-Vrouw-KUL heeft een onderzoek (september '95 - januari '96) gevoerd met als doelstelling het opsporen van factoren en processen die maken dat vrouwen in mindere mate in- en doorstromen in het academische corps. De onderzoeks-populatie betrof alle tussen 1990 en 1994 gedoctoreerden in het kader van een assistenten- of NFWO-mandaat.

Een van de belangrijkste voorwaarden om toegang te verkrijgen tot een academische loopbaan, is het behalen van een doctoraat. Eens de kaap van het doctoraat overschreden, komen mannen en vrouwen in gelijke mate in aanmerking voor een functie binnen het academische corps. Het probleem in de doorstroming situeert zich in de periode voor het behalen van een doctoraat : slechts 1 op 3 van de gedoctoreerden zijn vrouwen; diezelfde verhouding blijft min of meer gehandhaafd bij aanwervingen in het academische corps in de periode 1990 - 1994.

AVIS

1. Service de médiation permanent.

Le Conseil insiste sur la désignation d'un médiateur permanent pour l'égalité des chances auprès des universités. La mission du médiateur se composerait de trois tâches :

- analyse de la situation;
- politique à court et à long terme;
- médiation lors des conflits.

1.1. Analyse

Le médiateur établira un diagnostic aussi précis que possible afin de pouvoir définir les lignes de force et les objectifs spécifiques pour une politique éventuelle, mais également pour déterminer où la médiation serait utile.

L'analyse devrait consister en un ensemble de données statistiques et de témoignages des parties concernées.

- Données statistiques

Le médiateur constitue une base de données par faculté, discipline et département concernant le nombre d'hommes/femmes à tous les niveaux de l'échelle académique. Ces données devraient être comparables avec celles d'autres universités sur le plan régional, national, européen et international. Il ou elle recherche également les causes qui peuvent expliquer les données. Il convient ici de prêter également attention à la collaboration entre les départements et aux programmes spéciaux qui attirent les étudiants étrangers.

- Témoignages

Rassembler les témoignages constitue le plus souvent une partie difficile dans l'analyse. Ils peuvent toutefois être rassemblés de différentes manières; au moyen de questionnaires adaptés aux niveaux académiques, au moyen de ce que l'on appelle les interviews *-(exit)* et en consignand avec précision les récits des deux parties dans les situations conflictuelles.

ADVIES

1. Permanente ombudsdienst

De Raad dringt aan op het aanstellen van een permanente ombudspersoon voor gelijke kansen aan de universiteiten. De verantwoordelijkheid van de ombudspersoon zou uit drie taken bestaan :

- analyse van de gegeven situatie;
- beleid op korte en lange termijn;
- bemiddeling in conflicten.

1.1. Analyse

De ombudspersoon zal hier een zo nauwkeurig mogelijke diagnose stellen om voor een eventueel beleid krachtlijnen en specifieke doelen te kunnen bepalen, maar ook om vast te stellen waar bemiddeling nuttig zou zijn.

De analyse zou moeten bestaan uit een verzameling van statistische gegevens en getuigenissen van betrokken partijen.

- Statistische gegevens :

De ombudspersoon legt een database aan per faculteit, discipline en departement over de aantallen mannen/vrouwen op alle niveaus van de academische ladder. Die gegevens zouden vergelijkbaar moeten zijn met die van andere universiteiten op regionaal, nationaal, Europees en internationaal vlak. Zij of hij spoort ook de oorzaken op die de gegevens kunnen verklaren. Hierbij moet ook gelet worden op samenwerking tussen departementen en op speciale programma's die buitenlandse studenten aantrekken.

- Getuigenissen :

Het verzamelen van getuigenissen is meestal een moeilijk onderdeel in de analyse. Ze kunnen echter op verschillende manieren verzameld worden; door middel van vragenlijsten die aan de academische niveaus zijn aangepast, aan de hand van zogenaamde *(exit)*-interviews en via het nauwkeurig vastleggen van de verhalen van beide partijen in conflictsituaties.

1.2. Politique

Si l'analyse est complète, il ne devrait pas être tellement difficile de définir une politique à court et à long terme. Tous les ans, le médiateur doit émettre un rapport comportant des avis sur la base de données rassemblées. Il/elle peut identifier des groupes-cibles (dans certaines disciplines) qui peuvent alors être suivis de manière plus intensive pendant une période déterminée.

1.3. Médiation

Lors d'un conflit entre plusieurs parties, la tâche du médiateur consiste à protéger la partie la plus faible contre des mesures de représailles.

Il convient de créer un espace où l'on peut discuter des problèmes et arrondir les angles lors d'un conflit. Un médiateur se trouvera dans une position lui permettant de placer les "impressions" dans leur contexte exact et d'établir ainsi le rapport entre les différends individuels et les problèmes structurels.

Il va de soi qu'un médiateur, qui se voit confier une tâche aussi importante et considérable, doit recevoir l'encadrement logistique nécessaire.

L'exhaustivité et le sérieux sont en effet essentiels pour la réussite de ce projet.

2. Adaptation de la structure et de la culture de l'organisation

Le Conseil insiste sur la création d'une ambiance de travail interne au sein des universités qui ne réduise pas les êtres humains à des robots rationnels, mais les soutienne au contraire dans leur diversité en tant qu'être humains. Ceci prévient non seulement la révolte et la démotivation, mais peut également accompagner, tant les hommes que les femmes, dans leur souhait de bouleverser les rôles traditionnels.

La présence, l'attention et le respect pour les soucis professionnels et familiaux des membres individuels du personnel académique, cela revient en grande partie à un rôle de mentor de la part des professeurs-directeurs de thèse, avec une disponibilité renouvelée et dans une optique de collaboration, et ceci en tant que milieu favorable dans lequel la créativité et la motivation des jeunes chercheurs peuvent s'intensifier au lieu de s'affaiblir.

1.2. Beleid

Als de analyse volledig is, zou het niet zo moeilijk moeten zijn om een beleid op korte en lange termijn uit te stippelen. Jaarlijks zal de ombudspersoon een rapport met adviezen moeten uitgeven op basis van de verzamelde gegevens. Hij/zij kan doelgroepen identificeren (binnen bepaalde disciplines) die dan gedurende een bepaalde periode intensiever kunnen gevolgd worden.

1.3. Bemiddeling

Bij een conflict tussen meerdere partijen is het de taak van de ombudsman om de zwakkere partij te beschermen tegen vergeldingsmaatregelen.

Het komt er op aan een ruimte te creëren waarin problemen bespreekbaar gemaakt kunnen worden en de scherpe kanten van een conflict verzacht kunnen worden. Een ombudspersoon zal zich in een positie bevinden om 'indrukken' in hun juiste context te plaatsen en zo het verband kunnen leggen tussen individuele geschillen en structurele problemen.

Het spreekt vanzelf dat een ombudspersoon die zich voor zo'n belangrijke en omvangrijke taak gesteld ziet, de nodige logistieke omkadering moet krijgen.

Volledigheid en grondigheid zijn immers essentieel voor het slagen van dit project.

2. Aanpassing van de organisatie-structuur en -cultuur

De Raad dringt aan op het creëren van een intern werkklimaat binnen de universiteiten dat de mens niet herleidt tot rationele productierobotten maar wel in zijn veelzijdig mens-zijn ondersteunt. Dit voorkomt niet alleen opstandigheid en demotivatie, maar kan ook zowel mannen als vrouwen in hun wens tot roldoorbreking begeleiden.

Aanwezigheid, aandacht en respect voor de werk- en gezinsbemannissen van individuele doctorandi, het komt grotendeels neer op mentorschap vanwege professoren-promotoren, met een hernieuwde inzet en vanuit een samenwerkingsoptiek en dit als voedingsbodem waarop de creativiteit en motivatie van jonge onderzoekers versterkt worden in plaats van ontkracht.

Selon le Conseil, il ne suffira pas de lancer un appel aux professeurs. Lorsque des individus (surchargés) assument un rôle en évolution au sein d'un système, ils doivent être soutenus par le système. En matière de structure, on pourrait réfléchir à une voie spécifique vers la redistribution du travail.

Dans l'enseignement universitaire flamand, on peut s'attendre à l'avenir à des tendances de concentration et d'extension. Une certaine division des missions de recherche et d'enseignement y semble donc réalisable.

La liaison directe entre l'enseignement et la recherche constitue l'une des caractéristiques fondamentales de l'identité de l'enseignement universitaire. Toutefois, à une époque de travail en équipes, de communication intensive et de technologie de l'information en expansion, un autre mécanisme doit être pensable que l'intégration permanente des deux fonctions en une seule et même personne.

Le Conseil se demande si l'on ne pourrait répartir cette intégration dans le temps de manière à ce que, au cours de sa carrière, l'on puisse se spécialiser alternativement dans les deux sortes de missions.

Cette division des tâches créerait du temps et de l'espace. Mais profite-t-elle également réellement aux relations humaines ? Obtenons-nous de la sorte une ambiance de travail plus humaine ? Le climat universitaire actuel stimule plutôt les réalisations individuelles que la responsabilité collective ou l'amélioration des compétences d'autrui. Une modification des attitudes est très difficile. Le Conseil est d'avis que, si l'on veut réellement un climat plus respectueux, cela nécessitera la mise en place d'une nouvelle "culture d'entreprise" via le management dans de nombreux départements.

Volgens de Raad zal het louter aanspreken van professoren niet helpen. Wanneer (overbelaste) individuen binnen een systeem een veranderende rol op zich nemen, moeten zij door het systeem worden ondersteund. Inzake structuur zou kunnen nagedacht worden over een eigen route naar arbeidsherverdeling.

In het Vlaams universitair onderwijs verwacht men in de toekomst tendenzen naar concentratie en schaalvergroting. Een zekere uitsplitsing van onderzoeks- en onderwijsopdrachten wordt dus een mogelijks haalbare kaart.

De directe koppeling tussen onderwijs en onderzoek is één van de cruciale identiteitskenmerken van universitair onderwijs. Toch moet er in een tijd van communicatie-intensief teamwerk en escalerende informatietechnologie een ander mechanisme denkbaar zijn dan de voortdurende integratie van beide functies in één persoon.

De Raad vraagt zich af of deze integratie niet zodanig gespreid kan worden in de tijd dat men zich gedurende zijn loopbaan afwisselend in beide soorten opdrachten kan specialiseren.

Die taakuitsplitsing zou tijd en ruimte creëren. Maar wordt deze ook werkelijk voor menselijke omgang benut? Krijgen we zo een meer intermenselijk werkklimaat? Het huidige universitaire klimaat stimuleert eerder individuele prestatie en profilering dan collectieve verantwoordelijkheid of het voeden van andermans kunde. Attitude-ombouw is zeer moeilijk. De Raad is van oordeel dat, indien men werkelijk een meer respectvol klimaat wil, dit in heel wat afdelingen cultuurmanagement zal vereisen.

ANNEXE 1 :

Tableau 3 : Effectif du personnel à charge des subventions de fonctionnement, réparti par sexe - par université flamande - par catégorie de personnel (en équivalents temps plein) (1994).

BIJLAGE 1 :

Tabel 3 : Effectief van het personeel ten laste van de werkingsuitkeringen, opgesplitst naar mannen en vrouwen - per Vlaamse universiteit - per personeelscategorie (in voltijdse eenheden) (1994). (1)

	ZAP				AAP				ATP			
	M	M(%)	V	V(%)	M	M(%)	V	V(%)	M	M(%)	V	V(%)
K.U. Leuven	847,60	91,18%	82,00	8,82%	404,80	57,46%	299,70	42,54%	853,50	61,90%	525,40	38,10%
RUG	531,33	89,06%	65,25	10,94%	245,30	62,95%	144,35	37,05%	711,00	62,78%	421,50	37,22%
VUB	281,33	82,30%	60,49	17,70%	151,15	63,51%	86,85	36,49%	246,00	49,40%	252,00	50,60%
UIA	135,71	93,73%	9,08	6,27%	39,30	56,26%	30,55	43,74%	96,80	47,59%	106,60	52,41%
RUCA	95,55	88,06%	12,95	11,94%	19,00	58,46%	13,50	41,54%	104,00	48,94%	108,50	51,06%
UFSIA	123,08	88,72%	15,65	11,28%	51,15	59,03%	35,50	40,97%	42,50	38,50%	67,90	61,50%
LUC	75,50	76,39%	23,33	23,61%	31,90	52,38%	29,00	47,62%	38,57	49,71%	39,02	50,29%
KU Brussel	27,68	79,36%	7,20	20,64%	7,90	50,97%	7,60	49,03%	9,00	34,62%	17,00	65,38%
Totaal	2.117,78	88,47%	275,95	11,53%	950,50	59,50%	647,05	40,50%	2.101,37	57,74%	1.537,92	42,26%

Tableau 4 : Effectif du personnel à charge d'autres sources que les subventions de fonctionnement, réparti par sexe - par université flamande - par catégorie de personnel (en équivalents temps plein) (1)

Tabel 4 : Effectief van het personeel ten laste van andere bronnen dan de werkingsuitkeringen, opgesplitst naar mannen en vrouwen - per Vlaamse universiteit - per personeelscategorie (in voltijdse eenheden). (1)

	WP				ATP			
	M	M(%)	V	V(%)	M	M(%)	V	V(%)
K.U. Leuven	872,30	65,19%	465,80	34,81%	261,70	36,70%	451,30	63,30%
RUG	462,95	67,32%	224,75	32,68%	235,50	35,33%	431,05	64,67%
VUB	168,25	63,63%	96,15	36,37%	141,50	35,62%	255,80	64,38%
UIA	33,40	53,31%	29,25	46,69%	44,31	30,91%	99,05	69,09%
RUCA	42,50	71,43%	17,00	28,57%	21,00	42,20%	28,76	57,80%
UFSIA	34,40	59,93%	23,00	40,07%	26,00	23,79%	83,30	76,21%
LUC	42,15	61,04%	26,90	38,96%	29,87	45,32%	36,04	54,68%
KU Brussel	5,10	50,50%	5,00	49,50%	2,00	13,42%	12,90	86,58%
Totaal	1.661,05	65,71%	887,85	34,83%	761,88	35,27%	1.398,20	64,73%

(1) Source : 'Het personeel aan de Vlaamse universiteiten', de : Universiteit en Beleid - VL.I.R.-publicatie, février 1995, p. 20-34.

(1) Bron : 'Het personeel aan de Vlaamse universiteiten', uit: Universiteit en Beleid - VL.I.R.-publicatie, februari 1995, p. 20-34.

ANNEXE 2 : Questionnaire relatif à la représentation féminine dans les universités.

Les universités francophones - Répartition du personnel par catégorie de personnel et par sexe.

* Faculté Polytechnique de Mons

	Personnel de cadre				Personnel hors cadre	
	personnel enseignant	personnel scientifique		personnel adm., tech. et ouvrier	personnel scientifique	personnel adm., tech. et ouvrier
		permanent	temporaire			
hommes	52,175	22,3	25	86	76	43
femmes	2,00	1	4	23	18	25
total	54,175	23,3	29	109	94	68

Remarque : les chiffres représentent des équivalents temps plein.

* Université Libre de Bruxelles

	Personnel de cadre				Personnel hors cadre	
	personnel enseignant	personnel scientifique		personnel adm., tech. et ouvrier	personnel scientifique	personnel adm., tech. et ouvrier
		permanent	temporaire			
hommes	340,933	157,220	171,548	455,500	219,153	138,638
femmes	70,073	78,330	130,662	481,446	163,449	257,442
total	411,006	235,550	302,210	936,946	382,602	396,080

Remarques :
 - les chiffres représentent des équivalents temps plein;
 - les chiffres sont arrêtés au 31 décembre 1995.

BIJLAGE 2 : Questionnaire relatif a la représentation féminine dans les universités

Les universités francophones - Répartition du personnel par catégorie de personnel et par sexe.

* Faculté Polytechnique de Mons

Remarque : les chiffres représentent des équivalents temps plein.

* Université Libre de Bruxelles

Remarques :
 - les chiffres représentent des équivalents temps plein;
 - les chiffres sont arrêtés au 31 décembre 1995.

* Université de Liège

* Université de Liège

	Personnel de cadre			Personnel hors cadre		
	personnel enseignant	personnel scientifique		personnel adm., tech. et ouvrier	personnel scientifique	personnel adm., tech. et ouvrier
permanent		temporaire				
hommes	403	185	227	428	317	199
femmes	35	86	180	523	199	258
total	438	271	407	951	516	357

Remarque : les chiffres sont arrêtés au 1er février.

Remarque : les chiffres sont arrêtés au 1er février.

* Faculté Universitaire Saint-Louis

* Faculté Universitaire Saint-Louis

	Personnel de cadre			Personnel hors cadre		
	personnel enseignant	personnel scientifique		personnel adm., tech. et ouvrier	personnel scientifique	personnel adm., tech. et ouvrier
permanent		temporaire				
hommes	84	6	21	11	4	11
femmes	18	4	13	22	4	11
total	102	10	34	33	8	22

Remarque : nombres réels au 31 décembre 1995.

Remarque : nombres réels au 31 décembre 1995.

* Faculté universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux

* Faculté universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux

	Personnel de cadre			Personnel hors cadre		
	personnel enseignant	personnel scientifique		personnel adm., tech. et ouvrier	personnel scientifique	personnel adm., tech. et ouvrier
permanent		temporaire				
hommes	28	30	15,5	54	69	45
femmes	2	-	8,5	49	25	72
total	30	30	24	103	94	117

Remarque : Situation au 1er janvier 1996.

Remarque : Situation au 1er janvier 1996.

* Université de Mons-Hainaut

* Université de Mons-Hainaut

	Personnel de cadre			Personnel hors cadre		
	personnel enseignant	personnel scientifique permanent	personnel scientifique temporaire	personnel adm., tech. et ouvrier	personnel scientifique	personnel adm., tech. et ouvrier
hommes	94	20	47	90	39	18
femmes	17	9	38	183	34	17
total	111	29	85	273	73	35

* Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix

* Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix

Les FUNDP n'ont pas fait de distinction entre personnel enseignant, personnel scientifique et personnel administratif, technique et ouvrier.

Une répartition a été faite entre personnel académique et personnel scientifique (comme dans le tableau 5).

De FUNDP heeft in zijn personeelsoverzicht geen onderscheid gemaakt naar 'personeel enseignant', 'personeel scientifique' et 'personeel administr., techniq. et ouvrier'.

Er werd een verdeling gemaakt volgens academisch en wetenschappelijk personeel (zoals in tabel 5).

* Université Catholique de Louvain

* Université Catholique de Louvain

	Personnel de cadre			Personnel hors cadre		
	personnel enseignant	personnel scientifique permanent	personnel scientifique temporaire	personnel adm., tech. et ouvrier	personnel scientifique	personnel adm., tech. et ouvrier
hommes	1080	116	254	585	771	216
femmes	137	27	196	738	437	295
total	1217	143	450	1323	1208	511