

# HET GLAZEN PLAFOND DOORBROKEN?

## De eerste generatie vrouwelijke professoren aan de UGent (1960-2014), een *oral history* project<sup>1</sup>

Lore Goovaerts

### 1. Inleiding

Vandaag beginnen meer vrouwen aan universitair onderwijs dan mannen. In het academiejaar 2014-2015 bedraagt het aantal vrouwelijke studenten aan de UGent 55% van het totale studentenaantal. Toch kan hetzelfde niet gezegd worden over het professorenkorps, waar slechts 21% van alle professoren – het zelfstandig academisch personeel of ZAP – een vrouw is.<sup>2</sup> Hoe hoger het niveau, hoe lager het aantal vrouwen – de zogenaamde verticale segregatie – blijkt de regel aan veel Vlaamse universiteiten.<sup>3</sup> Mannen groeien makkelijker door naar het niveau van hoogleraar of gewoon hoogleraar. Vrouwen lijken te stoten op een ‘glazen plafond’, een onzichtbare barrière die hen tegenhoudt om hoger op te raken. De m/v-verhouding aan de UGent, zowel op vlak van studies als in de uitbouw van een academische carrière, kent een lange geschiedenis.<sup>4</sup>

Wie zijn de vrouwen die er in het recente verleden toch in slaagden om het glazen plafond te doorbreken? Hoe zag de situatie eruit voor vrouwen aan de UGent tijdens de tweede helft van de 20<sup>e</sup> eeuw? Aan de hand van interviews met dertig vrouwelijke professoren met pensioen, wordt geprobeerd om een antwoord te vinden op deze vragen. De mondelinge getuigenissen van de emeritae vormen de historische bronnen en zijn de rode draad door dit artikel. Met emeritae doel ik niet alleen op de ‘officiële’ emeritae van de UGent, maar ook op de

---

<sup>1</sup> Dit artikel is een samenvatting van de onderzoeksresultaten in L. Goovaerts, *Het glazen plafond doorbroken? De eerste generatie vrouwelijke hoogleraren aan de UGent, een oral history project*, Gent (onuitgegeven masterscriptie Universiteit Gent), 2016, 155 p. (promotor: G. Deneckere). Deze scriptie kreeg de eervolle vermelding bij de Prijs voor het Gents Historisch Onderzoek, uitgereikt op de Dag van het Gentse historische onderzoek in het STAM (Stadsmuseum Gent) in november 2016.

<sup>2</sup> S.n., *Beleidsplan Gender UGent*, Gent, 2014, pp. 6-7.

<sup>3</sup> K. Vercoutere, *Wetenschappelijke onderzoek en de genderproblematiek*, Brussel, 2002, pp. 22-23.

<sup>4</sup> De Universiteit Gent heette voor het jaar 1991 ‘Rijksuniversiteit Gent’. Aangezien dit artikel ook dikwijls melding maakt van de hedendaagse situatie, wordt – om verwarring te vermijden – ervoor gekozen om steeds de naamgeving ‘UGent’ en ‘Universiteit Gent’ te gebruiken doorheen dit artikel.

vrouwelijke professoren met pensioen die niet gemachtigd werden om de titel van emeritus te dragen. Deze verschillen zijn afhankelijk van de graad die de persoon in kwestie bij haar pensionering had of van het aantal dienstjaren na het bekomen van de titel van hoogleraar. Emeriti zijn in principe (gewoon) hoogleraren op rust, ereprofessoren zijn (hoofd)docenten op rust.

Voor de periode 1817-2016 kende de UGent in totaal 81 emeritae of ereprofessoren, waarvan er 58 nog in leven zijn. Om de groep van emeritae in kaart te brengen, gebruikte ik de gegevens afkomstig uit de professorendatabank UGent-Memorialis, die in maart 2016 gelanceerd werd.<sup>5</sup> Deze databank loopt tot 2012. Vrouwelijke professoren die na 2012 met pensioen of emeritaat gingen, traceerde ik via gegevens van de Directie Personeel en Organisatie van de UGent. Uiteindelijk kon ik 53 emeritae contacteren, waarvan ik er uiteindelijk dertig interviewde. De verdeling van de 30 respondenten over de verschillende niveaus binnen het zelfstandig academisch personeel – vanaf het moment van hun pensionering – ziet er als volgt uit: 2 docenten, 12 hoofddocenten, 4 hoogleraren en 12 gewoon hoogleraren. Door de enthousiaste respons, is deze groep respondenten relatief goed gespreid over de verschillende faculteiten en de verschillende leeftijdscategorieën. In dit artikel wordt ingezoomd op een aantal specifieke aspecten die tijdens de interviews aan bod kwamen.

## 2. Vrouwen aan de Gentse universiteit: een moeizame geschiedenis

Toen de Universiteit Gent in 1817 haar deuren opende, was het nog lang wachten vooraleer de eerste vrouw zich inschreef. Dat gebeurde pas in 1882 wanneer Sidonie Verhelst koos voor de opleiding wetenschappen.<sup>6</sup> Haar aanwezigheid zorgde voor heel wat beroering onder de studenten. Hoewel ze steevast op de hoek van de eerste rij zat, afgezonderd van haar 45 collega's, probeerden de studenten haar briefjes in de hand te stoppen. Een Roemeense student deed zelfs een poging om naast haar plaats te nemen, wat tot een handgemeen onder de studenten leidde. Het aandeel vrouwelijke studenten bleef in de decennia na 1882 zeer laag. In 1889 studeerden 12 vrouwen op een totale studentenpopulatie van 857 aan de Gentse Universiteit. Na 1889 zakte het aantal vrouwelijke studenten opnieuw: het duurde tot 1909 vooraleer opnieuw zo'n 'hoog' cijfer

---

<sup>5</sup> [www.ugentmemorialis.be](http://www.ugentmemorialis.be).

<sup>6</sup> A.M. Van der Meersch, *Een universitaire loopbaan voor vrouwen aan de Universiteit Gent (1901-1965). Een glazen plafond?* Gent, 2007, p. 3.

vastgesteld werd.<sup>7</sup> Deze opvallende daling was toe te schrijven aan de wet van 10 april 1890, die het humanioradiploma als noodzakelijke voorwaarde stelde voor toelating aan een universiteit. De slechte uitbouw van het middelbaar onderwijs voor meisjes zorgde ervoor dat jonge vrouwen wegbleven van de universiteit.<sup>8</sup> Na WO I steeg de vrouwelijke studentenpopulatie geleidelijk. In het academiejaar 1924-1925 werd een hoogtepunt bereikt met 112 vrouwelijke studenten, ofwel 6,8% van de totale studentenpopulatie. Vrouwelijke studenten vormden, ook in de jaren onmiddellijk na WOII, een kleine minderheid aan de Gentse universiteit. Het was pas vanaf de jaren 50 en 60 dat de participatie van vrouwen aan universitair onderwijs in een stroomversnelling trad.<sup>9</sup> Het aantal vrouwelijke studenten onderging in die periode een spectaculaire stijging: van 364 in 1949 tot maar liefst 2.818 in 1969.<sup>10</sup> Vanaf dan bleef de vrouwelijke studentenpopulatie, op enkele verwaarloosbare dalingen na, stijgen. Op een algemeen gendevenwicht was het wachten tot het academiejaar 1995-1996: vanaf dan studeerden evenveel vrouwen als mannen aan de Gentse universiteit, een keerpunt in de geschiedenis van vrouwen in het universitair onderwijs in Vlaanderen.

De Universiteit Gent mocht dan wel de eerste vrouwelijke student verwelkomen in 1882, op de eerste vrouwen in de hogere regionen van de universitaire gemeenschap was het nog een tijdje wachten. De eerste vrouwelijke assistent, Bertha De Vriese, kon beginnen in 1903. Na een uitmuntend parcours afgelegd te hebben tijdens haar studies geneeskunde, won ze de universitaire wedstrijd in de klasse van anatomische, biologische en fysiologische wetenschappen. Hiervoor werd ze gehuldigd bij het begin van het nieuwe academiejaar 1901-1902: ze won de gouden medaille van de stad Gent en mocht als eerste vrouw het spreekgestoelte van de Gentse Aula betreden om de zaal toe te spreken.<sup>11</sup> Als assistent aan het Laboratorium voor Menselijke Anatomie bij professor Hector Leboucq droeg ze met haar wetenschappelijk onderzoek naar de bloedtoevoer van de hersenen bij tot de internationale uitstraling van de Gentse Morfologische School. Haar afgietsels van de bloedvaten van de hersenstam zijn één van de topstukken van de anatomische collectie van de UGent. Ondanks al deze inspanningen werd haar onderzoeksmandaat niet verlengd en in 1908 was haar wetenschappelijke

<sup>7</sup> UGentMemorie Tableau Public, “Voltijdse studenten UGent 1817/18-2014/15”, geraadpleegd 06.04.16, <http://public.tableau.com/profile/ugentmemorie#!/vizhome/StudentenUGent181718-201415/Dashboard1>.

<sup>8</sup> A.M. Van der Meersch, *De eerste generatie meisjesstudenten aan de Rijksuniversiteit te Gent (1882/1883-1929/1930)*, Gent, 1982, p. 27.

<sup>9</sup> A. Vandenbilcke, *Meisjesstudenten aan de Rijksuniversiteit Gent (1930/31-1945/46)*, Gent, 1987, p. 64.

<sup>10</sup> UGentMemorie Tableau Public, “Voltijdse studenten UGent 1817/18-2014/15”, geraadpleegd 06.04.16.

<sup>11</sup> A.M. Van der Meersch, *Een universitaire loopbaan voor vrouwen aan de Universiteit Gent (1901-1965)*, p. 8.

loopbaan ten einde. Professor Leboucq verkoos zijn eigen zoon, Georges Leboucq voor het assistentschap. Bertha De Vriese bouwde wel een carrière uit met een eigen privépraktijk, al was het geen academische.<sup>12</sup>

Ook het parcours dat Irène Van Der Bracht • de eerste vrouwelijke docent • aflegde, was tekenend voor de moeilijkheden waarmee vrouwen die een wetenschappelijke loopbaan ambieerden, geconfronteerd werden. Irène Van Der Bracht studeerde in 1913 af als licentiate lichamelijke opvoeding en mocht meteen beginnen als tijdelijke docente. Onder de Duitse bezetter tijdens WOI weigerde ze les te geven. Na de oorlog werd ze de eerste vrouwelijke vastbenoemde docent aan de Universiteit Gent.<sup>13</sup> Met een jaarvergoeding van 3000 franc verdiende ze een pak minder dan haar mannelijke collega die op een wedde van 9600 franc kon rekenen. In 1920 deed Van Der Bracht een poging om te promoveren tot hoogleraar. Zowel rector Henri Pirenne als de beheerder-inspecteur gaven een negatief advies. Het argument luidde als volgt: “*la charge universitaire dont Mme Van Der Bracht est investie n’est pas assez importante pour justifier une promotion au rang de professeur*”.<sup>14</sup>

Ten gevolge van de gedeeltelijke vernederlandsing van de UGent werden in 1925 Nederlandstalige cursussen toegevoegd aan haar opdracht. Op dat moment probeerde ze nogmaals een bevordering tot hoogleraar te krijgen. Ditmaal kreeg ze tegenkanting van haar collega’s in de raadszitting van het HILLO, die argumenteerden dat het diploma van lichamelijke opvoeding geen wettelijke graad is en dus ongeldig om benoemd te worden tot hoogleraar. Rector Van den Bossche sloot zich bij deze zienswijze aan. Ook de beheerder-inspecteur deed hetzelfde, hoewel hij weet had van mannelijke collega’s van Van Der Bracht die met eenzelfde diploma wel benoemd werden tot hoogleraar. Minister van Kunsten en Onderwijs Camille Huysmans legde deze negatieve adviezen, ondanks de universitaire tegenkanting, naast zich neer en benoemde Irène Van Der Bracht in 1925 tot hoogleraar.<sup>15</sup> Dat de universitaire autoriteiten niet al te blij waren met de beginnende vrouwelijke aanwezigheid onder het academisch personeel, mag blijken uit bovenstaande verhalen. Zonder expliciet vrouwen te verbieden om op te klimmen op de academische ladder, slopen remmende factoren in de besluiten van de UGent. De

<sup>12</sup> P. Gunst en F. Danniau, “De Vriese, Bertha (1877-1958)”, *UGentMemorie*, laatst gewijzigd 10.08.15, [www.ugentmemorie.be/personen/de-vriese-bertha-1877-1958](http://www.ugentmemorie.be/personen/de-vriese-bertha-1877-1958), geraadpleegd 30.11.16.

<sup>13</sup> P. Gunst, “Van Der Bracht, Irène (1891-1941)”, *UGentMemorie*, laatst gewijzigd 21.04.15, [www.ugentmemorie.be/personen/van-der-bracht-irene-1891-1941](http://www.ugentmemorie.be/personen/van-der-bracht-irene-1891-1941), geraadpleegd 30.11.16.

<sup>14</sup> A.M. Van der Meersch, *Een universitaire loopbaan voor vrouwen aan de Universiteit Gent (1901-1965)*, p. 27.

<sup>15</sup> A.M. Van der Meersch, *Een universitaire loopbaan voor vrouwen aan de Universiteit Gent (1901-1965)*, p. 27.

wetgeving werd omzeild of rigoureus toegepast en vrouwen kregen een beduidend lager loon. Ook Yvonne Desirant, de eerste vrouwelijke werkleider, voelde deze onderhuidse tegenkanting. In een interview met Anne-Marie Van der Meersch verklaarde ze dat zij als vrouw geen kans had om professor te worden. Haar woorden: “*men zei het u niet, maar men voelde het*”, zeggen voldoende.<sup>16</sup>

Het lot van deze vrouwen was in de eerste helft van de 20e eeuw onderhevig aan factoren die niets te maken hadden met hun wetenschappelijke competenties. Vrouwen kregen in deze cultuur weinig kansen om een academische carrière uit te bouwen. Het glazen plafond was nog zeer moeilijk te doorbreken. Dat gebeurde wel wanneer Marthe Versichelen-Terryn in 1965 als eerste vrouw bevorderd werd tot gewoon hoogleraar als titularis van de leerstoel sociologie. Hoewel er van een echt gelijkkansenbeleid nog lange tijd geen sprake was, vertoonde het glazen plafond na meer dan zestig jaar de eerste barstjes.<sup>17</sup> Een volgende barst was op het conto te schrijven van Gerda De Bock, die het in 1978 als eerste vrouw tot decaan schopte aan de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen.<sup>18</sup>

Ook vandaag blijkt het glazen plafond nog steeds een harde realiteit voor heel wat jonge vrouwen die een carrière ambiëren aan de universiteit. Maar waarom gaat de evolutie van het aantal vrouwen in het professorenkorps zoveel trager dan de evolutie van het aantal studentes? Deze vraag kan niet beantwoord worden met één simpel antwoord: een complex samenspel van factoren ligt aan de basis van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere academische regionen. Van Haegendoren, Valgaeren en Noelanders geven een aantal mogelijke verklaringen, waaronder het specifieke personeelsbeleid en de organisatiecultuur van universiteiten. De academische wereld is zeer gesloten en de selectie- en benoemingsprocedures zijn onvoldoende transparant. Deze ‘ons kent ons’ cultuur werkt remmend voor vrouwen. Een andere oorzaak van de ondervertegenwoordiging van vrouwen is de stereotiepe beeldvorming over de wetenschap, die vaak voorgesteld wordt als een typisch mannelijke bezigheid. Het idee van de wetenschapper als een oude man in een witte labo-jas met een baard en een bril, is een cliché dat in de jaren 2000 nog steeds recht overeind staat.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> A.M. Van der Meersch, *Een universitaire loopbaan voor vrouwen aan de Universiteit Gent (1901-1965)*, p. 41.

<sup>17</sup> A.M. Van der Meersch, *Een universitaire loopbaan voor vrouwen aan de Universiteit Gent (1901-1965)*, pp. 67-71.

<sup>18</sup> A. Van Gorp, “De Bock, Gerda (1922-2011),” *UGentMemorie*, laatst gewijzigd 19.05.15, [www.ugentmemorie.be/personen/de-bock-gerda-1922-2011](http://www.ugentmemorie.be/personen/de-bock-gerda-1922-2011), geraadpleegd 17.11.16.

<sup>19</sup> M. Van Haegendoren, E. Valgaeren en S. Noelanders, *Gezocht: professor (V). Een onderzoek naar vrouwen in de academia*, Diepenbeek, 2000, pp. 6-7.

Wat zijn de ervaringen van de geïnterviewde emeritae in verband met de genderproblematiek? In wat volgt, worden de belangrijkste conclusies en bevindingen uit de interviews besproken.

### 3. De balans tussen werk en privé

Van de 30 respondenten, hebben 23 vrouwen kinderen. Zeven vrouwelijke professoren zijn kinderloos. Van deze laatsten gaf niemand aan dat ze geen kinderen wilden omwille van hun carrière. Dat dit toch het geval kan zijn, toont Barbara Van Balen aan. In haar onderzoek naar vrouwelijk talent aan Nederlandse universiteiten interviewde ze mannelijke en vrouwelijke onderzoekers. Twee vrouwelijke onderzoekers gaven aan bewust geen kinderen te hebben gekregen omdat ze op die manier meer ruimte hadden voor een wetenschappelijke carrière.<sup>20</sup> Ook aan de Universiteit Gent doken zo'n gevallen op: een respondent getuigde dat een vrouwelijke collega van haar, nu ook emeritus, geen kinderen wilde omwille van haar carrière.<sup>21</sup> Iemand anders vertelde dat een vrouwelijke collega maar één kind kreeg door opmerkingen van hun diensthoofd. Ook zijzelf had moeilijkheden met de opmerkingen van haar diensthoofd:

*“Ik ken gevallen binnen onze dienst – ze heeft maar één kleine gehad, door de opmerkingen die hij maakte. Ik zou er anders ook misschien drie hebben gehad, en nu heb ik er maar twee.”*

Zwangere professoren werden vaak als een rariteit beschouwd. Verschillende vrouwelijke professoren voelden dat ook zo aan. Het academische bestuur werd nooit eerder geconfronteerd met zwangere professoren: de eerste generatie vrouwelijke professoren kwam in aanraking met de universitaire onwetendheid wat betreft zwangerschapsverlof en moederschapsrust. Kinderen krijgen, was voor deze generatie vrouwelijke professoren op vlak van werk geen pretje. Dat uitte zich ten eerste in de tijdspanne waarin ze kinderen kregen. Ze planden de geboorte van hun kinderen in de welbekende niches: net voor of na hun doctoraat, net na ze naar het buitenland gingen voor lange tijd.

---

<sup>20</sup> B. Van Balen, 'Vrouwelijk talent aan Nederlandse universiteiten', *Tijdschrift voor Genderstudies* 3 (2012), p. 38. Hierbij dient evenwel opgemerkt te worden dat de situatie op vlak van kinderopvang in Nederland anders is dan in Vlaanderen.

<sup>21</sup> Interview met Christine Iserentant door Lore Goovaerts, 19 februari 2016, Gent.

*“Kinderen zijn gekomen in de welbekende niches. Ik was zwanger onmiddellijk na mijn doctoraat. Een maand na de verdediging was ik zwanger. Dus dat was allemaal super goed gepland.”*<sup>22</sup>

Anderen kregen pas kinderen een hele poos na hun doctoraat, of als ze al benoemd waren tot docent. Ook vandaag blijkt dat volgens sommige respondenten nog steeds het geval te zijn bij jonge vrouwen. Een vrouw getuigde hoe vrouwelijke assistenten in haar vakgroep kinderen uitstelden tot na het einde van hun doctoraat.<sup>23</sup> Als ze dan eenmaal zwanger waren, bleek het geen gemakkelijke klus om het blijde nieuws te vertellen aan hun diensthoofd. Vrouwen hadden stress om het nieuws mee te delen.

*“Ik moet eerlijk bekennen, ik heb gewacht tot ik vijf maand zwanger was vooraleer ik het durfde zeggen. Iedere keer die bureau voorbijgelopen en gedacht: ga ik het nu zeggen of niet. Je zat echt met een schrik om buiten te vliegen.”*<sup>24</sup>

Ook op andere momenten in hun carrière kregen verschillende respondenten opmerkingen over het feit dat ze kinderen hadden. Wanneer een respondent zich moest voorstellen aan het hoofd van een andere dienst, vroeg hij naar haar kinderen. Ze antwoordde dat ze twee kinderen had, waarop hij repliceerde: *“ge gaat er toch mee ophouden?”*. Ze vroeg hem wat dat ertoe deed. *“Anders moet je er toch niet aan beginnen om hier te werken!”*<sup>25</sup> Zijn antwoord zei voldoende. Die mentaliteit verschilde sterk met de tijdsgeschiedenis vandaag. Een vrouwelijke professor getuigde dat veel mensen dachten dat ze na één of twee kinderen zou stoppen met werken, aangezien dat de gewoonte was.<sup>26</sup> Van zwangerschapsverlof leek in de jaren 60-70 ook geen sprake te zijn. Zo goed als alle respondenten met kinderen verklaarden dat ze officieel geen zwangerschapsverlof kregen: men mocht wel afwezig zijn na de bevalling, maar het werk moest gedaan worden. Dat komt erop neer dat ze nog steeds alle lessen moesten geven die ze normaal gaven. Voor vervanging werd niet gezorgd.

*“Officieel bestond er voor vrouwen – maar men kende dat niet hé op de unief, vrouwen – geen zwangerschapsverlof.”*<sup>27</sup>

<sup>22</sup> Interview met Godelieve Laureys door Lore Goovaerts, 7 maart 2016, Gent.

<sup>23</sup> Interview met Antonia Aelterman door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Destelbergen.

<sup>24</sup> Interview met Margarita Craen door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Gent.

<sup>25</sup> Interview met Rita Godyns door Lore Goovaerts, 16 februari 2016, Merelbeke.

<sup>26</sup> Interview met Rita Hamerlynck door Lore Goovaerts, 9 maart 2016, Melle.

<sup>27</sup> Interview met Christine Iserentant door Lore Goovaerts, 19 februari 2016, Gent.

Een lange onderbreking van hun wetenschappelijke loopbaan werd doorgaans niet aanvaard. Een terugkeer naar de academische carrière zou na een lange periode van zwangerschapsverlof bovendien zeer moeilijk zijn. Vrouwelijke academici konden op dat moment moeilijker concurreren met hun mannelijke collega's, die intussen hun carrière verder uitbouwden en de vrouwen voorbijstaken.<sup>28</sup> Daarnaast gaf zo goed als iedereen aan dat ze hun kinderen nooit gebruikten als excuus. Hun gezin was geen vrijgeleide om een soepelere behandeling te krijgen. Anderzijds wilden deze vrouwen dat bewust niet doen. Als uitzondering in de academische wereld (een vrouw mét kinderen) probeerden ze ervoor te zorgen dat niemand ooit een opmerking kon maken omwille van hun thuissituatie. Toch gingen hun (mannelijke) collega's er dikwijls al op voorhand vanuit dat ze veel tijd in hun kinderen zouden steken. Een vrouwelijke professor die lid was van de faculteitsraad, vertelde op dat vlak een mooie anekdote. Deze vergaderingen begonnen vaak vroeg in de namiddag en duurden tot 19u en later. Eén keer gebeurde het dat ze rond 19u de vergadering verliet, waarop de decaan zei: *"jij moet zeker uw kinderen gaan halen?"* Dat was echter niet het geval. Haar kinderen waren al lang opgehaald en thuisgebracht, dat had ze goed geregeld.<sup>29</sup> Anderen kregen te horen dat ze als vrouw waarschijnlijk wel veel afwezig zouden zijn op het werk omwille van hun kinderen. Ook aan de Universiteit van Amsterdam bleek dat het geval te zijn. Baranelli stelt dat aan veel vrouwen al op het eerste sollicitatiegesprek gevraagd werd of ze kinderen hadden, en indien niet of ze van plan waren om kinderen te krijgen. De respondenten van Baranelli gaven vervolgens aan dat het in feite niet uitmaakte wat men antwoordde: het was duidelijk dat iedere vrouw ooit kinderen zou krijgen en dat dat nefast zou zijn voor de loopbaan.<sup>30</sup>

Deze veronderstellingen staan ook wel bekend als 'genderschema's'. Gedragingen van mannen en vrouwen worden anders geïnterpreteerd. Een vrouw die afwezig is, wordt verondersteld bij haar kinderen te zijn. Een afwezige man zal eerder op een congres zijn. Genderschema's zijn met andere woorden specifieke interpretatiepatronen voor het gedrag van mannen en vrouwen en doken duidelijk op aan de UGent. Deze patronen kleurden zowel de perceptie over vrouwelijke professoren door anderen, maar ook hun zelfperceptie.<sup>31</sup> Vrouwen moesten

<sup>28</sup> I. Schön, 'Doorbreek het glazen plafond! Een stappenplan voor vrouwen in de wetenschap', in M. Deblonde (ed.), *Duizend bloemen en granaten. Over gender, wetenschap en technologie*, Leuven, 2011, p. 119.

<sup>29</sup> Interview met Gilberte Schuyten door Lore Goovaerts, 1 maart 2016, Gent.

<sup>30</sup> M. Baranelli et al., *Geachte promovenda, 100 jaar promoverende vrouwen aan de Universiteit van Amsterdam*, Amsterdam, 1990, p. 105.

<sup>31</sup> M. Brouns, 'Wetenschap tussen Olympus en Agora. De vele gezichten van gender in de wetenschappen', *Tijdschrift voor Genderstudies* 4 (2001), p. 27.



zich door deze genderschema's anders opstellen dan ze normaal zouden doen. Sommige vrouwelijke professoren gedroegen zich eerder 'mannelijk': ze stelden zich niet op als rolmodel voor andere jonge vrouwen, ze gebruikten hun kinderen nooit als excuus en vonden dat andere vrouwen juist hetzelfde moesten doen als zij gedaan hebben. Een respondent gaf dit ook toe: ze zou haar kinderen nooit gebruikt hebben als excuus zodat ze nooit opmerkingen zou krijgen. Ze vertelde dat ze zich in dat opzicht wel gedroeg als een "*man in een mannenmaatschappij*".<sup>32</sup> Vrouwelijke professoren – en meer in het algemeen carrièregerichte vrouwen – die carrière maakten en ambitie hadden, bleven een vreemd fenomeen in de ogen van velen. Het zat in de maatschappij ingebakken dat vrouwen voor de kinderen zorgden en niet al te veel ambitie hadden. Wanneer een vrouw tegen deze clichébeelden wilde ingaan, stootte ze vaak op een muur van onbegrip. Dat illustreert het verhaal van een respondent die geen zwangerschapsverlof opnam en twee weken na de geboorte van haar kind alweer op de werkvloer stond.

*“Ik nam geen zwangerschapsverlof. Als er niets misloopt, dan gaat dat. En ik wou absoluut geen borstvoeding geven, want dan kon je niet verder werken. Maar als ik dat vertel aan mensen dan zijn er heel veel die mij scheef bekijken van: ‘slechte moeder!’”<sup>33</sup>*

Ook vandaag blijven deze ongeschreven rolpatronen overeind. Een serieuze mentaliteitswijziging is noodzakelijk zodat vrouwelijke professoren niet meer op zo'n interpretatiepatronen en genderschema's zouden botsen.

### **3.1. *Het gezin als rem op een academische carrière?***

Zoals hierboven al duidelijk werd, kon het gezin in bepaalde gevallen wel degelijk een rem betekenen op de academische carrière van vrouwelijke professoren. Vrouwelijke academici die bewust geen kinderen kregen omwille van hun carrière, deden dat met een reden. Vooral vrouwen die geen steun kregen van hun partner, zowel in hun carrière als in het huishouden, gaven aan dat ze zich soms geremd voelden door hun gezin op wetenschappelijk vlak. Een aantal respondenten beseffen dat als ze geen kinderen hadden gehad, ze meer zouden bereikt hebben in hun academische carrière.

---

<sup>32</sup> Interview met Hilde Symoens door Lore Goovaerts, 24 februari 2016, Gent.

<sup>33</sup> Interview met Gilberte Schuyten door Lore Goovaerts, 1 maart 2016, Gent.

*“Ik denk altijd, als de kinderen er niet geweest waren, dat ik misschien meer had geprobeerd om wetenschappelijk vooruit te komen.”<sup>34</sup>*

Een respondent gaf als antwoord op de vraag hoe ze haar taken als professor combineerde met haar taken als moeder dat ze zich er gewoon bij neerlegde en het gewoon deed. Ze kreeg geen steun van haar man, op emotioneel vlak noch op huishoudelijk vlak. *“Ik wist wel dat ik daardoor geremd was.”* Haar woorden zeggen genoeg. Anderen kozen er heel bewust voor om veel voor hun kinderen en het huishouden te doen. Maar waar ze ook voor kozen en hoeveel steun ze ook kregen van hun partner, het is duidelijk dat vrouwelijke professoren met kinderen op een spanningsveld zaten tussen hun rol als moeder en hun rol en taken als professor. Verschillende emeritae hadden schuldgevoelens ten opzichte van hun kinderen omdat ze zoveel werkten. Anderzijds waren sommigen tegelijkertijd gefrustreerd omdat ze minder voor het werk konden doen door hun gezin.

*“Er is zeker een periode geweest dat ik gefrustreerd was en dat ik zei: ‘ik kan geen van beide goed doen.’ Ik kan mij niet volledig wijden aan mijn kinderen en niet volledig aan mijn carrière. Ik vond dat ik te weinig publiceerde. Dat was een frustrerende periode, hoewel ik heel blij was met mijn kinderen. Maar ik wist dat vrouwen zonder kinderen en mannen meer konden doen.”*

Dezelfde respondent vertelde dat ze altijd wou dat haar kinderen perfect gekleed en gewassen waren, vooral tegenover haar schoonmoeder. Ze kreeg soms commentaar van haar schoonouders dat het toch leuker is voor de kinderen ‘als de mama veel thuis is’. Werkende moeders zitten – ook vandaag nog – op een duidelijk spanningsveld: enerzijds wordt van hen verwacht dat ze goed voor de kinderen zorgen en een goede echtgenote zijn (en willen ze dat zelf ook), anderzijds zijn ze carrièregericht en hebben ze veel ambitie om een mooie loopbaan uit te bouwen. Mannen worden veel minder geconfronteerd met dit spanningsveld. Volgens Ceci en Williams is de keuze voor het moederschap zelfs de belangrijkste oorzaak in het verklaren van het lage aandeel vrouwen op de hoogste treden van de academische ladder.<sup>35</sup>

Het conflict dat werkende vrouwen ervaren tussen arbeid en gezin werd vanaf de jaren 60 voor het eerst zichtbaar. Vanaf dat moment verloor het mannelijke

---

<sup>34</sup> Interview met Christine Iserentant door Lore Goovaerts, 19 februari 2016, Gent.

<sup>35</sup> W. Williams en S. Ceci, ‘When Scientists Choose Motherhood’, *American Scientist* 100 (2012), p. 138.

kostwinnersmodel langzamerhand aan belang ten voordele van het tweeverdienersmodel. In het mannelijke kostwinnersmodel was de taakverdeling tussen man en vrouw duidelijk: de man werkte buitenshuis en zorgde voor een inkomen om zijn gezin te onderhouden. De vrouw werkte binnenshuis als huisvrouw en nam de zorg voor de kinderen op zich. De huisvrouw vervulde een bufferfunctie: door flexibel te zijn, moest ze de botsende tijdsindeling van de gezinsleden op elkaar afstemmen en schokken dempen. De vrouw en het gezin ondersteunden op die manier de loopbaan van de werkende echtgenoot. Met de opkomst van het tweeverdienersmodel, waarin de gehuwde vrouw ook buitenshuis ging werken, viel deze bufferfunctie weg. Toch is het nog steeds de – nu werkende – vrouw die flexibel moet zijn en de verschillende tijdsordes met elkaar moet verzoenen. Dat is de reden waarom de spanning tussen arbeid en gezin vooral door de vrouw ervaren wordt, en veel minder vaak door de man. De maatschappelijke beelden van mannelijkheid en vrouwelijkheid veranderden niet met de opkomst van het tweeverdienersmodel, maar bestaan vandaag nog steeds. Waar mannen vandaag meer taken van het vaderschap op zich nemen, hebben ze nog steeds een klein aandeel in het huishouden.<sup>36</sup> Dat bleek ook het geval te zijn bij de eerste generatie vrouwelijke professoren van de Universiteit Gent. Vrouwelijke professoren kwamen vaker voor de keuze te staan tussen een gezin en een succesvolle carrière.

#### 4. Gezocht: bestuurslid (v)

Het hoeft niet te verbazen dat, naast de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het zelfstandig academisch personeel (en mede daardoor), ook het aantal vrouwelijke hoogleraren in bestuursfuncties dun gezaaid was. De faculteitsraden van de verschillende faculteiten kenden met twintig respondenten de grootste aanwezigheid van vrouwen. De Gentse universiteit was en is een decentrale instelling waarbij de elf faculteiten veel macht hebben. Een belangrijke rol is daardoor weggelegd voor de decanen. De decaan leidt de faculteitsraad. Binnen deze raad zijn alle universitaire geledingen vertegenwoordigd. Het is pas vanaf 2013 dat alle vertegenwoordigers van die geledingen verkozen worden. Voordien waren alle hoogleraren en gewoon hoogleraren ambtshalve lid van de faculteitsraad.<sup>37</sup> Dat verklaart het relatief hoge aantal respondenten die zitting hadden in

---

<sup>36</sup> N. Deschacht, A. Baerts en M.A. Guerry, *De m/v carrièrekloof: carrièreverschillen tussen mannen en vrouwen in België*, Gent, 2011, pp. 139-140.

<sup>37</sup> F. Danniau en K. Loockx, 'Bestuur UGent in cijfers', *UGentMemorie*, laatst gewijzigd 14.03.16, [www.ugentmemorie.be/artikel/bestuur-ugent-in-cijfers](http://www.ugentmemorie.be/artikel/bestuur-ugent-in-cijfers), geraadpleegd 01.12.16.

de faculteitsraad. Verschillende respondenten getuigden dat ze zich niet zo goed voelden in de faculteitsraad of het niet graag deden. Vaak waren ze de enige vrouwelijke leden in de raad. Een professor vertelde over een vraag van de decaan in de faculteitsraad naar vrijwilligers om mee te werken rond het centrale project ‘gender en diversiteit’. Zij gaf meteen aan dit heel graag te doen en stelde zich kandidaat als vrijwilliger. Op dat moment zei een collega die naast haar zat: “waarom is dat nu weer nodig?”, waarop alle mannelijke collega’s lachten. Ze vertelde het volgende:

*“Nooit face tot face, maar onderling voelden die mannen zich wel sterker ten opzichte van de vrouwen. (...) Ja, zo’n opmerkingen kwamen er dan, steken, seksistische opmerkingen. Niet binnen de vakgroep, daarvoor was de vakgroep te klein, maar wel binnen de faculteitsraad als de vrouwen echt in de minderheid waren.”<sup>38</sup>*

Vrouwen kregen het soms hard te verduren binnen de faculteitsraad. Zetelen in deze raad als enige of één van de enige vrouwen werd door sommige emeritae als ‘intimiderend’ gepercipieerd. Verschillende respondenten verklaarden bovendien dat ze niet veel zeiden in zo’n vergadering, maar vooral veel luisterden. Veertien van de 30 vrouwen oefenden daarnaast de functie van vakgroepvoorzitter uit, een taak die de meesten wél konden appreciëren. Dat aantal lijkt relatief hoog te zijn. Bekijken we het aantal vakgroepvoorzitters voor het totaal aantal van 81 emeritae van de UGent (zowel de levenden als overledenen), is een aantal van dertig vrouwelijke vakgroepvoorzitters vast te stellen. Dat is iets minder dan de helft en schetst een ander beeld dan het aantal vakgroepvoorzitters tussen mijn respondenten. Ook vandaag is het niet beter gesteld. Van de tussen 1992 en 2015 aangestelde vakgroepvoorzitters is slechts 10% een vrouw. Dat gemiddelde verhult de horizontale segregatie binnen de faculteiten op vlak van bestuursfuncties. De cijfers in de faculteiten Diergeneeskunde, waar slechts 1 van de 28 vakgroepvoorzitters een vrouw is, Farmaceutische Wetenschappen (0 op 5!), Economie en Bedrijfskunde (1 vrouw op 23 vakgroepvoorzitters), Ingenieurswetenschappen (1/49) en Bio-ingenieurswetenschappen (3/48) zijn bedroevend. De faculteiten Diergeneeskunde en Farmaceutische Wetenschappen hebben nochtans al jaren een zeer uitgesproken vrouwelijk studentenkorps. Het lage aandeel vrouwelijke vakgroepvoorzitters is voor een deel te wijten aan de ongelijke man-vrouwverhouding binnen het professorenkorps.<sup>39</sup> Maar het kan ook te

---

<sup>38</sup> Interview met Antonia Aelterman door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Destelbergen.

<sup>39</sup> F. Danniau en K. Loockx, ‘Bestuur UGent in cijfers’, *UGentMemorie*, geraadpleegd 01.12.16.

maken hebben met de praktijk van de verkiezing tot vakgroepvoorzitter. Deze wordt verkozen door de vakgroepraad. Hoewel de verkiezing geregeld is via procedures, loopt de praktijk sterk uiteen van faculteit tot faculteit. Bovendien is er geen maximum aantal jaar bepaald voor het vakgroepvoorzitterschap: sommigen zijn het al twintig jaar.<sup>40</sup> Margo Brouns stelt dat vrouwen minder vaak bevorderd worden bij ondoorzichtige procedures. De vaststellingen van Brouns lijken ook in dit geval op te gaan: de verkiezing tot vakgroepvoorzitter was (en is) niet transparant genoeg en verliep anders van faculteit tot faculteit en van vakgroep tot vakgroep. Zo'n ondoorzichtige procedures creëren ruimte voor subjectiviteit.<sup>41</sup>

In de Raad van Bestuur en het Bestuurscollege was het nog erger gesteld wat betreft vrouwelijke aanwezigheid. Van de 30 respondenten zetelden slechts drie emeritae in de Raad van Bestuur, waarvan er twee ook lid waren van het Bestuurscollege. De Raad van Bestuur behoort samen met het Bestuurscollege en het Directiecollege tot de drie centrale bestuursorganen van de Universiteit Gent. De Raad van Bestuur is de hoogste in rang en telt 34 leden die elk een stem hebben. De grootste groep binnen de Raad van Bestuur zijn de leden van het zelfstandig academisch personeel of de professoren. Sinds 1971 zijn alle geledingen van de universiteit vertegenwoordigd: er zetelen zowel vertegenwoordigers van studenten als vertegenwoordigers van het assiterend en administratief en technisch personeel in de raad. Daarnaast hebben ook afgevaardigden van openbare instituties een stem in de Raad van Bestuur. Het Bestuurscollege is een afvaardiging van de Raad van Bestuur en staat in voor uitvoerende bestuurstaken.<sup>42</sup> Om lid te worden van de Raad van Bestuur moet men zich kandidaat stellen, daarna wordt men verkozen of niet. Als er maar één kandidaat is, wordt men aangeduid. De Raad van Bestuur wijst vervolgens één professor uit de alfa-wetenschappen en één professor uit de bètawetenschappen aan om in het Bestuurscollege te zetelen.<sup>43</sup> Lid zijn van één van beide raden is in de perceptie van de geïnterviewde emeritae niet altijd zo'n vrouwvriendelijke functie. Een respondent verklaarde dat vergaderingen vaak van 14u 's namiddags tot 21u of later duurden.

*“Wat ik wel heel moeilijk vond, was in de Raad van Bestuur of het Bestuurscollege, dat ze vergaderingen deden van 2u 's namiddags tot 9u*

<sup>40</sup> F. Danniau en K. Loockx, 'Bestuur UGent in cijfers', *UGentMemorie*, geraadpleegd 01.12.16.

<sup>41</sup> M. Brouns, 'Wetenschap tussen Olympus en Agora', p. 30.

<sup>42</sup> Fien Danniau, 'Het Bedrijf UGent,' *UGentMemorie*, laatst gewijzigd 29.08.15, <http://www.ugentmemorie.be/artikel/het-bedrijf-ugent>, geraadpleegd 01.12.16.

<sup>43</sup> Interview met Godelieve Laureys door Lore Goovaerts, 7 maart 2016, Gent.

*'s avonds. En dan wou ik nog boodschappen doen om te koken, maar dat ging bijna niet. Daar waar ik wist dat al mijn collega's hun pantoffels klaarstonden. Die functies zijn toch heel weinig vrouwvriendelijk, zelfs voor iemand die alleenstaand is.'*<sup>44</sup>

De vrouwelijke ondervertegenwoordiging was voor een deel – net zoals bij de vakgroepvoorzitters – een afspiegeling van de wanverhoudingen binnen het professorenkorps. Sinds 2012 streeft de Universiteit Gent naar een genderevenwichtige samenstelling van raden en commissies. Dat wil zeggen dat maximum twee derde van de stemgerechtigde leden van hetzelfde geslacht mogen zijn. Vanaf 2014 is de Raad van Bestuur samengesteld met een verhouding van 60/40 tussen beide geslachten. Ook de faculteitsraden zijn vanaf dat jaar genderevenwichtig samengesteld.<sup>45</sup>

#### 4.1. *'Hallo meneer de decaan'*

Decanen zijn belangrijke figuren aan de Gentse universiteit met behoorlijk veel macht. Sinds 2014 wordt hij of zij verkozen door de faculteitsraad voor vier jaar. Daarvoor hadden decanen steeds een termijn van twee jaar. De meeste decanen blijven twee termijnen aangesteld, wat hun invloed vergroot.<sup>46</sup> Enkel hoogleraren en gewoon hoogleraren komen in aanmerking voor de functie.<sup>47</sup> Op het vlak van vrouwelijke vertegenwoordiging in het decanaat is de situatie aan de Universiteit Gent schrijnend. Vanaf 1817 tot vandaag telt de universiteit 422 decanen, waarvan maar vijf vrouwen. De eerste was Gerda De Bock van 1978 tot 1980 aan de faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen. De overige vier werden geïnterviewd en zijn nog in leven. De faculteit Rechtsgeleerdheid kent nog een vrouwelijke decaan: Yvette Merchiers (1992-1995). Ook de faculteit Letteren en Wijsbegeerte heeft met Dominique Willems (1992-1995) en Anne-Marie Musschoot (1995-1997) twee vrouwelijke decanen. Els De Bens was van 1996 tot 2000 decaan van de faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen. Vandaag is het intussen 16 jaar geleden dat de UGent een vrouw onder haar decanen kende.<sup>48</sup> Dat het aantal vrouwelijke decanen omhoog moet, staat buiten kijf. Dominique Willems was met haar 45 levensjaren één van de jongste decanen

<sup>44</sup> Interview met Dominique Willems door Lore Goovaerts, 10 februari 2016, Gent.

<sup>45</sup> S.n., *Beleidsplan Gender UGent*, pp. 11-12.

<sup>46</sup> F. Danniau en K. Loockx, 'Bestuur UGent in cijfers', *UGentMemorie*, geraadpleegd 01.12.16.

<sup>47</sup> Interview met Dominique Willems door Lore Goovaerts, 10 februari 2016, Gent.

<sup>48</sup> F. Danniau en K. Loockx, 'Bestuur UGent in cijfers', *UGentMemorie*, geraadpleegd 01.12.16.

ooit als ze in 1992 aantrad. Hoewel ze eigenlijk geen decaan wilde worden – ze vond dat ze te jong was en ze wilde zich meer focussen op wetenschappelijk onderzoek – haalde ze veel voldoening uit haar taken als decaan. Ze ontkende niet dat het een moeilijke en zware taak was: men moet er veel voor over hebben om decaan te zijn. Zo gaf ze tijdens het decanaat nog veel les en was ze voorzitter van de examencommissie. Als vrouw bleek het bovendien nog iets lastiger te zijn. Vanaf haar benoeming spraken een aantal van haar collega's, haar opeens aan met *'meneer de decaan'*. Zo zei de administratieve secretaris voortdurend *'meneer de decaan'* in vergaderingen. Het personeel was er duidelijk niet aan gewend om een vrouw als decaan te hebben. De functie lijkt zo een voorbestemd mannelijke rol te zijn.

*“Maar dat doet raar hoor om ‘meneer de decaan’ te krijgen als vrouw. Na een tijdje is dat wel veranderd.”<sup>49</sup>*

Nog frappanter is het feit dat ze in het begin van haar termijn een aantal problemen kreeg met het personeel op het decanaat omwille van haar vrouw-zijn. Een aantal mannen kon het niet verdragen dat een vrouw boven hen stond en hen *'commandeerde'*. Vooral de administratieve secretaris had problemen met een vrouwelijke decaan.

*“De secretaris van de faculteit zag het niet onmiddellijk zitten dat ik als vrouw decaan zou zijn. Hij heeft mij dat ook laten voelen. (...) Niet vriendelijk zijn, de dingen niet goed doen enzo.”<sup>50</sup>*

Het is een feit dat leiderschapskwaliteiten eerder en makkelijker aan mannen worden toegeschreven dan aan vrouwen. De perceptie omtrent het gedrag van leidinggevendenden komt meer overeen met het gedrag dat van mannen wordt verwacht. Een man is volgens de sekstereotyperingen zelfzeker, daadkrachtig en sturend. Van een vrouw wordt eerder vriendelijkheid, warmte en betrokkenheid verwacht. Aan vrouwelijke leidinggevendenden worden daardoor conflicterende eisen gesteld en een dubbele boodschap meegegeven. Een vrouw mag zich niet te vrouwelijk gedragen, want dan kan ze geen effectieve leider zijn. Maar ze mag zich ook niet al te mannelijk opstellen, want dan wordt ze als *'onvrouwelijk'* gekarakteriseerd. Waar mannen vastberaden zijn, kan een vrouw al snel de stempeel *'lastig'* of *'geen gemakkelijke tante'* meekrijgen. Deze clichébeelden zullen

<sup>49</sup> Interview met Dominique Willems door Lore Goovaerts, 10 februari 2016, Gent.

<sup>50</sup> Interview met Dominique Willems door Lore Goovaerts, 10 februari 2016, Gent.

pas verdwijnen als er veel goede voorbeelden van vrouwelijk leiderschap zijn.<sup>51</sup> Het zijn net deze clichébeelden die verantwoordelijk zijn voor het lage aantal vrouwen in leidinggevende functies, zowel aan universiteiten en de openbare sector als in de privésector.

## 5. Vrouwelijke professoren tegengewerkt

Dat het pover gesteld is met gendergelijkheid op vlak van beleid en bestuursfuncties, mag blijken uit bovenstaande verhalen. Daarnaast was het als vrouw niet altijd even gemakkelijk om stand te houden in het (hoofdzakelijk mannelijke) professorenkorps gedurende de tweede helft van de 20<sup>e</sup> eeuw. Mijn respondenten kregen zowel subtiel als expliciet te maken met tegenkanting omwille van hun vrouw-zijn.

Een eerste vorm van tegenkanting waren allerhande opmerkingen en commentaar tegen vrouwelijke professoren. Heel wat respondenten werden steevast aangesproken met ‘mevrouw’ in plaats van ‘professor’. Dit lijkt op het eerste zicht banaal of triviaal maar het zijn net deze ‘details’ die ervoor zorgen dat het glazen plafond in stand gehouden wordt. De respondenten getuigden dat hun mannelijke collega’s steevast aangesproken werden met ‘professor’. Een respondent vertelde een anekdote over het feit dat haar studenten haar meerdere malen ‘mevrouw’ noemden:

*“Ik stond samen met een mannelijke assistent te praten met een groepje studenten. Een studente zegt iets tegen hem en ze noemt hem ‘professor’. (...) En dan zei ze tegen mij ‘mevrouw.’ In hetzelfde gesprek. Dus dat is de perceptie van de studenten hé. En het gebeurde meer dan eens dat studenten ‘mevrouw’ zeiden tegen mij. Ik heb een paar keer geprobeerd, heel vriendelijk, ‘je mag professor zeggen tegen een professor, ook als het een vrouw is.’ Maar dat heb ik er niet uit gekregen.”<sup>52</sup>*

Een andere vrouw getuigde over dezelfde problematiek op congressen. Haar man ging dikwijls mee naar deze internationale conferenties. Voortdurend werd haar man aangesproken als ‘professor’ omdat men dacht dat hij het was.

---

<sup>51</sup> A. van Doorne-Huiskens, ‘Vrouwen aan de top’, p. 29.

<sup>52</sup> Interview met Anne-Marie Musschoot door Lore Goovaerts, 8 maart 2016, Mariakerke.



*“Ah you are professor (...)”, en dan gaan ze naar mijn man hé. Dat was bijna voortdurend, dat men automatisch denkt, het zal die man wel zijn. Maar goed, dat is niet zo erg hé.”*<sup>53</sup>

Een respondent vertelde hetzelfde over de vergaderingen van de faculteitsraad. Zij was lange tijd de enige vrouw in de faculteitsraad. De decaan was zeer conservatief-katholiek en was niet tevreden met haar benoeming tot docent, enerzijds omwille van haar vrouw-zijn en anderzijds omdat ze vrijzinnig was. Gedurende twee jaar begon hij de vergadering stevast met “mijnheren”. Ze besloot zich gedurende twee jaar rustig te houden en er niets over te zeggen.

*“Ongeveer na 2 jaar, toen begon de decaan opnieuw de faculteitsraad met ‘mijnheren’. En ik heb stil maar luid genoeg gezegd: ‘ik ben er weer niet bij’. En hij is geschrokken. Nu, ik weet niet of hij zich bewust was, maar daarna is hij de faculteitsraad altijd begonnen met ‘collegae’.”*<sup>54</sup>

In deze gevallen komt het clichébeeld van de man als wetenschapper om de hoek kijken. Wetenschap bedrijven, is een typisch mannelijke bezigheid. Voor vrouwen is in dit verhaal geen plaats.<sup>55</sup> Het is noemenswaardig hoeveel vrouwen deze foutieve aansprekingen wegzetten als ‘niet erg’. Dat zegt iets over het besef van sommigen over de genderproblematiek. Heel wat emeritae beseften tijdens hun carrière niet dat het als vrouw moeilijker was om te overleven binnen de academische wereld. Voorgaande ‘opmerkingen’ waren slechts het topje van de ijsberg. Meerdere vrouwelijke professoren kregen doorheen hun carrière opmerkingen omwille van hun vrouw-zijn, soms zelfs seksistische commentaar. Een respondent vertelde over haar aanwerving aan de universiteit. Haar mannelijke tegenkandidaat voor de functie moest legerdienst doen en werd daardoor niet aangenomen. Zij kreeg de job maar haar diensthoofd maakte de volgende opmerking:

*“Het is spijtig dat de andere naar het leger moet en je mag mij dat niet kwalijk nemen maar volgens mij zijn vrouwen veel afwezig op hun werk.”*<sup>56</sup>

<sup>53</sup> Interview met Gilberte Schuyten door Lore Goovaerts, 1 maart 2016, Gent.

<sup>54</sup> Interview met Yvette Merchiers door Lore Goovaerts, 21 januari 2016, Gent.

<sup>55</sup> M. Van Haegendoren, E. Valgaeren en S. Noelanders, *Gezocht: professor (V). Een onderzoek naar vrouwen in de academia*, pp. 6-7.

<sup>56</sup> Interview met Els De Bens door Lore Goovaerts, 18 februari 2016, Zwijnaarde.

Een respondent vertelde over een professor die verschillende keren agressief-seksuele opmerkingen maakte tegen haar.

*“Hij kwam naar mij toe en hij was zeer agressief-provocerend-seksueel. Dan heb ik op mijn tong gebeten en gewoon vriendelijk geantwoord. Hij heeft dat een tweede keer gedaan op dezelfde manier, dan heb ik het nog eens laten voorbijgaan. De derde keer heb ik heel heftig gereageerd, en het was gedaan. Ik was aanvaard. Ik denk dat hij wou kijken hoever hij mij kon drijven.”<sup>57</sup>*

Seksistische opmerkingen tegen vrouwen bleken geen uitzondering te zijn in universitaire milieus. Heel wat andere respondenten vertelden gelijkaardige verhalen. Een vrouwelijke professor die één keer in de maand een dag afwezig was omwille van vergaderingen met Nederlandse collega's, kreeg op haar dienst te horen *‘dat ze weer eens haar maandstonen zal hebben’*.<sup>58</sup> Een andere respondent vertelde over een benoemingsprocedure om haar diensthoofd op te volgen. Er waren drie mannelijke kandidaten en twee vrouwelijke kandidaten, waaronder zij. Het selectiecomité bestond uit mannelijke professoren die zij ook kende.

*“Een bepaalde prof zei: “hoe ga je dat doen als er een conflict is op uw dienst, ga je dan niet beginnen wenen ofzo?” Dus eigenlijk een zeer seksistische opmerking. (...) Zo'n dingen waren er wel af en toe. (...) Je had professoren die echt male chauvinist waren.”<sup>59</sup>*

Dat dit soort opmerkingen het er voor vrouwelijke professoren niet gemakkelijker op maakte tijdens hun carrière, mag duidelijk zijn. Hoewel deze tegenkanting er voor mijn respondenten niet toe leidde dat ze de universiteit verlieten, kan dat voor heel wat andere vrouwelijke onderzoekers wel het geval geweest zijn. Uit onderzoek blijkt dat een groter percentage vrouwelijke onderzoekers en (hoofd)docenten de universiteit verlaten dan mannen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de uitstroom uit universiteiten. Een veel voorkomende oorzaak van het vertrek van vrouwen uit de academische wereld is onvrede met de werksituatie. Portegijs toont voor Nederlandse universiteiten aan dat deze onvrede veroorzaakt wordt doordat vrouwelijke onderzoekers zich vaak niet thuis voelen

<sup>57</sup> Interview met Yvette Merchiers door Lore Goovaerts, 21 januari 2016, Gent.

<sup>58</sup> Interview met Margarita Craen door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Gent.

<sup>59</sup> Interview met Myriam Van Moffaert door Lore Goovaerts, 22 maart 2016, Sint-Martens-Latem.

in universitaire milieus.<sup>60</sup> Onder andere opmerkingen en tegenkanting van mannelijke collega's zijn hier verantwoordelijk voor.

### 5.1. *Impliciete of expliciete tegenkanting?*

Naast opmerkingen en commentaar werden mijn respondenten gedurende hun carrière meerdere malen geconfronteerd met andere vormen van tegenkanting en moeilijkheden omwille van hun vrouw-zijn, zowel op impliciet als op expliciet niveau. Een eerste categorie van expliciete tegenwerking is de vaststelling dat heel wat respondenten aan het begin van hun carrière geweigerd werden bij bepaalde proffen of diensten om te doctoreren omwille van hun geslacht. Een respondent vertelde dat ze zich wilde specialiseren in een bepaald medisch vakgebied. Op deze medische dienst kreeg ze te horen: *“juffrouw, wij nemen hier geen vrouwen aan”*.<sup>61</sup> Zonder ook maar te kijken naar haar wetenschappelijke competenties en kwaliteiten, werd ze meteen afgeschreven omwille van haar geslacht. Zij koos daardoor voor een andere specialisatie. Nog andere respondenten werden geweigerd als doctoranda bij bepaalde professoren. Zij moesten een andere promotor zoeken om aan een doctoraat te kunnen beginnen. Verschillende emeritae hadden daarnaast het gevoel dat mannen makkelijker bevorderd werden dan vrouwen. Vrouwelijke onderzoekers en professoren moesten zich volgens een aantal respondenten meer bewijzen tijdens sollicitatiegesprekken dan mannen. Een vrouw moest zich volgens een respondent dubbel zo hard inzetten dan een man om op eenzelfde manier gewaardeerd te worden.<sup>62</sup> Volgende citaten illustreren:

*“Maar het is wel zo dat bij bevorderingen dat men, ja als er daar 10 mannen staan en er staat 1 vrouw, dan neemt men een man. Ik heb dat nooit echt zo aangevoeld toen, maar dat was wel zo. Ja, wie moest beoordelen? Een man! Ja! (lacht).”*<sup>63</sup>

*“Als ik thuiskwam van een vergadering, dan zei ik soms: ‘verdorie als ik iets zeg, wordt dat precies niet opgenomen en als een man die gedurende heel de vergadering niets heeft gezegd, herhaalt wat ik heb gezegd, dan wordt er gezegd: amai, dat is een schitterend idee collega.’ Ik vond dat je*

<sup>60</sup> W. Portegijs, ‘Geef mijn portie maar aan Fikkie.’ Redenen voor het vrijwillig vertrek van vrouwelijke wetenschappers’, in B. Van Balen en A. Fischer (eds.), *De universiteit als modern mannenklooster*, Amsterdam, 1998, pp. 66-71.

<sup>61</sup> Interview met Margarita Craen door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Gent.

<sup>62</sup> Interview met Antonia Aelterman door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Destelbergen.

<sup>63</sup> Interview met Christine Iserentant door Lore Goovaerts, 19 februari 2016, Gent.

*je als vrouw dubbel zo hard moest inzetten om gewaardeerd te worden dan als man.*<sup>64</sup>

Er werd blijkbaar meer geluisterd naar mannen tijdens vergaderingen, ook al zeiden ze hetzelfde als hun vrouwelijke collega's. Deze vaststellingen kunnen gelinkt worden aan het mechanisme van 'statistische discriminatie'. Dit mechanisme houdt in dat leidinggevendenden (en dus professoren en promotoren) het verwachte gedrag van een individuele man of vrouw inschatten op basis van het verwachte gedrag van vrouwen en mannen in het algemeen. Van vrouwen verwacht men dat zij in het algemeen minder ambitieus zijn dan mannen, vaker hun werk op de tweede plaats zetten en sneller geneigd zijn dan mannen om hun baan op te geven wanneer het werk van hun partner of echtgenoot dat noodzakelijk maakt. Wanneer het gaat over benoemingen van vrouwen of het aannemen van vrouwen, zullen bij leidinggevendenden veel sneller vragen opkomen als: 'kunnen we wel echt op haar rekenen?' en 'zal ze er wel echt voor gaan?'<sup>65</sup> Als een vrouwelijke kandidaat dan toch aangenomen of benoemd wordt, zal ze extra hard moeten bewijzen dat dit verwachte gedrag niet klopt in haar geval. Een vrouw moet zich daardoor meer bewijzen dan een man. De interviews tonen aan dat dit mechanisme ook in omgekeerde richting kan werken. Een vrouw getuigde dat haar diensthoofd net liever vrouwen als assistenten had, aangezien zij volgens hem minder competitief zijn.

*"Hij deed het graag zelf allemaal. Voor mij niet gelaten hé, ik had niet die ambitie om de eerste viool te gaan spelen. (...) Ik vermoed dat hij altijd graag een vrouw had als assistente, juist omdat die minder – hoe zou ik zeggen, ambities hebben. (...) Hij had dan zijn volle vrijheid. Hij werd niet iedere keer gepusht of hij had niet het gevoel van dat iemand een stuk van zijn opdracht wou hé."*<sup>66</sup>

Het citaat maakt duidelijk dat haar diensthoofd van mening was dat mannen veel competitiever en ambitieuzer zijn. Mannen zouden wel met hem concurreren en meedingen naar zijn opdrachten. Hoewel zij dit niet zo aanvoelde, gaat het hier in sé wel om impliciete discriminatie. Heel wat vrouwen werden geconfronteerd met tegenkanting op meer impliciet vlak. Een respondent richtte tijdens haar loopbaan een initiatief op om het aantal publicaties onder de assisten-

<sup>64</sup> Interview met Antonia Aelterman door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Destelbergen.

<sup>65</sup> A. van Doorne-Huiskens, 'Vrouwen aan de top', p. 32.

<sup>66</sup> Interview met Rita Hamerlynck door Lore Goovaerts, 9 maart 2016, Melle.

ten te stimuleren. Elke week kwam deze groep samen en gaf men voordrachten. Op basis van deze vergaderingen publiceerden de assistenten samen *working papers*. Na een bepaalde periode besliste de faculteit om dit initiatief formeel vast te leggen en te officialiseren. Vandaag bestaat dit initiatief nog steeds. Hoewel zij de stichtster was van deze groep, kreeg een mannelijke assistent de officiële leiding.

*“Dat heb ik mij wel afgevraagd: “zouden ze dat met een man gedaan hebben?” Had een man dat opgericht, was dat bijna evident geweest dat hij de leiding zou gekregen hebben.”<sup>67</sup>*

Deze impliciete vormen van tegenkanting lijken misschien geen ophef waard, maar deze subtiele discriminatie kon wel degelijk een groot effect hebben op de loopbanen van vrouwelijke academici. Vercoutere bewijst dat subtiele vormen van discriminatie ook vandaag nog schering en inslag zijn in academische milieus. Stereotype denkbeelden beïnvloeden de beoordeling van vrouwelijke wetenschappers op een negatieve manier, waardoor zij minder kans maken op het verwerven van projecten en fondsen. Deze denkbeelden, zoals het idee dat vrouwen met kinderen zich minder zullen inzetten voor hun wetenschappelijk werk, zijn subtiele vormen van discriminatie en spelen vooral een rol bij kleinere beslissingen. ‘Wat maakt het dan uit?’, zou men durven denken. Een wetenschappelijke carrière is net gestoeld op vele dergelijke kleine beslissingen. De cumulatie van deze beslissingen – ook al is er maar in kleine mate sprake van *gender bias* – heeft grote effecten op de carrière van vrouwelijke wetenschappers op lange termijn.<sup>68</sup> Daarnaast gaven verschillende respondenten aan moeilijkheden gehad te hebben met bepaalde mannelijke collega’s. Omwille van anonimiteit wil geen enkele respondent verder ingaan op deze kwesties. Hoewel ik jammer genoeg geen voorbeelden kan geven, tonen deze bevindingen wel aan dat verschillende mannen niet bepaald happig waren op de komst van vrouwelijke professoren aan de UGent.

Een laatste categorie van ‘tegenkanting’ kan geplaatst worden onder de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Een respondent vertelde dat ze veel minder verdiende dan haar man die hetzelfde werk deed. Ook zijn pensioen is een stuk hoger dan het hare.<sup>69</sup> Een andere respondent getuigde dat ze gedurende haar eerste jaren aan de universiteit niet betaald werd omdat ze een vrouw was. Pas na

---

<sup>67</sup> Interview met Huguette Reynaerts door Lore Goovaerts, 18 maart 2016, Vresse-sur-Semois.

<sup>68</sup> K. Vercoutere, *Wetenschappelijke onderzoek en de genderproblematiek*, p. 48.

<sup>69</sup> Interview met Margarita Craen door Lore Goovaerts, 27 januari 2016, Gent.

anderhalf jaar werd ze halftijds betaald – hoewel ze voltijds werkte. Een hele poos later kreeg ze een voltijdse verloning. Haar promotor wou zeker zijn of ze het wel ‘goed zou doen’ aangezien haar voorgangster ook een vrouw was die twee kinderen had gekregen. Haar drie mannelijke collega-assistenten werden wel vanaf het begin voltijds betaald.<sup>70</sup> Een vrouw met kinderen was blijkbaar niet toegewijd genoeg aan haar werk. Deze twee voorbeelden van de loonkloof tussen mannen en vrouwen zijn evenwel de enige gevallen die naar voor kwamen tijdens de interviews. Het M/V Rapport van de Universiteit Gent maakt geen melding van het bestaan van een loonkloof in de meest recente periode. Historisch gezien kan het natuurlijk mogelijk zijn dat er een verschillende verloning bestond voor mannen en vrouwen. Door het gebrek aan literatuur en cijfers over deze kwestie is het moeilijk om een definitief oordeel te vellen. Het voorbeeld van de respondenten toont evenwel aan dat er sprake moet geweest zijn van dergelijke gevallen. Vooral in het laatste geval is er sprake van financiële segregatie én expliciete discriminatie.

Ook vandaag blijkt impliciete tegenkanting en discriminatie nog steeds aanwezig te zijn aan de UGent. In een interview met De Standaard getuigt rector Anne De Paepe over deze subtiele vormen van seksisme.

*“Je ziet het in honderd-en-een dingen. Mannelijke collega’s die sneller aangesproken worden om voor een positie te gaan, vanuit het vooroordeel dat de vrouw ‘het wel niet zal kunnen combineren met haar gezin’. (...) En er is nog intimidatie. Mannetjesputters die denken vrouwen te mogen commanderen.”<sup>71</sup>*

De Paepe stelt bovendien dat het evenwicht vinden tussen werk en gezin nog steeds als een exclusief probleem voor de vrouw beschouwd wordt. Vrouwen moeten hiervoor de nodige ondersteuning krijgen, zodat deze taken makkelijker kunnen gecombineerd worden.<sup>72</sup>

Tot slot is het van groot belang aan te stippen dat – hoewel bovenstaande verhalen het tegendeel bewijzen – heel wat respondenten niet beseffen of beseften dat ze tegengewerkt werden als vrouw. Zoals hierboven al aangegeven werd, deden heel wat emeritae opmerkingen en commentaar af als ‘niet erg’. De meesten beantwoordden de vraag ‘hebt u als vrouw ooit tegenkanting ondervonden doorheen uw carrière?’ negatief. Zo goed als iedereen gaf aan dat ze als vrouw nooit

<sup>70</sup> Interview met Marie Geerts door Lore Goovaerts, 29 februari 2016, Gent.

<sup>71</sup> T. Ysebaert, “Onze aula’s zijn nog te blank”, *De Standaard*, 23 mei 2016.

<sup>72</sup> T. Ysebaert, “Onze aula’s zijn nog te blank”, *De Standaard*, 23 mei 2016.

moeilijkheden ondervonden van hun werkomgeving. Enkel als ik tijdens de interviews op een meer subtiel niveau peilde naar eventuele tegenkanting, doken bovenstaande verhalen op. Of men beantwoordde de vraag naar tegenkanting met ‘nee’ en vertelde dan wat men zelf een ‘anekdote’ noemde. De respondenten stelden deze verhalen als zeer ‘anekdotisch’ en sporadisch voor. Zo vertelde een vrouwelijke professor dat ze kandidaat was om lid te worden van de redactieraad van een bepaald tijdschrift. Zij werd evenwel niet gekozen omdat ze liever een man wilden. Meteen vertelde ze erbij dat dat haar eigenlijk niet kon schelen en dat het niet erg was. Daarna ging ze gewoon door over het feit dat ze als vrouw nooit tegenkanting ondervonden had in haar werk. De anekdote over de redactieraad werd afgeschilderd als ‘onbelangrijk’.<sup>73</sup> Toch hebben deze ‘anekdotes’ naar mijn mening een grotere impact dan ze zelf kunnen inschatten. Zoals ik al aangaf, kunnen deze problemen en moeilijkheden de reden zijn van de grotere uitstroom van vrouwen aan universiteiten.<sup>74</sup> Een respondent gaf zelf ook toe dat ze de moeilijkheden die op haar pad kwamen als vrouw nooit beseft heeft. Op de vraag of ze geen moeilijkheden ondervond op haar dienst als enige vrouw, antwoordde ze:

*“Ik heb daar eigenlijk nooit veel problemen – of problemen beseft, zo zal ik het formuleren. (...) Ik heb het op dat ogenblik nooit echt aangevoeld dat ik achteruitgestoken werd of zo. Ik was te braaf. Achteraf heb ik dat wel beseft hé, en later.”<sup>75</sup>*

Verschillende emeritae gaven aan dat ze de gewoonte hebben om ‘slechte dingen’ te vergeten. Ook aan andere universiteiten stellen vrouwelijke onderzoekers en hoogleraren dat ze weinig of geen tegenkanting ondervonden hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval aan de Universiteit van Amsterdam.<sup>76</sup> De perceptie van vrouwelijke professoren – en vrouwen in het algemeen – over tegenkanting en discriminatie op het werk, blijkt nog maar weinig onderzocht te zijn. In studies peilt men vooral naar de gevallen van tegenwerking zelf maar veel minder naar de perceptie en mening van de vrouwen zelf over deze kwesties. Deze perceptie is juist extreem boeiend: het zegt enorm veel over de mentaliteit van vrouwelijke professoren in verband met genderkwesties. Er is meer onderzoek nodig naar de indruk en het gevoel van vrouwen in verband met de genderproblematiek.

<sup>73</sup> Interview met Hilde Symoens door Lore Goovaerts, 24 februari 2016, Gent.

<sup>74</sup> W. Portegijs, “Geef mijn portie maar aan Fikkie,” p. 71.

<sup>75</sup> Interview met Christine Iserentant door Lore Goovaerts, 19 februari 2016, Gent.

<sup>76</sup> M. Baranelli et al., *Geachte promovenda, 100 jaar promoverende vrouwen aan de Universiteit van Amsterdam*, p. 99.

Bovenstaande uiteenzetting doet vermoeden dat de meerderheid van de emeritae zich niet bepaald feministisch opstelde doorheen hun carrière. Het belang van diepgaander onderzoek naar perceptie schuilt net in het feit dat het veel kan blootgeven over hun houding en mentaliteit ten opzichte van de genderproblematiek, emancipatie en feminisme. Het feit dat heel wat respondenten die tegenwerkt werden, weinig belang hechtten aan deze tegenkanting, kan betekenen dat zij zich niet geroepen voelden om vrouwenemancipatie aan de UGent te verdedigen of zich op te stellen als rolmodel voor jonge vrouwen.

## 6. Conclusie: het glazen plafond doorbroken?

Dit artikel wierp licht op de moeilijkheden waar vrouwelijke professoren – ook al leken ze het glazen plafond doorbroken te hebben – nog steeds mee kampten. Naar mijn mening bestonden er voor vrouwelijke professoren kleine en subtiele barrières die ervoor zorgden dat ze minder ‘succesvol’ waren dan hun mannelijke collega’s. Het glazen plafond was daardoor nog lang niet doorbroken. Hoewel deze vrouwen er allen in slaagden om op te klimmen op de academische ladder, werden zij geconfronteerd met allerlei hindernissen waar hun mannelijke collega’s niet mee te maken kregen. Er was niet één groot struikelblok voor vrouwelijke professoren aan de UGent tijdens de tweede helft van de 20<sup>e</sup> eeuw. Het waren net heel veel kleine struikelblokjes die gedurende de hele carrière een rol speelden. Op individueel vlak leken deze belemmeringen niet eens de moeite of waren ze zelfs moeilijk om bewust op te merken. Dat verklaart ook waarom zoveel respondenten er zich niet bewust van waren dat ze, hoe subtiel ook, op verschillende vlakken tegenwerkt werden. Toch was het net de optelsom van al deze kleine, onbewuste vormen van tegenkanting dat vrouwelijke professoren minder succesvol maakte. Met ‘succesvol’ doel ik hier niet op de kwaliteit van hun wetenschappelijk werk of hun academische verwezenlijkingen. Het begrip verwijst hier naar het academische niveau, de toegang tot netwerken, het zetelen in bestuursraden etc. Op al deze vlakken behielden mannelijke professoren het overwicht.

Een mentaliteitswijziging, zowel bij vrouwen zelf als aan de hele universiteit is naar mijn mening noodzakelijk om het glazen plafond verder te doorbreken. Uit de interviews bleek immers dat verschillende respondenten negatief staan ten opzichte van genderquota en feminisme. Zij wilden zich niet opstellen als rolmodel voor jonge vrouwen en koppelden dit aan een eerder antifeministische ingesteldheid. Op de vraag of ze zich als rolmodel opstelde voor vrouwen, antwoordt een respondent bijvoorbeeld het volgende: *“Wat ik heel belangrijk vond, ik wilde*



*geen rolmodel zijn van het feminisme.*<sup>77</sup> Hoewel ik niet peilde naar haar houding tegenover het feminisme, legde ze toch zelf deze link. Andere respondenten vertelden gelijkaardige dingen. Deze vrouwen wilden zich niet associëren met het feminisme of het bereiken van gendergelijkheid aan de UGent. Het weigeren van de functie van rolmodel is een duidelijke weerspiegeling van de eigen mening ten opzichte van genderkwesties.

Deze afkerige houding tegenover het feminisme lijkt eerder paradoxaal en nefast voor het streven naar een genderevenwicht aan universiteiten. Vrouwen zoeken veel minder steun bij elkaar dan hun mannelijke collega's. Een meer feministische ingesteldheid zou het publiek en het universitaire establishment alert maken voor de problemen waar vrouwen mee geconfronteerd werden (en worden). Vrouwen zouden voor elkaar moeten opkomen en op die manier eigen netwerken kunnen uitbouwen. Een mentaliteitswijziging bij vrouwen zelf is dus zeker aangewezen, al kunnen ook vragen gesteld worden bij de oorzaken van de ingesteldheid van mijn respondenten. Naar mijn mening was het toch vooral de cultuur van de UGent zelf die bepaalde hoe vrouwen zich gedroegen en hoe ze zich opstelden. Die cultuur bleek geënt op mannelijke waarden en dat blijkt vandaag nog steeds het geval te zijn. Vrouwen moesten zich aanpassen en zich inschrijven in deze mannelijke organisatiecultuur. Een feministische ingesteldheid was hierin logischerwijs geen gemakkelijke opgave. Het recente beleidsplan Gender van de UGent legt dan ook de nadruk op een verandering van de *managementscultuur*. Die moet veranderen naar een cultuur waarin zowel met vrouwelijkheid als met mannelijkheid verbonden eigenschappen tot hun recht komen.<sup>78</sup>

Dat de UGent gedurende zeer lange tijd een mannenbastion was, staat vast. Langzamerhand worden de barsten in het glazen plafond duidelijk zichtbaar, maar toch is er nog veel werk aan de winkel. Diegenen die van mening zijn dat het slechts een kwestie van tijd is vooraleer voldoende vrouwen aan de top komen, zullen na het lezen van dit artikel hun standpunt moeten herzien.

---

<sup>77</sup> Interview met Maria Grypdonck door Lore Goovaerts, 17 februari 2016, Gent.

<sup>78</sup> S.n., 'Beleidsplan Gender – UGent', p. 12.