



## VROUWEN AAN VLAAMSE UNIVERSITEITEN\*

Mieke Van Haegendoren en Rina Vanherck

*De deelname van vrouwen aan het universitair onderwijs is de laatste decenia in die mate toegenomen dat in het academiejaar 1989-1990 bijna evenveel jongens als meisjes een eerste inschrijving namen aan een Vlaamse universiteit.*

*Deze stijging van het aantal universitaire studentinnen is echter niet weerspiegeld in de verdeling van banen aan de universiteiten zelf. Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd binnen het academisch personeel en dit is vooral zichtbaar in de hogere rangen van de universitaire hiërarchie.*

*In het artikel wordt, aan de hand van een kwantitatieve analyse, eerst en vooral ingegaan op deze numerieke achterstand van vrouwen binnen het wetenschappelijk en onderwijzend personeel. Vervolgens worden enkele van de echte en vermeende remmende factoren die aan deze situatie ten grondslag liggen, zoals de achtergrond van de vrouwen, hun kwalificaties, de gezinslast, de universiteit zelf en persoonlijkheidsfactoren, onderzocht.*

---

## INLEIDING

De participatie van vrouwen aan het universitair onderwijs is de laatste decennia spectaculair toegenomen. In verschillende buitenlandse onderzoeken wordt echter gewezen op het feit dat deze positieve ontwikkeling nog steeds niet vertaald is in gelijke mogelijkheden voor universitair gevormde vrouwen op de arbeidsmarkt, laat staan op de universitaire arbeidsmarkt (1). Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in het academische personeel en deze achterstand is des te manifester in de hogere rangen van de universitaire hiërarchie. Dit fenomeen wijst er dus op dat vrouwen blijkbaar meer moeilijkheden ondervinden om een universitaire loopbaan uit te bouwen dan hun mannelijke collega's.

In het eerste deel van dit artikel zal, via een kwantitatieve analyse, worden aangetoond dat deze situatie van ondervertegenwoordiging van vrouwen zich ook voordoet aan de Vlaamse universiteiten. Om dit probleem in een ruimer perspectief te plaatsen, wordt eerst een historische schets gegeven van de lange weg die is afgelegd naar de (bijna) gelijke deelname van vrouwen aan het universitair onderwijs. In het tweede deel worden enkele onderzoeksresultaten voorgesteld van een enquête die plaatsvond bij een 1000-tal mannelijke en vrouwelijke leden van het onderwijzend en wetenschappelijk personeel. Deze enquête had onder meer als doel om enkele mechanismen die deze ongelijkheid zouden kunnen verklaren, bloot te leggen.

### 1. DE VERHOUDING MAN/VROUW AAN DE (VLAAMSE) UNIVERSITEITEN

#### 1.1. De vrouwelijke studentenpopulatie : een historische schets

Universiteiten waren eeuwenlang bastions van kennis en wetenschap waartoe enkel mannen toegang hadden. Pas in 1880 volgde België het voorbeeld van andere landen en opende de ULB als eerste Belgische universiteit haar deuren voor studentinnen. Later volgden ook andere Belgische universiteiten (Despy-Meyer, 1986 : 17).

In de context van de 19e eeuwse burgerlijke mentaliteit was deze laattijdige toetreding van vrouwen weinig verwonderlijk. In de burgerlijke cultuur van toen gold immers het ideaalbeeld van de vrouw als zorgzame huishoudster en toegewijde moeder. De man was verantwoordelijk voor de winstgevende pro-

---

duktieve arbeid buitenshuis, vrouwen moesten de reproductieve arbeid binnen het gezin waarnemen (Keymolen, 1981 : 9-11).

Rond het midden van de 19de eeuw gingen, onder invloed van de internationale emancipatiebeweging, ook in België stemmen op voor de verbetering van de maatschappelijke positie van de vrouw. De belangrijkste eisen betroffen de verbetering en uitbreiding van de onderwijsmogelijkheden van meisjes met het oog op een betere beroepskeuze, en dus ook de mogelijkheid voor meisjes om een universitaire studie te volgen. Om dit laatste echt mogelijk te maken, moesten twee obstakels overwonnen worden : de verbetering van het voortgezet onderwijs voor meisjes én een wijziging van de wetgeving waardoor meisjes ook het beroep mochten uitoefenen waarvoor ze gestudeerd hadden.

Pas na de eerste wereldoorlog kon een significante toename van meisjesstudenten vastgesteld worden. Tijdens deze oorlog waren vrouwen immers in het arbeidsproces ingeschakeld en bleek hun hulp op alle fronten onmisbaar. In die gewijzigde context werden bepaalde opvattingen gaandeweg aanvaardbaarder (Deweerd, 1980 : 126). De ideeën over de positie van vrouwen veranderden dus en de vooroordelen tegenover studerende vrouwen namen geleidelijk af. Dit weerspiegelde zich dan ook in een aantal hervormingen op het onderwijsvlak : de toegang voor vrouwen tot de universiteit versoepelde en het middelbaar onderwijs voor meisjes werd uitgebreid (2).

De invoering van deze maatregelen had niet tot gevolg dat meisjes nu massaal naar de universiteit trokken. Net zoals bij de jongens bleef het universitair onderwijs nog steeds het voorrecht van een beperkte groep die vooral afkomstig was van de burgerij en de middenklasse. Ook niet alle meisjes uit die elite die middelbaar onderwijs hadden gevolgd gingen automatisch naar de universiteit. Bovendien bleef voor de universitair gevormde vrouw de traditionele rol als echtgenote en als moeder centraal staan (Despy-Meyer, 1986 : 32-38).

Na de tweede wereldoorlog werden enkele wetten goedgekeurd die de toegang tot alle beroepen voor vrouwen mogelijk maakte. Toch bleef het aantal universitaire studentinnen beperkt. Vooral in Vlaanderen bleef het aandeel vrouwen laag (De Neef, 1985 : 14).

Eigenlijk duurde het tot de jaren zestig voor de doorstroming van vrouwen naar de universiteit vlot op gang kwam. Tussen 1954 en 1971 werden een aantal maatregelen tot democratisering van het universitair onderwijs (bijvoorbeeld de

invoering van een studiebeurzenstelsel, de invoering van het VSO, ...) doorgevoerd (Huyse, 1982 : 89-91). Het samenspel van deze versoepelende maatregelen met de economische expansie en de 'baby-boom' na WOII leidde tot een explosie van de studentenaantallen in de loop van de jaren 60. Opvallend hierbij is de enorme stijging van het aantal meisjesstudenten (3).

Vanaf de jaren zeventig is er een merkbare groeivertraging van nieuwe inschrijvingen vast te stellen. Dit is enerzijds het gevolg van de dalende nataliteit, anderzijds veroorzaakte het economisch recessieklimaat een zekere malaise bij sommige jongeren die de zin van een dure studie met onzekere beroepsperspectieven in vraag gingen stellen. Voor Vlaanderen wordt dit bevestigd door het feit dat het HOBU van het lange type in de jaren 80 een spectaculaire groei kende (Bonte, 1989).

Pas aan het eind van de jaren 80 kan terug een opwaartse tendens vastgesteld worden die vooral toe te schrijven is aan het stijgend aantal ingeschreven meisjes. Uit de cijfers van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (V.I.R.) blijkt dat de toename van het aantal meisjesstudenten zich in zulke mate doorzette dat in het academiejaar 1989-1990 bijna evenveel meisjes als jongens een eerste inschrijving namen aan een Vlaamse universiteit (4).

## **1.2. De verhouding man/vrouw in het Vlaams universitair personeel**

### **1.2.1. Het gebrek aan gegevens als teken aan de wand ?**

In tegenstelling tot de gegevens met betrekking tot de studentenpopulatie, is er weinig informatie over de verhouding man/vrouw binnen het universitaire personeel beschikbaar.

Tijdens de periode voor WO II bleef een universitaire carrière voor vrouwen eerder een uitzondering. Voor de periode na deze oorlog vonden we slechts zeer versnipperd cijfermateriaal voor bepaalde jaren en bepaalde universiteiten. Hoewel de beschikbare data tekortschieten om een volledig beeld van de evolutie te geven, illustreren ze wel duidelijk de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen het totaal universitair personeel.

Het is echter verbazingwekkend dat ook voor de meest recente periode geen globale overzichten bestaan over de verhouding man/vrouw. Dit feit is, ons inziens, tekenend voor de belangstelling die binnen de academische kringen bestaat voor deze problematiek!

De V.I.R. beschikt wel over gegevens inzake het personeel aan de Vlaamse universiteiten, maar maakt daarin geen opsplitsing naar geslacht. Haar Waalse tegenhanger, de Conseil Interuniversitaire de la Communauté française (C.I.U.F.) meldde ons dat er wel gegevens bestaan over de verhouding man/vrouw bij het universitair personeel aan de franstalige universiteiten, maar dat die niet onmiddellijk ter beschikking waren.

Hierop besloten we om zelf de nodige gegevens te verzamelen en alle rectoren van de Belgische universiteiten aan te schrijven. Slechts vier van de negen franstalige universiteiten gingen op dit verzoek in. Bovendien bleken de verstrekte gegevens nog onderling te verschillen. Daarom werd besloten Wallonië niet systematisch te betrekken in onze analyse. We konden uiteindelijk wel beschikken over de personeelslistings van alle Vlaamse universiteiten voor 1989.

### 1.2.2. Het kwantitatief onderzoek

In de beschikbare gegevens werd een opdeling gemaakt tussen het onderwijzend en wetenschappelijk personeel (respectievelijk aangeduid als O.P. en W.P.). Binnen het O.P. worden vier categorieën onderscheiden, met name die van gewoon hoogleraar (inclusief buitengewoon hoogleraar), hoogleraar (incl. geassocieerde hoogleraren), docent (met geassocieerde en buitengewone docenten) en overig O.P. Binnen het W.P. maken we het onderscheid tussen het tijdelijk en vastbenoemd W.P. op kader en buiten kader. Omdat we van de VUB geen gegevens verkregen over het personeel buiten kader beperken we ons hier tot een globaal overzicht over het personeel op kader (5).

Binnen het totaal van het O.P. en W.P. op kader zijn de mannen sterk oververtegenwoordigd: zij bekleden 80% van de posten, tegenover een vrouwelijke bezetting van 20%. In de opdeling O.P. en W.P. komt manifest tot uiting dat vrouwen meer functies in het W.P. bekleden dan in het O.P. Het W.P. bestaat immers voor 29,6% uit vrouwen, terwijl zij slechts 6,3% van het O.P. uitmaken. Vrouwen zijn dus minder vertegenwoordigd in de hogere rangen van de hiërarchie. Deze tendens manifesteert zich ook binnen de verschillende niveaus van het O.P. en W.P. Zo stellen we voor het O.P. vast dat de vrouwen 12,5% uitmaken van de categorie 'overig O.P.', 8,1% van de docenten, 6,6% van de hoogleraren en slechts 2,9% van de gewone hoogleraren. Bij het W.P. op kader is het opvallend dat de vrouwen veel sterker vertegenwoordigd zijn in het tijdelijk W.P. dan in het vastbenoemde W.P. (namelijk 34,5% tegenover 17,2%).

Uit dit korte en globale overzicht komt zeer duidelijk tot uiting dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn binnen het universitair personeel. De aanwezigheid van vrouwen is vooral hoog op de laagste trap van de hiërarchie, namelijk in het tijdelijk W.P. Naarmate men hoger opklimt naar het vastbenoemd W.P. en O.P. neemt de vrouwelijke aanwezigheid zienderogen af. Er bestaan dus nog allerlei mechanismen die de achterstelling van vrouwen in de hand werken.

## 2. DE ZOEKTOCHT NAAR VERKLARENDE FACTOREN

Omdat er in België eigenlijk weinig onderzoek is verricht naar de vrouwelijke personeelsleden van de universiteiten (aantal, functie, remmende factoren, ...) (6) werd besloten zelf een enquête te organiseren. Deze enquête werd opgesteld na een uitgebreide literatuurstudie, waarbij we ons vooral baseerden op onderzoeksbevindingen uit de Verenigde Staten, Groot-Brittannië en Nederland. Daarnaast werden ook een aantal artikels geraadpleegd die de situatie in landen als Duitsland, Griekenland, Zweden en Israël belichten.

Eén van de doelstellingen van de enquête was dan ook na te gaan in welke mate de factoren die in deze onderzoeken aangehaald worden als verklaring van de ongelijke positie van vrouwen aan de universiteit ook opgaan voor de situatie in Vlaanderen.

Omwille van de omvang van het academisch personeel werd beslist het onderzoek te beperken tot een steekproef bij het universitaire personeel van de Vlaamse universiteiten. Om een ruime differentiatie naar functieniveaus en naar faculteit te verkrijgen en om statistische veralgemeningen te kunnen maken naar bepaalde subgroepen, werd gekozen voor een uitgebreide steekproef van 1000 personen, verspreid over alle niveaus (O.P. en W.P. op kader en buiten kader). Hierbij werd gebruik gemaakt van dezelfde listings die voor de kwantitatieve analyse gehanteerd werden : bij de mannen werd elke elfde persoon geselecteerd en bij de vrouwen elke derde persoon zodat 500 mannen en 500 vrouwen betrokken konden worden in het onderzoek (7).

De respons op onze enquête lag erg hoog : 783 personen stuurden een ingevulde vragenlijst terug. Hiervan konden de lijsten van 334 mannen en 364 vrouwen in de uiteindelijke analyse gebruikt worden. Deze hoge respons bij zowel de

mannen als de vrouwen, wijst er ons inziens op dat *beide* geslachten een malaise voelen met betrekking tot de loopbanen aan de universiteit.

Wat zijn, in het licht van onze zoektocht naar remmende factoren, de belangrijkste vaststellingen ?

## 2.1. Achtergrond

Uit de analyse van de enquêtegegevens blijkt dat de mannelijke en vrouwelijke respondenten met een verschillende achtergrond de academische wereld binnestappen. De verschillen betreffen zowel de socio-economische situering van de ouders als de studies in het secundair onderwijs en aan de universiteit.

### 2.1.1. Socio-economische achtergrond

Zonder de opsplitsing naar geslacht te maken valt op dat een groot aantal mannen én vrouwen die aan de universiteit werken, uit gezinnen komen waar de ouders een hogere opleiding genoten hebben. Bijna 44% van de vaders en bijna een kwart van de moeders hebben een hogere opleiding (HOBU of universiteit) achter de rug. Wanneer we de opleiding van de ouders per geslacht bekijken, blijkt dat meer vrouwen uit gezinnen komen waar de ouders een hogere opleiding hebben genoten dan hun mannelijke collega's (zie tabel 1).

Tabel 1. Percentage ouders met een universitair of HOBU-diploma, algemeen en naar geslacht

	Vader (1)			Moeder (2)		
	Alg.	Man	Vrouw	Alg.	Man	Vrouw
HOBU	20,7	17,9	23,2	19,2	18,4	20,0
Univers.	23,1	19,4	26,5	5,3	3,6	6,9
N(totaal)	692	330	362	691	331	360

(1)  $\text{Chi}^2 = 13.67$   $p = .018$

(2)  $\text{Chi}^2 = 12.94$   $p = .024$

Ook wat de beroepscategorie van de ouders betreft, kan algemeen gesteld worden dat een groot aantal respondenten uit een sociaal 'hoger' gesitueerd milieu komen. In dit verband doet zich, vooral met betrekking tot de beroepscategorie van de moeder, een significant verschil tussen de geslachten voor. Enerzijds werkt een hoger percentage moeders van de vrouwen (53,8% t.o.v. 44,6% werkende moeders bij de mannen), anderzijds zijn er de moeders van de mannelijke respondenten meer werkzaam als ongeschoold arbeidster en als zelfstandige. Bij de vrouwen situeren meer moeders zich in de categorieën 'uitvoerend bediende, ambtenaar, ...' en 'hoger kader, staffunctie, manager, hoogleraar, ...'.

Dit fenomeen zou erop kunnen wijzen dat het vooral die vrouwen zijn die thuis een werkende moeder hebben die werkzaam is in een job met hoger 'aanzien' gestimuleerd worden om hun ambities op universitair vlak te verwezenlijken. Ook Gigliotti en Secrest (1988 : 284) komen tot deze vaststelling. Zij stellen namelijk dat de situering van de moeder zeer belangrijk is in de bepaling van de aspiratie van de dochters. Tangri (1972 : 177 e.v.) merkt hierbij ook op dat het werken van de moeders een positieve invloed heeft op de carrièregerichtheid van de dochters, niet alleen vanuit de voorbeeldfunctie, maar ook omdat de dochters hierdoor een grotere vrijheid zouden hebben om te exploreren en een grotere autonomie te ontwikkelen, wat op zichzelf de prestatie-motivatie zou bevorderen (8).

### 2.1.2. Studies

De vrouwen die aan de Vlaamse universiteiten werken scoorden in het secundair iets hoger dan hun mannelijke collega's. Namelijk 98% (N = 358) komt uit de beste helft van de klas tegenover 93% (N = 323) van de mannen.

Ondanks deze gunstige uitgangspositie (een goede intellectuele voorbereiding en een stimulerend gezinsmilieu) treedt er aan de universiteit zelf een wijziging op. Enerzijds kozen de vrouwen uit onze steekproef iets meer voor de 'zachte' studierichtingen; anderzijds behaalden ze (globaal gezien) hun universitair eind-diploma met minder goede resultaten dan hun mannelijke collega's. De laatsten sleepten meer grote en grootste onderscheidingen in de wacht (9).

Bovendien waren de vrouwelijke respondenten blijkbaar sneller tevreden met één diploma : de vrouwen in onze steekproef behaalden veel minder dan hun mannelijke collega's een bijkomend diploma, hoewel de aggregatie hoger secundair onderwijs bij hen veel populairder was (zie tabel 2).



Tabel 2. Percentage mannelijke en vrouwelijke respondenten met bijkomend diploma en aggregatie HSO

	Man		Vrouw	
	%	N(tot.)	%	N(tot.)
Aggregaat HSO (1)	38,3	324	53,2	359
Bijkomende diploma's (2)	46,2	327	38,9	355

(1)  $\text{Chi}^2 = 15.28$   $p \leq .001$

(2)  $\text{Chi}^2 = 3.719$   $p = .054$

Samengevat zouden we dus kunnen stellen dat de vrouwen die aan de Vlaamse universiteiten werken, vanuit een gunstige uitgangspositie vertrokken : ze komen uit sociaal meer bevoorrechte milieu's en ze waren in het secundair onderwijs iets betere leerlingen. Doch, aan de universiteit zelf behalen ze minder goede resultaten en zijn ze er minder op uit om bijkomende diploma's te behalen.

Met deze opmerking zijn we bij een volgende vraag beland. In sommige onderzoeken wordt namelijk geopperd dat vrouwen aan de universiteit onder andere minder goed doorstromen omdat ze over minder kwalificaties zouden beschikken. In de volgende paragraaf wordt op dit punt ingegaan.

## 2.2. Lagere kwalificaties ?

In een aantal onderzoeken naar de achterstand van vrouwen aan de universiteit wordt, in navolging van de human-capital theorie (die suggereert dat de verschillen in de beroepspositie van mannen en vrouwen te verklaren is in termen van verschillen in individuele kwalificaties), de stelling geponoerd dat de ongelijke positie van mannen en vrouwen aan de universiteiten vooral te maken heeft met het feit dat vrouwen niet over dezelfde kwalificaties beschikken als hun mannelijke collega's. In termen van relevante kwalificaties voor een loopbaan aan de universiteit wordt met name gewezen op het feit dat vrouwen minder doctoreren dan mannen (10) (11). In alle door ons geraadpleegde bijdragen blijkt eveneens dat vrouwen een lagere produktiviteit vertonen op het vlak van publikaties (zowel boeken als artikels).

Ook in ons onderzoek scoren de vrouwen, op het gebied van deze meetbare capaciteiten, lager dan hun mannelijke collega's. In de vorige paragraaf werd al aangetoond dat minder vrouwen een bijkomend diploma behaalden. Maar ook op het gebied van de wetenschappelijke publikaties (artikels en boeken) zijn ze aanzienlijk minder actief dan hun mannelijke collega's. Enerzijds zijn er minder "schrijvende" vrouwen dan mannen, anderzijds publiceren ze ook minder artikels en boeken (zie tabel 3).

Tabel 3. Percentage 'schrijvende' respondenten en gemiddeld aantal gepubliceerde artikels en boeken naar geslacht (\*)

	Man			Vrouw		
	Schrijv.	Gemid.	N(tot.)	Schrijv.	Gemid.	N(tot.)
Artikels (1)	90,0	16,4	320	83,1	10,6	332
Boeken (2)	51,4	3,4	288	32,4	2,8	290

(\*) Schrijv. : percentage respondenten dat minstens één artikel/boek gepubliceerd heeft; Gemid. : het gemiddeld aantal artikels/boeken dat door de 'schrijvers' is gepubliceerd.

(1)  $\text{Chi}^2 = 6,582$   $p = .01$

(2)  $\text{Chi}^2 = 21,38$   $p \leq .001$

Een hoog percentage respondenten heeft minstens één artikel geschreven; toch kan uit de tabel afgeleid worden dat meer mannen dan vrouwen al één of meerdere artikels gepubliceerd hebben. De vrouwen komen er niet alleen minder toe om artikels te publiceren, zelfs als ze artikels schrijven ligt hun produktiviteit op dit vlak lager dan bij de mannen.

Wat het schrijven van boeken betreft ligt het verschil tussen 'schrijvende' mannen en vrouwen nog hoger: één op twee mannen uit de ondervraagde populatie publiceerde al een boek tegenover slechts één op drie vrouwen.

In ons onderzoek wordt dus de trend die in buitenlandse studies werd vastgesteld, bevestigd. In een aantal van deze onderzoeken werd nagegaan of dit te maken kan hebben met het feit dat vrouwen meer geconcentreerd zijn in die

faculteiten die minder gericht zijn op onderzoek. Hierbij bleek dat mannen in die faculteiten (menswetenschappen, ...) ook wel minder publiceerden dan de mannen in de positieve wetenschappen, maar nog steeds significant meer dan de vrouwen in dezelfde faculteiten (12). Deze tendens werd door ons voor een aantal faculteiten onderzocht. Hierbij komt duidelijk naar voren dat de mannen die werkzaam zijn in de door ons bestudeerde faculteiten (nl. politieke en sociale wetenschappen en economie, wetenschappen, toegepaste wetenschappen, geneeskunde en farmacie) actiever zijn op het vlak van publikaties dan hun vrouwelijke collega's. Hoewel er tussen de faculteiten inderdaad verschillen zijn wat de publikatiegraad betreft, kennen de mannen in alle faculteiten een hoger percentage schrijvers dan de vrouwen in de genoemde faculteiten.

T. Blackstone wijst erop dat hierbij ook rekening gehouden moet worden met de gemiddeld jongere leeftijd van de vrouwen aan de universiteit. Ook aan de Vlaamse universiteiten ligt de gemiddelde leeftijd van de vrouwen lager dan die van de mannen (zie 2.4). Het is inderdaad zo dat, aangezien de vrouwen gemiddeld jonger zijn, en hierdoor ook minder anciënniteit hebben, ze ook minder gelegenheid hebben gehad om te publiceren. Toch vertonen de vrouwen in onze steekproef in alle anciënniteitscategorieën een lagere publikatiegraad dan de mannen met dezelfde anciënniteit.

Een zeer belangrijk criterium om voor een vaste benoeming of voor verbetering van functie in aanmerking te komen (dus om de universitaire loopbaan ten volle uit te bouwen), is het bezit van een doctoraat of aggregatie hoger onderwijs. We gaan hier enkel in op het behalen van het doctoraat omdat de meerderheid via deze weg een vaste benoeming kan bekomen of promotie kan maken.

In verschillende onderzoeken wordt gewezen op het feit dat vrouwen veel minder doctoreren dan mannen. Ook E. Prims (1989 : 12 e.v.), die een studie maakte naar doctorandi aan de Universitaire Instelling Antwerpen, kwam tot de vaststelling dat, ondanks een stijgende toename van vrouwelijke doctorandi in de tijd, de vrouwen ondervertegenwoordigd blijven in het aantal promovendi.

In ons onderzoek wordt dit bevestigd (zie tabel 4).

Tabel 4. Percentage respondenten dat gedoctoreerd heeft, bezig is met een doctoraat, in de toekomst een doctoraat wil maken en percentage dat niet van plan is ooit te doctoreren, naar geslacht (1)

	Gemaakt	Bezig	Ooit	Nooit	N
Man	55,0	25,1	6,0	13,9	331
Vrouw	30,2	34,3	8,5	27,0	364

(1)  $\text{Chi}^2 = 45.92$   $p \leq 0.001$

Veel meer mannen dan vrouwen aan de Vlaamse universiteiten zijn al in het bezit van een doctoraat. Er zijn wel opvallend meer vrouwen dan mannen bezig met hun doctoraatsverhandeling, wat te maken heeft met de gemiddeld lagere leeftijd van de vrouwen in de ondervraagde populatie. Het is belangwekkend dat meer dan een kwart van de vrouwen zegt nooit een doctoraat te willen maken, tegenover slechts 14% van de mannen.

Prims (1989 : 13) kwam in zijn studie ook tot de conclusie dat er een verband is tussen de faculteit en het aandeel doctorandi. Hij signaleert hierbij dat in bepaalde faculteiten meer gedoctoreerd wordt dan in andere. Ook in ons onderzoek doet deze tendens zich voor, maar het aandeel vrouwen dat een doctoraat gemaakt heeft, ligt in de gehele lijn lager dan het aandeel mannen uit dezelfde faculteit. Dit fenomeen doet zich het sterkst voor in die faculteiten waar op zich al minder gedoctoreerd wordt (PSW, rechten, ...). Bovendien is in deze faculteiten het aandeel vrouwen dat zegt nooit een doctoraat te willen maken, veel groter dan het aandeel mannen dat niet van plan is te doctoreren.

Aangezien we (zoals hierboven reeds werd gesignaleerd) te maken hebben met een oververtegenwoordiging van jonge vrouwen, werd ook de invloed van de leeftijd op het doctoreren onderzocht. Wanneer we dit naar de geslachten toe bekijken komen we tot de vaststelling dat de vrouwen in alle leeftijdscategorieën een grote achterstand hebben tegenover de mannen: in elke categorie zijn er significant minder vrouwelijke dan mannelijke doctors. Bovendien hebben de vrouwen in alle leeftijdscategorieën veel minder de intentie alsnog een doctoraat te maken.

Volgens Prims (1989 : 149) trekken vrouwen de waarde van een doctoraat dan ook meer in twijfel. Een aantal andere auteurs wijzen er echter ook op dat

vrouwelijke academici door hun minderheidspositie over veel minder identificatie- en voorbeeldfuncties beschikken dan hun mannelijke collega's, wat hun aspiraties om te promoveren negatief kan beïnvloeden (13). Bovendien mogen we er in dit verband ook niet vergeten op te wijzen dat vrouwen, meer dan mannen, in (korte termijn)projecten werkzaam zijn en hierdoor ook minder gelegenheid en tijd krijgen om aan een doctoraat te werken.

Toch is het feit dat vrouwen minder gedoctoreerd hebben of over het algemeen minder gekwalificeerd zijn dan hun mannelijke collega's op zich een onvoldoende verklaring voor hun achterstelling. Zelfs indien ze over dezelfde kwalificaties beschikken (zoals doctoraat en anciënniteit), hebben ze toch minder kans op een promotie of op een vaste benoeming. Dit laatste wordt in volgende tabel geïllustreerd (tabel 5). Deze tabel geeft het percentage respondenten weer dat in bezit is van een doctoraat en dat vast benoemd is volgens aantal dienstjaren.

Uit de tabel blijkt dat, bij de doctors, het percentage vastbenoemden toeneemt met een stijging van het aantal dienstjaren. Maar het is ook duidelijk dat mannen en vrouwen die in het bezit zijn van een doctoraat pas vanaf het moment dat ze meer dan 15 jaren in dienst zijn in gelijke mate vast benoemd worden. Meer mannelijke doctors die minder dan 15 dienstjaren achter de rug hebben, werden vast benoemd dan de vrouwen in dezelfde situatie.

Tabel 5. Percentage respondenten in het bezit van een doctoraat die vast benoemd zijn, naar het aantal dienstjaren

	Man		Vrouw	
	% vastb.	N	% vastb.	N
< 5 jaren	20,0	5	0,0	5
6 - 10 j.	37,0	27	28,6	21
11 - 15 j.	87,5	24	68,8	16
16 - 20 j.	91,7	36	89,3	28
> 21 j.	95,5	89	94,6	37
Totaal	82,9	181	72,0	107

(1)  $\text{Chi}^2 = 66.22$   $p \leq 0.001$

(2)  $\text{Chi}^2 = 46.07$   $p \leq 0.001$

---

Een verschil in 'meetbare' kwalificatie biedt dus op zich een onvoldoende verklaring voor de achtergestelde positie van vrouwen.

Naast deze concrete kwalificaties spelen ook nog andere elementen een rol. In dit verband wordt in een aantal studies gewezen op het feit dat vrouwen meer en vaker dan mannen loopbaanonderbrekingen kennen (14). Deze discontinue beroeps participatie kan een remmende factor zijn voor de doorstroming naar hogere posities. In de door ons bestudeerde populatie hebben echter meer mannen dan vrouwen hun universitaire loopbaan onderbroken : ongeveer drie op tien mannen en slechts twee op tien vrouwen kenden een loopbaanonderbreking. Bovendien doen zich grote verschillen voor in de oorzaken van deze onderbrekingen : bij de mannen die melding maakten van één of meerdere loopbaanonderbrekingen staat het vervullen van de militaire dienst of de burgerdienst het hoogst op het lijstje, op de tweede plaats staan de onderbrekingen omwille van het vervullen van een functie buiten de universiteit, gevolgd door een onderbreking omwille van een beslissing op beleidsniveau (b.v. het aflopen van een project). Dit laatste is de grootste oorzaak van de loopbaanonderbrekingen bij de vrouwen. Dit hangt natuurlijk ook samen met het feit dat vrouwen, meer dan mannen, in onzekere (projectgebonden) functies werken.

We willen hierbij ook opmerken dat het feit dat vrouwen in de loop van hun carrière meer dan de mannen van faculteit veranderden, wat eigenlijk ook gezien kan worden als een vorm van loopbaanonderbreking (15).

Daarnaast blijkt uit verschillende, vooral Nederlandse, studies dat vrouwen veel vaker dan mannen deeltijd werken, wat een negatieve weerslag zou hebben op hun promotiekansen (16). In verband met de werkduur van de eerste functie die werd uitgeoefend op de universiteit zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen vrij klein. Wat echter de huidige functie betreft, wordt in ons onderzoek bevestigd dat vrouwen meer dan mannen deeltijd werken : een kleine 3% van de mannen en ongeveer 9% van de vrouwen werkt deeltijd.

In de literatuur worden verschillende factoren aangehaald ter duiding van de verschillen in kwalificaties tussen mannen en vrouwen. Hierbij wordt vooral de nadruk gelegd op twee factoren : de moeilijke combinatie tussen loopbaan en gezin en motivationele aspecten. Beide zullen in de volgende paragrafen behandeld worden.

### 2.3. Gezinslast als aanknopingspunt ?

Ondanks gunstige wijzigingen in de rolpatronen is het nog altijd zo dat de vrouw in de eerste plaats verantwoordelijk blijft voor de gezins- en opvoedingstaken. Vooral het hebben van kinderen blijft moeilijk te combineren met de uitbouw van een loopbaan.

Volgens Hoffman (1972 : 132) zou de aanwezigheid van kinderen vooral een sterk belemmerend effect hebben op het verrichten van beroepsarbeid voor hoger opgeleide vrouwen omdat zij meer tijd willen besteden aan de opvoeding en begeleiding van hun kinderen.

Door verschillende auteurs, zoals Van der Auwera (1982 : 210) en Noordenbos (1987 : 67), wordt aangehaald dat een groot aantal vrouwen aan de universiteit zelfs afziet van een huwelijk en/of het krijgen van kinderen om zo de mogelijke spanningen die de combinatie loopbaan/gezin kan opleveren, te kunnen omzeilen. Ook in de door ons bevroegde populatie doet dit verschijnsel zich voor (zie tabel 6).

Tabel 6. Percentage gehuwde/ongehuwde respondenten en respondenten met/zonder kinderen, naar geslacht

	Burgerlijke staat (1)			Kinderen (2)		
	Gehuwd	Ongeh.	N	Geen	Kinder.	N
Man	69,9	27,4	332	36,4	64,6	330
Vrouw	56,9	36,5	364	54,4	45,6	362

(1)  $\text{Chi}^2 = 16.03$   $p = .001$

(2)  $\text{Chi}^2 = 22.67$   $p \leq .001$

Bijna 7 op 10 mannen is gehuwd tegenover slechts 57% gehuwde vrouwen. Het aandeel ongehuwde vrouwen ligt ook hoger dan het percentage ongehuwde mannen. Ongeveer 36% van de mannen heeft geen kinderen, terwijl meer dan de helft van hun vrouwelijke collega's kinderloos is.

Wanneer we 'burgerlijke stand' en het 'hebben van kinderen' in de verschillende leeftijdscategorieën bekijken, valt echter op dat het niet-huwen en kinderloos blijven zich vooral voordoet bij de oudere vrouwen uit de steekproef. We krijgen

de indruk dat dit fenomeen zich in de toekomst minder manifest zal voordoen, doch verder onderzoek op dit vlak zal hierover uitsluitsel moeten geven.

Dat de vrouwen *zelf* hun gezinslast als een hinderpaal ervaren, komt duidelijk tot uiting in het feit dat ze hun gezin/huishouden als belangrijkste belemmerende factor beschouwen in de uitbouw van hun loopbaan: ongeveer 15,3% van de vrouwen gaf aan dat ze in de ontwikkeling van haar universitaire carrière vooral geremd werd door haar gezin.

#### 2.4. De universiteit

In de gebrekkige doorstroming van vrouwen speelt zeker nog een ander element mee dat hierboven ook al werd aangehaald: de universiteit zelf. In het onderzoek kwamen we tot de bevinding dat vrouwen die over dezelfde 'meetbare' kwalificaties beschikken als hun mannelijke collega's minder kans hebben op een vaste benoeming of op een verbetering van functie dan hun collega's. We merken dan ook duidelijk op dat veel vrouwen in onzekere korte termijnprojecten blijven werken, dus in functies die ook weinig kansen op verbetering bieden. Dit staat in schril contrast met de mannen die veel meer comfortabele posities bekleden die ook hoger in aanzien staan. Er spelen dus remmen binnen de universiteit die de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere rangen van de hiërarchie in de hand werken.

Wanneer we de vrouwen zelf aan het woord laten, stelt 8,5% (N = 364) dat ze in de loop van haar loopbaan gediscrimineerd werd. De volgende getuigenissen spreken voor zich:

*"Vrouwen worden niet gehinderd om een assistentschap te bekleden of om te doctoreren. De problemen beginnen pas wanneer zij tot het onderwijzend personeel willen toetreden. De vrees voor feminisering (en dus inflatie) van het ambt is zeer groot."*

*"Het gaat gewoon om de 'omkering van de bewijslast'. Zelfs wanneer een vrouw gedoctoreerd heeft, moet zij nog bewijzen dat zij 'professorabel' is. (...) Bij de mannelijke collega's lijkt dit niet zo te zijn. Of spelen wij het spel niet handig genoeg?"*

*"Verdere promotie was onmogelijk omdat het diensthoofd het belangrijker voor een man vond om te promoveren, niettegenstaande mijn meerwaardige diploma's."*



Een aantal vrouwen in de door ons bevroegde populatie kregen dus minder kans om door te stromen naar de hogere regionen van de universitaire hiërarchie. Misschien dat hierin een verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen ouder dan 40 jaar gevonden kan worden. We verklaren ons nader : Net als in andere onderzoeken, kwamen wij tot de vaststelling dat, binnen de groep vrouwen, de jonge vrouwen oververtegenwoordigd zijn (zie tabel 7).

Waar de mannen vrij gelijkmatig verspreid zijn over de vier leeftijdscategorieën, situeert bijna de helft van de vrouwen zich in de jongste categorie (dit is jonger dan 31 jaar). Met een stijging van leeftijd, neemt het percentage vrouwen zinderogen af.

Tabel 7. Leeftijd naar geslacht (1)

	≤ 30 j.	31-40 j.	41-50 j.	> 50 j.	N
Man	25,8	26,0	23,0	25,2	334
Vrouw	49,2	25,0	19,2	6,6	364

(1)  $\text{Chi}^2 = 65.23$   $p \leq 0.001$

Dit verschijnsel kan, naar onze mening, op twee fenomenen duiden. Ofwel dient zich een nieuwe generatie vrouwen aan die de universiteit als interessante werkplaats beschouwt en die in dit verband ook meer kansen krijgt, wat natuurlijk ook te maken heeft met de steeds toenemende participatie van vrouwen aan het universitair onderwijs. Het is echter ook mogelijk dat de vrouwen die aan de universiteit werken na een aantal dienstjaren verdwijnen, dat ze dus met andere woorden na verloop van tijd afhaken. We krijgen naar aanleiding van andere onderzoeken het vermoeden dat vooral het laatste het geval is (17). Gezien de situatie van de vrouwen (veel korte termijnprojecten, minder kans op een vaste benoeming, ...) zou het ons inderdaad niet verwonderen dat deze verklaring ook aan de Vlaamse universiteiten opgaat. Het is, ons inziens, aan de universiteiten om aan deze situatie iets te veranderen, bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanbegeleiding en -planning.

Daarnaast moeten de universiteiten zich ook bewust worden van het feit dat hun vrouwelijke personeelsleden soms manifest gediscrimineerd worden en dit vooral met betrekking tot de loopbaanpolitiek. Er blijken nog een aantal vooroordelen

---

te bestaan en zolang vrouwen in een minderheidspositie blijven zitten, is de kans groot dat deze vooroordelen zullen blijven bestaan.

## 2.5. En de vrouwen ?

Dit overzicht van remmende factoren zou onvolledig blijven indien we de vrouwen zelf in dit proces zouden vergeten. Bij de formulering van hinderende factoren in de uitbouw van de universitaire loopbaan, haalden een aantal vrouwen namelijk zichzelf als rem aan. We laten weer enkele vrouwen aan het woord :

*"Minder aangeleerde agressie dan de mannelijke collega's."*

*"Ik had geen ambitie, ik was geen vechtster. Ik wou het niet verder brengen dan mijn man. De remmende factor was ikzelf."*

Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat vrouwen toch nog meer dan mannen opgevoed worden tot afhankelijkheid. Dit blijkt onder andere uit het feit dat zij zich meer dan hun mannelijke collega's lieten beïnvloeden door externe factoren op die momenten dat ze belangrijke keuzen moesten maken (bij voorbeeld bij de keuze voor een universitaire studie).

Daarnaast worden ze ook minder dan mannen 'klaargestoomd' voor het latere kostwinnerschap. Dit valt onder andere te merken in de mate van planning van studie en loopbaan. De mannen in onze steekproef hadden meer dan de vrouwen voor ogen welke richting ze met hun studie en loopbaan uitwilden.

## BESLUIT

De deelname van vrouwen aan het universitair onderwijs heeft een lange weg afgelegd. Het duurde eigenlijk tot de jaren 60 voor er een vlotte doorstroming van vrouwen naar de universiteit op gang kwam. De toename van meisjesstudenten heeft zich in zulke mate doorgezet dat in het academiejaar '89-'90 bijna de 50% verhouding was bereikt. Toch zien we in België, net als in het buitenland, dat deze positieve evolutie niet weerspiegeld is in een gelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en zeker niet aan de universiteit zelf.

Dat voor dit probleem eigenlijk weinig belangstelling bestaat, kan blijken uit het feit dat wij voor het overzicht van de verhouding tussen de geslachten in het universitair personeel aan de Vlaamse universiteiten zelf de berekeningen moesten maken. We willen benadrukken dat enige vorm van verandering pas mogelijk is als er adequaat cijfermateriaal aanwezig is.

Uit onze analyse van die verhouding blijkt dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn in het totaal van het O.P. en W.P. op kader. De verhouding man/vrouw bedraagt er respectievelijk 80% en 20%. In de opsplitsing O.P. en W.P. blijkt de achterstand nog manifester en deze tendens is ook zichtbaar binnen de verschillende niveau's binnen het O.P. en W.P. Op de laagste trap van de universitaire hiërarchie is de aanwezigheid van vrouwen het grootst, maar naarmate men hoger opklimt neemt het aantal vrouwen zichtbaar af.

Aan de hand van een enquête die werd uitgevoerd bij 1000 personeelsleden van Vlaamse universiteiten, werd geprobeerd een vinger te leggen op de factoren die aan die achterstelling ten grondslag liggen. Uit de analyse van de enquêtegegevens blijkt dat er verschillende bronnen van ongelijkheid zijn aan te geven.

In dit artikel werd ingegaan op een aantal van deze factoren, zoals de achtergrond van de vrouwen, hun kwalificaties, de gezinslast, de universiteiten en de vrouwen zelf. Hierbij kwam tot uiting dat een groot aantal vrouwen die aan de universiteiten werken een gunstige vertrekbasis hadden op het moment dat ze hun universitaire studies aanvatten. Aan de universiteit zelf beëindigden ze hun studie echter met minder goede resultaten dan hun mannelijke collega's. Bovendien behaalden ze minder bijkomende diploma's. Maar ook tijdens de universitaire loopbaan zelf zijn ze minder actief: er wordt door hen minder gedoctoreerd en gepubliceerd.

Doch, een gebrek aan goede kwalificaties biedt op zich geen sluitende verklaring voor hun achtergestelde positie. De vrouwen die wel dezelfde meetbare kwaliteiten hebben als hun mannelijke collega's, hebben pas later in hun loopbaan dezelfde kans op een functieverbetering of op een vaste benoeming. Er spelen dus aan de universiteiten zelf mechanismen die vrouwen ervan weerhouden om hun loopbaan op dezelfde manier uit te bouwen als de mannen.

Daarnaast werd onderzocht of de gezinslast van de vrouwen misschien ook een remmende factor zou kunnen zijn. Maar, hoewel een gedeelte van de vrouwen in de steekproef het gezin als belemmering ervaart, hebben we hiervan geen bevestiging kunnen vinden. Naast de aangehaalde hinderende factoren zijn echter nog andere elementen aan te geven die de achterstand opbouwen of in de

hand werken, zoals het meer deeltijds werken door vrouwen, het vaker moeten verhuizen van faculteit, ...

## NOTEN

- \* Dit artikel is gebaseerd op het onderzoek "Vrouwen aan universiteiten. Een poging tot verklaring van de achterstelling van het vrouwelijk personeel aan Vlaamse universiteiten" door P. Verbruggen en R. Vanherck onder promotorschap van Prof. dr. M. Van Haegendoren e.a. Deze studie, die plaatsvond aan de UIA, Centrum Vrouwenstudies, werd gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs en het Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie.
- (1) Zie o.m. Blackstone (1974), Freeman (1977), Noordenbos (1987), Van Doorne-Huiskes (1986), Brothun (1988), ...
  - (2) Zie onder andere De Neef (1985) en Vandenberghe (1987).
  - (3) Tussen 1960 en 1970 is het totaal aantal Belgische studenten meer dan verdubbeld, in die periode is het aantal meisjes meer dan verdriedubbeld. In het academiejaar 1960-1961 waren 28.609 studenten ingeschreven, waarvan 5.610 meisjes. In het academiejaar 1970-'71 was het totaal opgelopen tot 66.495, waarvan 19.676 meisjes. Bron : Universitaire Stichting, Dienst voor Universitaire Statistiek, Jaarverslagen 1951-1988.
  - (4) Volgens de gegevens van de V.I.R. bereikten de Vlaamse universiteiten bijna de 50/50 verhouding, met name 50,6% mannen en 49,4% vrouwen.
  - (5) Als gevolg van het universitair decreet van juli 1991 verandert de benaming van het personeel. Wij houden ons aan de oude benaming omdat de enquête gebeurde vóór de goedkeuring van bovengenoemd decreet.
  - (6) Aan de Rijksuniversiteit te Gent en aan de Université de l'Etat de Liège werden respectievelijk in 1982 en in 1985 twee beperkte enquêtes uitgevoerd waarin gepeild werd naar mogelijke remmende factoren in de loopbanen van vrouwelijke academici (Van der Auwera, 1982 en Bawin-Legros en Sarlet, 1986).
  - (7) Omwille van de selectiemethode (nl. per universiteit werden 1 op 10 mannen en 1 op 3 vrouwen aangeschreven), zijn de universiteiten in evenredigheid met hun grootte vertegenwoordigd. Ook de spreiding van de respondenten over de verschillende faculteiten is in evenredigheid met de gemiddelde grootte van de faculteiten zelf.

- 
- (8) We willen hierbij opmerken dat in vele onderzoeken (b.v. in verband met de democratisering van het onderwijs) vaak enkel de nadruk wordt gelegd op de positionering van de vader. Uit ons onderzoek blijkt dat ook de moeder een zeer belangrijke rol speelt in de keuze voor een universitaire opleiding en carrière.
  - (9) Eén van de mogelijke oorzaken van deze verschuiving in resultaten zou volgens Jaarsma (cit. in Saharso en Westerbeeck, 1985 : 37) kunnen liggen in het feit dat meisjes meer nood hebben aan erkenning en aanmoediging. In het lager en middelbaar onderwijs is deze aanmoediging nog duidelijk aanwezig en wordt de volgzame houding positief gestimuleerd in de vorm van hoge cijfers. Aan de universiteit vermindert deze aanmoediging : een universitaire studie vergt meer zelfstandigheid en de stimuli moeten vooral zelf gezocht worden.
  - (10) Dit wordt bevestigd in een publikatie van de UNESCO : *L'enseignement du troisième cycle des années 80*. Parijs, 1987, p. 33.
  - (11) In een Amerikaans onderzoek werd bovendien aangetoond dat vrouwen die dan toch aan een doctoraat beginnen er gemiddeld langer over doen dan mannen en ook gemakkelijker opgeven (Solman, 1976 : 64-65).
  - (12) Zie hiervoor o.a. : Blackstone (1974 : 393-394), Freeman (1977 : 172-173) en Fulton (1975 : 34).
  - (13) Zie onder meer Blackstone (1974), Noordenbos (1987) en Westervelt (1975).
  - (14) Zie o.m. : Evers (1984 : 47-48).
  - (15) We hebben onderzocht welk percentage mannen en vrouwen voor de eerste functie en de huidige hoofdbetrekking in dezelfde faculteit is blijven werken als de faculteit waar het universitaire diploma werd behaald. Hierbij blijkt dat ongeveer 23% van de mannen hierbij minstens éénmaal van faculteit 'verhuisde'. Het percentage vrouwen dat van faculteit diende te veranderen ligt opmerkelijk hoger, namelijk 33%.
  - (16) Zie hiervoor o.m. Evers (1984 : 42), Koenders en Wolffensperger (1986 : 19-22), Noordenbos (1987 : 68) en Hawkins en Van Balen (1985 : 43).
  - (17) Zie hiervoor onder andere Koenders en Wolffensperger (1986).

---

**BIBLIOGRAFIE**

- Bawin-Legros, B., C. Sarlet (1986) 'La position des femmes dans la carrière et la recherche universitaires en Belgique', *Perspectives Universitaires*, III (1-2) : 189-202.
- Blackstone, T. (1974) 'Women Academics', pp. 375-402 in Williams, G. e.a. (eds.), *The academic labour market. Economic and social aspects of a profession*. New York : Elsevier.
- Bonte, A. (1989) 'Alleen HOBU van het lange type blijft nog groeien', *De Standaard*, december.
- Brothun, M. (1988) 'Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen', *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40(2) : 316-336.
- De Neef, G. (1985) *De eerste vrouwelijke studenten aan de universiteit te Leuven (1920-1940)*. Leuven : Acco.
- Despy-Meyer, A. (1986) 'Les étudiantes dans les universités Belges de 1880 à 1941', *Perspectives universitaires*, III (1-2) : 17-49.
- De Weerd, D. (1980) *En de vrouwen? Geschiedenis van de vrouw, vrouwenbeweging en feminisme in België 1830-1960*. Gent : Masereelfonds.
- Evers, M. (1984) *Over vrouwen en hun loopbanen* (Hoofdstuk 3 : Posities en loopbanen van vrouwen en mannen aan de Rijksuniversiteit Utrecht). Doctoraalscriptie Sociologie. Utrecht : RUU.
- Freeman, B.C. (1977) 'Faculty Women in the American University. Up the Down Staircase', pp. 166-190 in Altbach, P.G. (ed.), *Comparative Perspectives on the Academic Profession*. New York : Praeger.
- Fulton, O. (1975) 'The sources of under-achievement : women academics in America', pp. 31-43 in : *Women in Higher Education*, SDU.
- Gigliotti, J., E.S. Secrest (1988) 'Academic Success expectancy : the interplay of gender, situation and meaning', *Research in Higher Education*, 29(4) : 281-297.
- Hawkins, A., B. Van Balen (1985) 'De positie van vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs van 1970-1980', pp. 39-46 in X, *Dra, aan de slag?! Over beroepsperspectieven van vrouwen met een hogere opleiding*. Utrecht : Emancipatiecommissie VU, Vormingscentrum VU.
- Hoffman, L.W. (1972) 'Early Childhood Experiences and Women's Achievement Motives', *Journal of Social Issues*, 28(2) : 129-155.

- Huyse, L. (1982) 'Vijfentwintig jaar democratisering van het onderwijs : een historische schets en een beoordeling', *Onze Alma Mater*, 36(2) : 89-95.
- Keymolen, D. (1981) *Beroepsarbeid voor vrouwen van betere stand in België omstreeks 1860. Een bijdrage tot de mentaliteits- en onderwijsgeschiedenis*. Gent.
- Koenders, A., J. Wolffensperger (1986) *Vrouwelijk wetenschappelijk personeel aan de landbouwhogeschool. Een vooronderzoek binnen het project "Vrouwen en Landbouwwetenschappen"*. Wageningen.
- Noordenbos, G. (1987) 'Vrouw en wetenschap : een loopbaan zonder perspectief?', pp. 57-77 in Koopman, A. e.a. (red.), *"Werken"*, Groningen : Zomeruniversiteit Vrouwenstudies Groningen.
- Prims, E. (1989) *Doctoreren en promoveren. Een onderzoek naar de problemen van het doctoreren uitgevoerd in het kader van het project "Relevantie van aanvullende studies"*. Wilrijk-Antwerpen : UIA.
- Saharso, S., J. Westerbeek (1985) 'De precaire balans', pp. 31-37 in X, *Dra, aan de slag?! Over beroepsperspectieven van vrouwen met een hogere opleiding*. Utrecht : Emancipatiecommissie VU, Vormingscentrum VU.
- Solman, L.C. (1976) *Male and female graduate students. The question of equal opportunity*. New York.
- Tangri, S. (1972) 'Determinants of Occupational Role. Innovation Among College Women', *Journal of Social Issues*, 28(2) : 177-199.
- Vandenbilcke, A. (1987) *Meisjesstudenten aan de Rijksuniversiteit Gent (1930/1931-1945/1946)*. Gent.
- Van Der Auwera, M. (1982) 'Wetenschappelijke loopbaan aan de universiteit : niet zonder problemen voor vrouwen?', *Onze Alma Mater*, XXXVI(3) : 205-217.
- Van Doorne-Huiskes, A., (1986) *Loopbanen van vrouwen en mannen : een analyse. Een onderzoek aan de Rijksuniversiteit Utrecht. Deel II*. Utrecht : Rijksuniversiteit Utrecht.
- Westervelt, E.M. (1975) *Barriers to women's participation in postsecondary education*. Washington : National Centre for Education Statistics.