

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 591

van **BRECHT WARNEZ**

datum: 1 juni 2023

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Hoger onderwijs - Personeelsdiversiteit

De oververtegenwoordiging van mannen in het hoger onderwijs is een bekende vaststelling. Er is al veel informatie beschikbaar over de omvang, de oorzaken en de mogelijke gevolgen.

Weliswaar rapporteren universiteiten deze genderevenwichten elk apart, waardoor het moeilijk is om een overzicht te krijgen voor heel de Vlaamse gemeenschap.

Het probleem dat rijst, is dat naarmate men de academische ladder beklimt men proportioneel steeds meer mannelijke medewerkers tegenkomt dan vrouwelijke medewerkers.

Dat heeft belangrijke implicaties voor het hoger onderwijs en de bredere samenleving. Een gebrek aan personeelsdiversiteit in het hoger onderwijs kan bijvoorbeeld leiden tot een beperkte verscheidenheid aan perspectieven en ideeën. Dat kan op zijn beurt weer leiden tot beperkte mogelijkheden voor studenten om zich intellectueel te ontwikkelen en hun kritische denkvaardigheden aan te scherpen.

Bovendien kan een gebrek aan personeelsdiversiteit in het hoger onderwijs bijdragen aan de voortzetting van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen en minderheidsgroepen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat vrouwelijke studenten minder geneigd zijn om carrière te maken in de academische wereld als zij geen vrouwelijke rolmodellen zien die al een succesvolle carrière hebben opgebouwd in de sector.

Het bevorderen van personeelsdiversiteit in het hoger onderwijs is daarom van cruciaal belang. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren door het stimuleren van vrouwelijke studenten om te kiezen voor carrières in de academische wereld, door het ondersteunen van vrouwelijke medewerkers in hun professionele ontwikkeling en door het aanpakken van bewuste en onbewuste vooroordelen die kunnen leiden tot discriminatie van minderheidsgroepen.

Bovendien kan het bevorderen van personeelsdiversiteit in het hoger onderwijs bijdragen aan de ontwikkeling van een inclusieve cultuur waarin verschillende perspectieven en ideeën worden gewaardeerd en gestimuleerd. Dat kan leiden tot een hogere kwaliteit van onderwijs en onderzoek, en uiteindelijk tot een betere samenleving voor iedereen.

Gelieve de gevraagde gegevens via een Excel-bestand weer te geven.

1. Weet de minister hoeveel procent van alle personeelsleden aan Vlaamse universiteiten mannelijk is? Graag een overzicht voor de afgelopen vijf academiejaren voor alle universiteiten samen, alsook een uitsplitsing per personeelscategorie (administratief personeel, onderzoeksassistenten, docenten, hoofddocenten, hoogleraars, buitengewoon hoogleraars, gewoon hoogleraars, vice-rectoren, rectoren, decanen...). Graag zowel een gezamenlijk overzicht alsook een overzicht per universiteit.
2. Weet de minister hoeveel procent van alle personeelsleden aan Vlaamse hogescholen mannelijk is? Graag een overzicht voor de afgelopen vijf academiejaren voor alle hogescholen samen, alsook een uitsplitsing per personeelscategorie (docenten, onderzoekers, administratief personeel...). Graag zowel een gezamenlijk overzicht alsook een overzicht per hogeschool.
3. Zijn er bepaalde universiteiten of hogescholen die significant afwijken van het gemiddelde? Zo ja, welke?
4. Betreffende het beleid:
 - a) Ziet de minister een verbetering in het genderevenwicht in het Vlaamse hoger onderwijs in de afgelopen jaren?
 - b) Zijn er bepaalde maatregelen die de minister kan nemen om de Vlaamse academische wereld meer representatief te maken?
 - c) Welke van deze maatregelen neemt de minister nu al om de Vlaamse academische wereld meer representatief te maken?
 - d) Welke eventuele maatregelen plant de minister om de Vlaamse academische wereld meer representatief te maken? Wat is daarbij de timing?

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

ANTWOORD

op vraag nr. 591 van 1 juni 2023
van **BRECHT WARNEZ**

Al deze gegevens zijn terug te vinden in de jaarlijkse publicatie van de VLIR personeelsstatistieken (www.vlir.be/publicaties/personeelsstatistieken) alsook in de jaarlijkse publicatie van het college van Regeringscommissarissen "financiële toestand en evolutie personeelsbestand hoger onderwijs" op de website van Onderwijs & Vorming en via Statistiek Vlaanderen. In het Gelijkekansenrapport van de VLIR kan de volksvertegenwoordiger een analyse vinden van de aangehaalde thematiek alsook een overzicht van het beleid van elke universiteit afzonderlijk. Ook in het Indicatorenboek van ECOOM kan de Vlaams volksvertegenwoordiger de betreffende data en analyses vinden.

Ik wijs op de inspanningen die vanuit de academische wereld zelf genomen worden waaronder het Vlaamse interuniversitaire actieplan inzake gendergelijkheid (2013). De rectoren van de vijf Vlaamse universiteiten ondertekenden op 26 juni 2019 een charter Gender in Academia. Het bouwt voort op de lopende inspanningen van de universiteiten en beoogt een snellere transitie naar gendergelijkheid in de academische wereld. Daarnaast zit een diversiteitsparameter in het financieringsmodel ingebouwd die betrekking heeft op de aanwerving van vrouwelijke onderzoekers.

Dergelijke veranderingen hebben tijd nodig. Bovendien dient er eveneens over gewaakt te worden dat de slinger niet naar de andere kant zou doorslaan waarbij er op termijn in bepaalde disciplines weinig tot geen mannelijke personeelsleden meer aan de slag zouden zijn. Zoals de volksvertegenwoordiger zelf aangeeft is een gezonde mix belangrijk.