Who cares? Zorgarbeid en genderongelijkheid in *academia*. Uitdagingen tijdens en na corona.

Luce Beeckmans, Valerie De Craene en Anneleen Kenis (joint first authors)

Lead: De onmogelijke combinatie van zorgarbeid en een academische job is zeker niet de belangrijkste bezorgdheid is deze tijden van corona. Heel wat ouders in *academia* botsen echter langzamerhand op hun limieten en op termijn dreigt dit ook de genderkloof te vergoten. Daarom is er dringend nood aan maatregelen die vertrekken vanuit een perspectief dat zorgarbeid en gendergelijkheid serieus neemt en die ook na corona tot een meer zorgzame universiteit kunnen leiden.

1. De lockdown als vergrootglas

Nog maar nauwelijks was de lockdown in voege of verschillende uitgeverijen begonnen 'lockdown boeken' te promoten. Om deze periode van potentiële verveling door te komen, werd bij wijze van geste gratis toegang verleend tot in normale tijden stevig geprijsde e-boeken, luisterboeken en documentaires. Meer dan één iemand kwam op het lumineuze idee om 'zijn' boeken top tien online te posten om de inspiratieloze medemens te steunen. Omdat we nu toch minder tijd in conferenties en andere tijdrovende 'sociale' academische activiteiten moesten steken, lanceerden een aantal tijdschriften zelfs 'corona special issues', al dan niet met strakke deadlines. Hier en daar werd al lachend geopperd dat een quarantaine zo slecht niet hoeft te zijn, aangezien Shakespeare één van zijn meesterwerken in quarantaine tijdens de pestepidemie in de 17de eeuw schreef.

Voor zij die de lockdown al telewerkend met de kinderen op de schoot doorbrachten, klonk het als een misplaatste grap.[1] Mocht er ooit al een tijd bestaan voor extra literatuuranalyse en publicatiewerk, dan was die in elk geval nu niet aangebroken. De vraag waar de tijd kon worden gevonden om hierop te reageren bleek echter even onbeantwoord als de vraag hoe sommige mensen zo onwetend konden zijn over de reële condities van zorgarbeid. Langzaam maar zeker doken dan toch de eerste facebookposts, blogberichten en opiniestukken over de thematiek op. Die namen voornamelijk de vorm aan van anekdotische, soms grappige, soms wanhopige verslagen van ouders op de rand van een zenuwinzinking en veel te vrijgevochten kinderen.[2] De corona-pandemie, en in het bijzonder de respons erop met de lockdown voorop, bleek dan toch niet de grote gelijkmaker zoals door sommigen in de beginperiode werd gedacht. We kunnen dan wel allemaal ziek worden, de corona-pandemie bleek de

[1] Heel concreet gaat de lockdown hier over de sluiting van scholen en crèches, het verbod om zorg te delen met anderen, of om grootouders of babysitters in te schakelen.

[2] Zie bijvoorbeeld: https://www.todaysparent.com/blogs/opinion/why-is-no-one-talking-about-how-unsustainable-this-is-for-working-parents/?fbclid=IwAR0zMd5aAEsfyzDdik8-y_bedlaAdn5aV-xI6STxDChNaezbYgpqBZo5Lw4 of https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9?fbclid=IwAR16bHqFlhU5kZtMq_-f3YDpW86CwHxzn64u5tEiTApRHKBYbYun_JLR050 of https://www.todaysparent.com/blogs/opinion/should-i-leave-my-job-during-the-pandemic-moms/

bevolking niettemin erg ongelijk te raken, en daardoor de sociale en economische ongelijkheid verder te versterken. Jammer genoeg bleek dat voor genderongelijkheid in *academia* niet anders te zijn.[3]

In een academische context laat die ongelijkheid zich bovendien op een erg specifieke manier gelden. Ze is misschien minder tastbaar in het hier en nu, maar dreigt als een boemerang terug te komen eens de crisis is gaan liggen. In essentie is het verhaal eenvoudig: tijdens de lockdown worden ouders verondersteld zich thuis samen met hun kinderen op te sluiten en hen zorg, entertainment en pre-teaching aan te bieden. Op hetzelfde moment en op dezelfde plaats wordt van hen verwacht dat ze deze voltijdse zorgtaak combineren met hun (voltijdse) academische job. Er vanuit gaan dat dit mogelijk is, vertrekt al van de verkeerde veronderstelling. Het lijkt te suggereren dat zorgarbeid iets is dat ouders er zomaar even bij of naast kunnen nemen, in plaats van het als een volwaardige job te beschouwen. Bovendien is de context waarin deze combinatie van zorgarbeid en telewerken plaatsvindt verre van gelijk. Een ruime villa met grote tuin en voor ieder kind een eigen kamer biedt uiteraard meer mogelijkheden dan een klein geluidsgevoelig appartement. Ook het aantal kinderen, evenals hun leeftijden en een rijke schakering aan psychologische en gedragsfactoren, maken een verschil. Bovendien zijn er ook onder de groep van ouders verschillen, onder andere in de mate dat ze de continue zintuigelijke overprikkeling van schermvergaderingen gecombineerd met kindergeluiden kunnen verdragen. Tweeoudergezinnen hebben uiteraard meer mogelijkheden dan eenoudergezinnen, waarbij deze laatsten in acht op de tien gevallen bestaan uit alleenstaande moeders.[4] Maar ook tweeoudergezinnen hebben hun specifieke problemen, onder andere omdat zorgwerk doorgaans niet op neutrale wijze wordt verdeeld.

Historisch en gemiddeld gezien komen zorgtaken meer op de schouders van vrouwen terecht en eerste onderzoek toont aan dat dit tijdens deze crisis niet anders is.[5] Uit een VUB-tijdsbestedingsonderzoek blijkt dat 'zoals verwacht' vrouwen met kinderen gemiddeld 13u meer aan

---

[3] Dit artikel focust op genderongelijkheid in de academische wereld. Met die focus willen we niet suggereren dat dit de belangrijkste bezorgdheid in tijden van corona zou moeten zijn. We beseffen dat we als academici in een vrij geprivilegeerde positie zitten, al is het maar omwille van de relatieve flexibiliteit van onze jobs (zoals we verder in het artikel zullen bespreken) en omdat onze lonen, zelfs bij verminderde academische productiviteit, op zijn minst tijdelijk worden doorbetaald. Met een focus op genderongelijkheid willen we ook niet suggereren dat dit de enige of belangrijkste vorm van structurele ongelijkheid aan de universiteit zou zijn. Evenmin willen we de indruk wekken dat we universiteiten gelijkstellen aan academici. Gender- en andere structurele ongelijkheden spelen ook bij studenten en technisch personeel. Ze zijn wellicht het meest uitgesproken onder het personeel in de studentenresto's en het poetspersoneel die niet toevallig vormen van (vaak uitbestede) formele zorgarbeid zijn. Niettemin zijn we ervan overtuigd dat het belangrijk is te observeren dat de corona-pandemie ook de genderkloof bij academici dreigt te vergroten. Niet alleen omdat gendergelijkheid op zich belangrijk is, maar ook omdat de enige universiteit van de toekomst een zorgzame universiteit is.

[4] Onderzoek uit 2016 https://www.statistiekvlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/svr-stats-2016-10-alleenstaande-ouders.pdf

[5] VUB- tijdsbestedingsonderzoek: https://today.vub.be/nl/artikel/eerste-bevindingen-vub-tijdsbestedingsonderzoek-in-tijden-van-corona . Zie ook: https://radio1.be/programma/de-wereld-vandaag/radioitem/mannen-laten-hun-werk-niet-verstoren-door-kinderen-thuis/17978; https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20200429_04938750.

zorgtaken besteden dan voor de lockdown. Daarbij is het belangrijk om op te merken dat veel vrouwen al voor de lockdown deeltijds werkten om zorgtaken op te nemen, dus voor velen schiet er nog weinig tijd over voor hun formele job. Mannen, daarentegen, geven aan dat ze meer vrije tijd hebben dan voordien. Bij mannen lijkt de aanwezigheid van kinderen bovendien weinig verschil te maken wat werktijd betreft. De studie toont zelfs aan dat ze iets meer tijd vinden om aan hun betaalde job te werken als voor de lockdown (38 minuten). In feite spelen dus twee mechanismen terzelfdertijd: enerzijds dreigt de groep ouders de dupe te zijn van de lockdown in vergelijking met de groep van niet-ouders, anderzijds lijken binnen die groep van ouders vrouwen gemiddeld genomen het grootste deel van de extra lasten te dragen, terwijl hun mannelijke collega's dat niet doen, wat een dubbel nadeel is in de competitieve academische wereld.

Het zijn pijnlijke bevindingen die uiting geven aan hoe vrouwen zich spartelend door de lockdown bewegen. Dat spartelen heeft niet enkel sterke uitputtingsverschijnselen tot gevolg.[6] Meer dan in andere sectoren dreigt dit onevenwicht tijdens de crisis ook nadien door te wegen. Net omwille van de relatieve flexibiliteit in *academia*, kunnen veld- of labowerk, publicatieplannen of projectaanvragen vaak relatief gemakkelijk doorgeschoven worden naar een later moment. Op die manier kan het ‘nu’ ontlast worden, en kan de zorg voor de kinderen en het huishouden er worden 'bijgenomen'. De goedbedoelde oproep van sommige rectoren om 'niet-essentiële taken' te laten vallen, heeft echter repercussies voor de toekomst. Niet alleen blijkt de oproep luider te klinken in de oren van vrouwen. Het werk dat nu niet wordt verricht, verdwijnt niet. Het wordt toegevoegd aan de berg die na de crisis te wachten ligt. Daarbij straft de academische ratrace genadeloos iedereen af die ‘achter loopt’ met zijn of haar 'niet-essentiële taken'. Er wordt immers nauwelijks tot geen rekening gehouden met de effectieve werktijd op het einde van de rit. Wie met minder publicaties of andere academische verdiensten eindigt, betaalt daarvoor op termijn een harde prijs. *Academia* werkt in die zin volgens de logica van een watervalsysteem. Het is een afvalrace: in elk stadium kunnen slechts de beste zoveel percent doorgaan naar de volgende stap. Hierdoor kenmerkt een academische tewerkstelling zich zeker in de beginjaren door werkonzekerheid en instabiliteit. Voor veel vrouwen komt dit overeen met hun reproductieve jaren, waardoor zij niet alleen botsen op het veel besproken 'glazen plafond', maar ook op een 'maternal wall'.[7] Omwille van dit watervalsysteem is de uitbreiding van het ouderschapsverlof tijdens de lockdown nauwelijks een oplossing voor mensen in *academia*. Het kan dan wel voor een tijdelijke verlichting tijdens de crisis zelf zorgen, maar op iets langere termijn betalen dezelfde mensen de prijs, zeker wanneer blijkt dat tijdelijke contracten niet worden verlengd met de duur van het zorgverlof. Het laten vallen van 'niet-essentiële academische taken' betekent in de praktijk dat alle

---

[6] Cijfers van het Kenniscentrum Gezinswetenschappen van de Odisee Hogeschool tonen aan dat vooral voor ouders van baby's (0 tot 2 jaar) en kleuters (3 tot 5 jaar) de combinatie zeer moeilijk is. Respectievelijk 36 procent en 39 procent is ‘emotioneel uitgeput’ na het (tele)werk op het einde van de dag. https://www.demorgen.be/nieuws/vooral-ouders-met-kleuters-uitgeput-door-combinatie-werk-kinderen~b004fa4c/?fbclid=IwAR3bu0S4BHEP3bKTusf2Dch1rY-0RwJQYmMCg7Ln1gPmHTJRtQFqmApug1w&utm_source=link&utm_medium=app&utm_campaign=shared%20content&utm_content=free

[7] In haar boek *Matricentric Feminism: Theory, Activism, Practice* maakt Andrea O’Reilly daarom een onderscheid tussen werkende vrouwen en werkende moeders. Zie: http://demeterpress.org/books/matricentric-feminism-theory-activism-practice/. Zie ook: https://chialongman.com/2020/04/19/motherwork-and-intensive-caring-in-pandemic-times/?fbclid=IwAR0Tdd0UlJk0K9eYBzX_Go0Wb21xCRUuF4vQlFCdBP0Oo7jEmDZNa-pOfno

overgebleven professionele tijd naar onderwijs en administratie gaat, iets wat nauwelijks wordt gehonoreerd in de academische afvalrace. Daarbij komt dat onderwijs gemiddeld gezien vaker wordt verzorgd door vrouwen en dat de abrupte overschakeling naar online teaching voor velen de onderwijslast enkel heeft vergroot.[8]

Dat de lockdown de genderongelijkheid vergroot, tonen niet enkel de anekdotische verhalen. Langzaam duiken ook de eerste empirische gegevens op. Zo stelt een recent verschenen artikel dat tijdschriften nu al een vermindering in inzendingen van vrouwen zien, terwijl mannen gemiddeld genomen net meer artikels insturen.[9] Verbazen hoeft dit niet. Eerdere studies lieten al zien dat zodra er kinderen in het spel zijn, mannen meer buitenlandse verblijven (zoals bv. conferenties) inboeken, terwijl dat soort trips voor vrouwen net verminderen.[10] En als vaders ouderschapsverlof opnemen, wordt dit vaker gebruikt als een verbloemde sabbatical of om strategische redenen (bijvoorbeeld om een contractverlenging te bekomen), terwijl zorgverlof bij vrouwen vaak dubbeltijds naar zorgtaken gaat. Kinderen krijgen in *academia* mondt dan als het ware uit in een 'fatherhood bonus' en een 'motherhood penalty'.[11]

2. Een kleine geschiedenis van zorgen in *academia*

Hoewel deze coronatijden een uitzonderingstoestand zijn, is veel van wat mensen in *academia* nu ervaren erg herkenbaar. Wie ooit eerder ziek was of zorgtaken opnam, weet dat tijdelijke contracten

---

[8] 'Female faculty, on average, shoulder more teaching responsibilities, so the sudden shift to online teaching — and the curriculum adjustments that it requires — disproportionately affects women, King says.' (https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9?fbclid=IwAR0_oOZ_Ks38L2imD96XNWgDq7SOBNTVawZ8g_HJOfBR9Y5box0w_l6VneA)

[9] Zo wees Elizabeth Hannon, de hoofdredacteur van *The British Journal for the Philosophy of Science* er op dat in april 2020 een verwaarloosbaar klein aantal inzendingen had gekregen van vrouwen (https://twitter.com/El_Dritch/status/1251469394582089731). David Samuels, co-redacteur van *Comparative Political Science*, vergeleek de inzendingen van april 2019 met die van april 2020 en zag dat het aantal inzendingen door vrouwen ongeveer hetzelfde is gebleven, terwijl dat van mannen met 50% is toegenomen, (https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase). Een ander onderzoek toont aan dat vrouwen ook minder voorstellen voor onderzoeksprojecten indienen (https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9?fbclid=IwAR0_oOZ_Ks38L2imD96XNWgDq7SOBNTVawZ8g_HJOfBR9Y5box0w_l6VneA).

[10] Uit onderzoek naar de internationale mobiliteit van 5000 academici aan de Universiteit Gent (Storme, T. 2014. "Exploring a Small World. Motivations and Obligations for Academic Travel in a Flemish Context." PhD diss., University of Ghent, pp.135-136) blijkt dat het effect van kinderen hebben enorme genderverschillen laat zien wat betreft het aantal trips die in een werkcontext worden gedaan. Zodra er kinderen zijn, reizen academische vaders meer dan vooraleer er kinderen zijn, terwijl het aantal trips van academische moeders daalt, ook als beiden dezelfde leeftijd en academische positie hebben en binnen dezelfde wetenschappelijke discipline werken. Bovendien kan dit effect niet alleen verklaard worden door het verschil in moeder- en vaderschapsverlof (respectievelijk 15 weken en 10 dagen), aangezien het effect voor een langere periode geldt na de geboorte.

[11] Zo blijkt uit een onderzoek naar onderzoeksproductiviteit (geïnterpreteerd als financieringsaanvragen en publicaties) in Italië. Ook blijkt dat vouwelijke onderzoekers met kleine kinderen minder publiceren, maar de kwaliteit van het onderzoek blijkt wel hetzelfde als dat van mannelijke onderzoekers met kleine kinderen. Zie https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=RESConf2018&paper_id=757 en http://www.slate.fr/story/159961/emploi-recherche-monde-academique-carriere-enfant-bonus-pere-malus-mere

amper tot niet verlengd worden, laat staan dat er met de reële impact van ziekte of zorg rekening wordt gehouden. In veel gevallen stapelt het werk zich simpelweg op tijdens het ziekte- of zorgverlof, en moet er nadien dubbel zo hard worden gewerkt, wat niet zelden een onmogelijke, en minstens een onfaire, opdracht is. Wie geen zorgverlof of moederschapsrust hoeft op te nemen en gezond is, blijft dichter bij het geijkte pad dat door de academische structuren werd uitgestippeld. Met of zonder pandemie of lockdown, de academische wereld verdraagt eigenlijk geen langdurige ziektes of zorgverloven. In de beperkte mate dat ze wel mooie gestes doet, lijkt dat soms eerder een manier om topacademici aan te trekken en zich te positioneren in de interuniversitaire competitiviteit dan een bezorgdheid om zorg. Zo krijgen vrouwelijke professoren op moederschapsrust aan verschillende universiteiten wel hun volledig loon doorbetaald, terwijl dit meestal niet geldt voor minder senior academici op tijdelijke contracten. De coronacrisis heeft dus niet zozeer een nieuw probleem toegevoegd, het heeft vooral bestaande problemen uitvergroot.

Erg verbazen doet dit niet. Feministen wijzen er al decennia op dat zorgarbeid, of reproductieve arbeid, in de bestaande economische logica's vergeten wordt.[12] In de mate dat het wel gezien wordt, lijkt het iets dat er zomaar even bij of naast kan worden genomen. De veronderstelling dat voltijdse zorgarbeid met een (voltijdse) academische job gecombineerd kan worden, en dat het afkondigen van de lockdown geen jobgerelateerde vrijstellingen of andere maatregelen vereist, zet dat nogmaals in de verf. Bovendien wijzen feministen erop dat, ondanks decennia van feministische strijd, zorgarbeid nog steeds grotendeels door vrouwen wordt verricht. Hoewel er de laatste decennia zeker een inhaalbeweging heeft plaatsgevonden en de genderpatronen minder uitgesproken zijn dan vijftig jaar geleden, tonen studies aan dat bijvoorbeeld nog steeds vooral vrouwen deeltijds gaan werken om zorgtaken op te nemen. Volgens de laatste cijfers werkt 43,6% van de loontrekkende vrouwen deeltijds tegenover 11,8% van de mannen.[13] Maar ook voltijds werkende vrouwen besteden gemiddeld 7.5 uur per week meer aan zorgarbeid dan voltijdswerkende mannen.[14] Een gezinsenquête uit 2016 stelt dat de genderkloof in de verdeling van de gezinstaken (zowel de zorg voor de kinderen als het huishoudelijke werk) persistent is.[15] Voor heel wat mensen komt die genderkloof bovenop ander vooroordelen en vormen van discriminatie gerelateerd aan etniciteit, seksualiteit, huidskleur, taal, sociale klasse en

---

[12] Met zorgarbeid doelen we op wat in het jargon reproductieve arbeid wordt genoemd, oftewel de arbeid die nodig is om het leven (en dus de arbeidskracht) van dag tot dag en van generatie tot generatie te 'reproduceren'. Prototypisch is dat alle arbeid gerelateerd aan voeding, verzorging, het baren van kinderen, en culturalisering (inclusief opvoeding). Deze arbeid gebeurt doorgaans niet in loondienst, in tegenstelling tot wat dan 'productieve' arbeid wordt genoemd. Zie in dat verband bijvoorbeeld het werk van Nina Power en haar boek 'One-dimensional Woman' (Zed-books, 2009).

[13] Cijfers van de federale overheid. Voor loontrekkende vrouwen zijn de belangrijkste redenen om deeltijds te werken 'zorg voor kinderen of afhankelijke personen' (25%), gevolgd door 'andere persoonlijke of familiale redenen' (20,2%) en 'de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden' (17,8%). Bij hun mannelijke tegenhangers zijn dit de voornaamste redenen: 'de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden' (17,6%)', 'andere persoonlijke of familiale redenen' (13,3%)' en 'andere redenen' (11,8%). 10,2% van de deeltijds werkende mannen vindt geen voltijds werk. Bron: https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk.

[14] Cijfers van Rosa: https://rosavzw.be/site/kwesties/arbeid-zorg/definitie

[15] Gezinsenquête van Weliswaar, blad van de Vlaamse Overheid: https://www.weliswaar.be/hoe-combineert-de-vlaming-werk-en-gezin

handicaps. Ondanks de expertise rond deze kwesties aan heel wat universiteiten, zijn er helaas nog steeds geen aanwijzigingen dat dit in *academia* anders zou zijn.

Uiteraard gaan dit soort studies altijd over gemiddelden en patronen en gelukkig verdienen heel wat zorgende mannen erkenning omdat ze er een uitzondering op vormen. Bovendien negeren deze studies over de statistische man/vrouw niet alleen dat velen zich niet in één van beide categorieën thuis voelen, ze vertrekken ook nog te vaak van klassieke gezinssituaties terwijl die steeds minder de norm zijn. Niettemin is het nuttig statistische verschillen te bestuderen. Al is het maar omdat de statistieken van de doorstroom in de academische wereld er ook niet om liegen. Terwijl 55% van de studenten vrouw is, daalt dat cijfer naar 46% van de doctoraatsonderzoekers, 38% van de postdocs en 27% van de professoren.[16] Daar bestaan uiteraard veel redenen en verklaringen voor. Vooroordelen en discriminatie spelen ongetwijfeld een belangrijke rol. Zo tonen studies aan dat simpelweg het veranderen van de naam op een sollicitatiebrief nog steeds tot een andere inschatting leidt.[17] Maar er is een veel makkelijkere, structurele verklaring: wie door de opname van zorgtaken minder tijd heeft om te publiceren, onderwijstaken voor te bereiden, onderzoeksfinanciering aan te vragen en zich te mengen in het publieke debat, verliest zonder enige twijfel makkelijker in de academische race.

Of om het anders te zeggen: het punt is dat de corona-pandemie en bijhorende lockdown niet de eerste episode van een lagere academische productiviteit is voor veel mensen, in het bijzonder vrouwen. De lockdown komt voor velen bovenop jaren van verminderde academische productiviteit door zwangerschap, moederschaps- en/of ouderschapsverlof, slecht slapende kinderen, en het proportioneel uitgebreidere huishoudelijk werk dat met dit alles samengaat.[18] De compensatiemechanismen die op dit vlak bestaan zijn bijzonder beperkt. Moeders- en ouderschapsverlof zijn kort en onderbetaald en voorstellen om de verminderde professionele productiviteit in rekenschap te brengen - door bijvoorbeeld bij sollicitaties het aantal publicaties te tellen in functie van het werkelijk aantal gewerkte jaren - krijgen nauwelijks voet aan grond. Contracten worden enkel in specifiek omstandigheden met de duur van het zorgverlof verlengt, en met de reële impact van zorg wordt al helemaal geen rekening gehouden. Nog steeds worden vrouwen te vaak verwacht zich zo snel als mogelijk terug op de werkvloer te presenteren. Het vinden van vervanging voor onderwijstaken of de opvolging van studenten is vaak hun eigen verantwoordelijkheid. Onderwijs en administratieve taken worden soms zelfs zo

---

[16] Cijfers uit 2018 voor het Vlaamse hoger onderwijs. https://wetenschapismvx.be/facts-and-figures en data-onderwijs.vlaanderen.be (Hoger Onderwijs in cijfers academiejaar 2018-19)

[17] Zie bijvoorbeeld in dit onderzoek met fictieve sollicitatiebrieven: https://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2015_3_05.pdf. Zie ook het werk van Femi Otitoju over 'Unconscious bias': https://www.cbc.ca/radio/tapestry/facing-our-shadows-1.4037913/how-to-overcome-your-unconscious-biases-1.4038641

[18] Hier gaat het dus excpliciet om 'academische productiviteit', aangezien vrouwen die thuis zijn met kinderen net wel heel productief zijn. Zie bijvoorbeeld: https://www.theguardian.com/us-news/2020/may/18/feminist-economics-us-women-motherhood.

gemanipuleerd dat ze vallen in de periode net voor iemand op moederschapsverlof gaat of wanneer ze net van moederschapsverlof is teruggekeerd.[19]

3. Een zorgzame universiteit is nodig

De corona-pandemie is morgen nog niet voorbij en de kans dat ze later opnieuw opflakkert is reëel. Hoewel we langzaam uit de lockdown kruipen, lijken de scholen en crèches voor de bevoegde instanties niet meteen prioriteit. Daarbovenop komt dat in *academia* telewerk en -teaching aan veel universiteiten ook alvast voor het komende academische semester blijkt te zijn ingevoerd. Een aantal toonaangevende universiteiten hebben face-to-face onderwijs zelfs al afgeschaft voor het volledige volgende academiejaar en willen op langere termijn op 'blended learning' overschakelen.[20] Waar een maand of twee misschien overbrugbaar leek, is een half jaar of langer van sterk gereduceerde academische productiviteit al meteen een heel ander verhaal. Mocht iedereen op dezelfde wijze de gevolgen ondervinden, was er – tenminste vanuit het perspectief van de academische ratrace – eigenlijk niet echt een probleem. Maar, zoals we in dit artikel hebben proberen aantonen, is het effect van de pandemie en bijhorende lockdown niet voor iedereen gelijk. Als een gevolg hiervan dreigen gender- en andere ongelijkheden alleen maar te vergroten.[21]

Als we een zorg- en genderanalyse serieus nemen, hebben we nood aan maatregelen die deze ook centraal stellen. Alle goede bedoelingen ten spijt, lijkt dit nu niet altijd het geval te zijn. Denk bijvoorbeeld aan het corona-zorgverlof dat niet alleen veel te laat kwam, maar ook slecht betaald wordt en zonder contractverlenging aan een aantal fundamentele bezorgdheden voorbij gaat. Of denk aan de op zich erg goedbedoelde voorstellen om *alle* tijdelijke contracten te verlengen, dus ook van mensen zonder zorgtaken, zoals bijvoorbeeld voor de openbare universiteiten in Spanje het geval is.[22] Dit soort van maatregelen biedt misschien de nodige ruimte om deze crisis zonder al te veel acute stress door te komen, op termijn dreigen ze de verschillen alleen maar groter te maken. Een terechte kritiek op de afkondiging van de lockdown was dat de overheid in haar scenario's enkel virologen (en in tweede instantie economen) had geconsulteerd. Sociologen, pedagogen, psychologen, planologen, ... die de maatschappelijke impact van deze ongezien drastische maatregel hadden kunnen inschatten en

---

[19] Federica Bono, Valerie De Craene & Anneleen Kenis (2019) My best geographer's dress: bodies, emotions and care in early-career academia, Geografiska Annaler: Series B, Human Geography, 101:1, 21-32, DOI: 10.1080/04353684.2019.1568200

[20] 'Blended learning" is een combinatie van virtueel en fysiek onderwijs. https://www.theguardian.com/uk-news/2020/may/19/cambridge-university-moves-all-lectures-online-until-summer-2021?fbclid=IwAR3Xj3Z-tHII7VP7uK9a7rx1eO3pNTjte4KqTdCn4lF4eqUHxhXTMgE23-I

[21] Zie ook https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427_04936459?fbclid=IwAR3mF63_WiMLDDXakYCpbxUg5K7UxxgIqF0GVjHvWHG1wWSvA8FxredjKnM

[22] Zie http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.edc7f2029a2be27d7010721001432ea0/?vgnextoid=ee52a31ecc431710VgnVCM1000001d04140aRCRD&fbclid=IwAR05n1IaK6Qvrp16ZEJ_vpE31ou6YfzDzkUtaolpVZfpWgEXiCiKR7-Iw4g

bijsturen, kwamen er niet aan te pas.[23] Nochtans hadden zij kunnen wijzen op hoe de lockdown voor een erg ongelijke belasting van de (werkende) bevolking zorgt. Voor de universiteiten geldt dit nog veel meer, gezien zij meer dan welke andere instelling ook alle nodige kennis in huis hebben. Zowel tijdens de lockdown als in de voorbereiding van de exit, ligt de nadruk zo erg op het indijken van de aan de pandemie gerelateerde gezondheidsrisico's, en de economische gevolgen, dat andere zaken, zoals het bredere welzijn van mensen, uit het oog verloren dreigen te worden. Alle tijdelijke contracten op dezelfde wijze verlengen klinkt misschien mooi in theorie, in de praktijk is het vooral in het voordeel van zij die sowieso al aan de betere kant van de vergelijking stonden. Wie tijdens de lockdown de tijd vond om dat lang geplande boek af te werken, krijgt met enkele gratis maanden contractverlenging een wel heel erg mooi cadeau. Het is een typevoorbeeld van een situatie waarbij een vlakke maatregel eigenlijk net de ongelijkheid vergroot.

Op gelijkaardige wijze kan een ongelijke maatregel net tot een grotere gelijkheid leiden. Ondanks jaren van feministische strijd blijken dit soort vormen van 'positieve actie' echter nog steeds een moeilijk verteerbaar idee. Maatregelen die als bedoeling hebben om groepen die structureel benadeeld worden vooruit (of eerder: minder achteruit) te helpen, worden weggezet als verdelend, polariserend of zelfs discriminerend, terwijl de achterliggende gedachte net de omgekeerde is. Opmerkelijk genoeg lijkt het nooit het 'juiste moment' om dit soort zaken op de agenda te zetten. In goede tijden moeten we zogenaamd 'niet zeuren', want 'uiteindelijk hebben we het allemaal zo slecht nog niet'. In moeilijke tijden zouden we nu even 'allemaal moeten samenwerken', 'alle neuzen in dezelfde richting' krijgen en zou niet het moment zijn om af te komen met voorstellen die 'verdelen'. Toch is er hoop dat net deze crisis, waar zorg zo een centrale rol inneemt, ons niet terug naar het oude normaal zal leiden, maar naar de zorgzame universiteit die de universiteit van de toekomst is.

4. # Beter Na Corona

De laatste weken duiken meer en meer initiatieven op om lessen te trekken uit de pandemie. Zeker nu de crisis heel wat mankementen heeft blootgelegd, lijkt terugkeren naar vroeger mogelijk, noch wenselijk. Ondanks alle ellende bieden crisissituaties ook kansen om ons maatschappelijk functioneren, en dus ook onze universiteit, fundamenteel te herdenken. Een crisissituatie leidt tot een versnelling van verandering. De kunst is om die ten goede te laten gebeuren. Dat kan door een aantal dingen die sowieso al lang scheef zaten, centraal op de agenda te zetten. In een krachtig pleidooi, ondertekend door alle Vlaamse rectoren en binnen het kader van #BeterNaCorona, ijverden Bea Cantillon (Voorzitster 11.11.11) en Ri De Ridder (voorzitter Dokters van de Wereld) om een 'strategische voorraad solidariteit en mededogen' aan te leggen.[24] Met de vraag 'Zou het niet veel beter zijn om ons zorgsysteem duurzaam te verstevigen, met zorgzaamheid voor al wie zorg verleent?' eindigen ze krachtig hun opiniestuk. Wij vragen ons af waar de universiteiten op wachten?

---

[23] Zie ook https://www.standaard.be/cnt/dmf20200330_04907364?fbclid=IwAR0IwZfu39EWoT76a_qnWyWz2L37m-5EGf9tkaZs1-7FAhg6ugxWJkIGzxI

[24] https://www.standaard.be/cnt/dmf20200413_04921481?fbclid=IwAR3GfK1vFCPc9vL5tcZQd7KDHqN3c8TnY_HLQgpMWCiyi2MidQhChGNV0iQ

Op korte termijn hebben we dringend maatregelen nodig die mensen met zorgtaken in *academia* ondersteunen. Dit begint bij de erkenning van de onmogelijkheid om zorgtaken in dezelfde tijdsruimte te combineren met academisch werk. Dit kan bijvoorbeeld door een (deeltijds) corona-zorgverlof uit te werken met loonbehoud. Daarnaast zou men voor medewerkers met kinderen de universiteit nu al open kunnen stellen zodat ze, in de mate dat ze hun zorgtaken kunnen afwisselen met een partner of andere huisgenoot, ongestoord deeltijds kunnen telewerken en -teachen (en tegelijkertijd even op adem kunnen komen). Bovendien is het belangrijk te zien dat niet alles is opgelost zodra de scholen en crèches weer volledig zijn heropgestart. De ongelijke belasting van mensen in *academia* tijdens de lockdown erkennen, betekent dan ook dat tijdelijke contracten van mensen met zorgtaken retrospectief verlengd moeten worden met de duur van de lockdownmaatregelen. Daarnaast zou de verlaagde academische productiviteit van mensen met zorgtaken in de toekomst effectief in rekening moeten worden gebracht bij evaluaties, financieringsaanvragen en sollicitaties. Zo zouden universiteiten en financieringsinstellingen een CV kunnen herberekenen in functie van effectieve 'werktijd'. Op die manier vermijden we dat diegenen die het grootste deel van de zorgtaken op zich nemen, binnen enkele jaren genadeloos uit de universiteit verdwijnen. Sterker zelfs, universiteiten zouden 'zorgtijd' kunnen waarderen als tijd die op andere vlakken bijzonder productief is en zelfs bijdraagt tot iemands algemene ontwikkeling en scala aan capaciteiten.[25]

Fundamenteler is het tijd voor een andere universiteit. Een universiteit die niet enkel gestoeld is op het idee van de 'homo academicus' die niets anders in 'zijn' leven te doen heeft dan academisch werk. Een universiteit die in de wereld staat. Een universiteit die bezorgd is over de ongelijkheid die zij in haar rangen reproduceert. Een universiteit van academici die hun academisch werk weten te combineren met hun deel van de zorgtaken die eigen zijn aan het menselijk leven. We willen geen *academia* waar (vrouwelijke) academici geen andere optie zien dan deze taken grotendeels uit te besteden aan andere vrouwen, vaak slecht betaalde poetshulpen en nanny's met een migratieachtergrond. We willen geen universiteit die een ratrace zonder richting is waarbij enkel het aantal publicaties of de ingebrachte euro's ertoe doen. We willen een universiteit die goed zorgt voor haar werknemers. Een universiteit waar werknemers de mogelijkheid hebben om goed te zorgen voor zichzelf en voor elkaar.

We titelden dit stuk 'who cares' omdat zorgarbeid en de wijze waarop dit genderongelijkheid in *academia* versterkt zeker niet de belangrijkste bezorgdheid in deze tijden van corona is. Maar nu er eerste voorstellen geformuleerd worden om dit probleem aan te pakken, lijkt het ons belangrijk dat het ook op een goede manier gebeurt. Dat wil zeggen op een manier die (gender)ongelijkheden verkleint in plaats van vergroot. In veel gevallen zal dit een fundamenteel nieuwe manier van denken over zorgarbeid en gendergelijkheid in academia vergen.

Bio auteurs:

Luce Beeckmans (postdoctoraal onderzoeker FWO, geaffilieerd aan de Vakgroep Architectuur en Stedenbouw van de Universiteit Gent, het Urban Studies Centre van de Universiteit Antwerpen, en het Interculturalism, Migration and Minorities Research Centre van de KU Leuven)

[25] https://www.theguardian.com/us-news/2020/may/18/feminist-economics-us-women-motherhood

Valerie De Craene (onderzoeker Cosmopolis, VUB & Onderzoekscentrum voor Cultuur & Gender, Universiteit Gent)

Anneleen Kenis (postdoctoraal onderzoeker FWO, geaffilieerd met het Department Aard- en Omgevingswetenschappen aan de KU Leuven en met het Departement Geografie aan King's College London).