

Vrouwen in de Wetenschap

Cordon féminin of Women on Top?

Catherine de Vries (Universiteit van Amsterdam) en Barbara Vis (Vrije Universiteit Amsterdam)

Hoe groot is de kans dat een Nederlandse of Belgische vrouwelijke student college krijgt van een hoogleraar van dezelfde sekse? Deze simpele vraag heeft een, in onze ogen, bedroevend antwoord: nog geen tien procent. In vergelijking met andere Europese landen bungelen Nederland en België namelijk onderaan wat betreft het percentage vrouwelijke hoogleraren. Hoewel het aantal vrouwen bij nieuwe benoemingen in de laatste jaren gestaag omhoog lijkt te gaan, staat het percentage van minder dan tien procent in schril contrast met het aandeel vrouwelijke studenten op universiteiten dat in veel gevallen boven de 50 procent ligt. Het percentage vrouwelijke hoogleraren is ook veel lager dan het streefcijfer dat is vastgelegd in de Lissabon criteria van de Europese Unie (EU): 25 procent.¹ Waar Nederlandse en Belgische vrouwen in andere beroepen er steeds meer in slagen de hoogste kaders te bereiken, blijft de wetenschappelijke top onverminderd homogeen mannelijk. Universiteiten lopen hierdoor dus uit de pas met andere sectoren, bijvoorbeeld de rechtelijke macht. Waarom

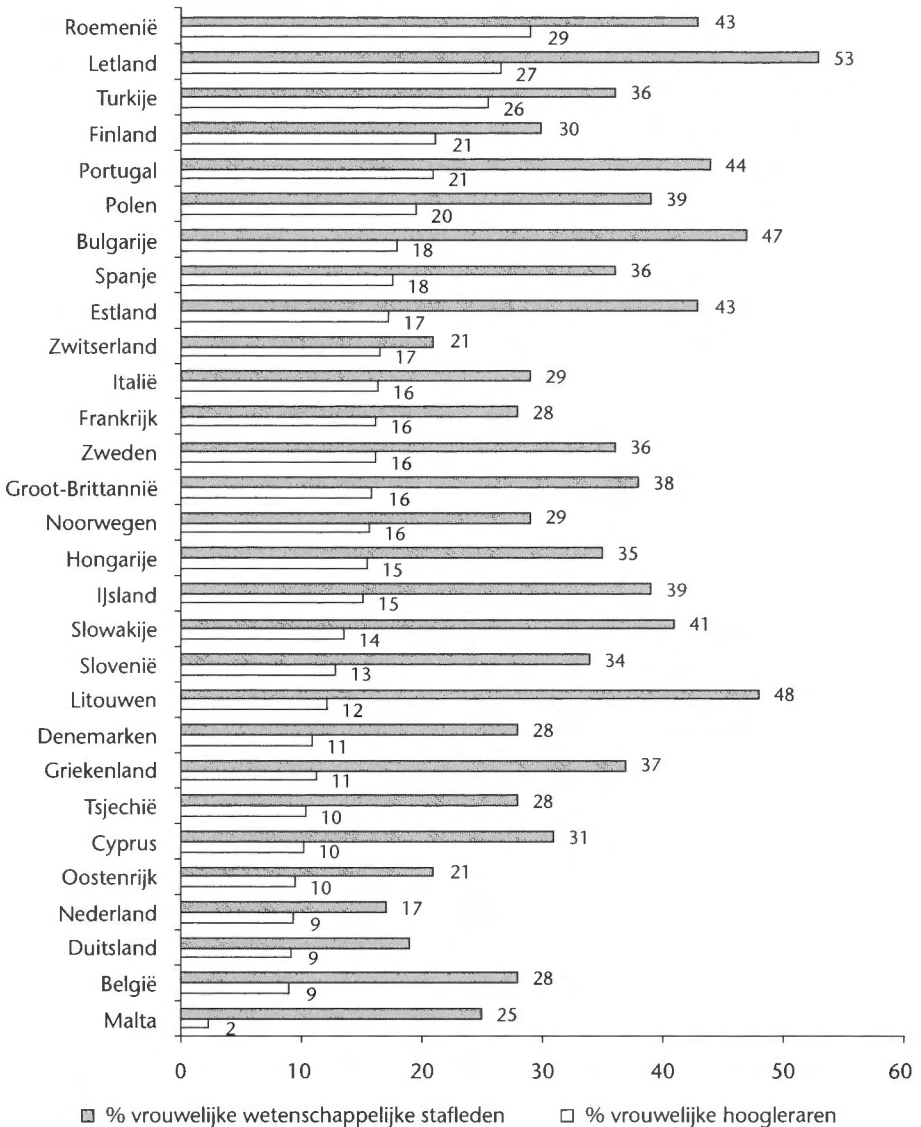
stromen vrouwen nog zo weinig door naar de hoogste lagen van de universiteit? Deze vraag staat in deze bijdrage centraal.

Mannen en vrouwen: Gelijk of toch niet...

Menig politicus, journalist of columnist in Nederland of België wijst in politieke discussies over de islam nogal eens op de ongelijkheid tussen man en vrouw in landen met een overwegende moslimbevolking. Men lijkt er hierbij vanuit te gaan dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen een integraal onderdeel is van de Nederlandse of Belgische samenleving. Een blik op de meest recente cijfers van de Europese Commissie met betrekking tot het aantal vrouwelijke wetenschappers en hoogleraren (zie figuur 1) verduidelijkt dat dit weliswaar in theorie zo is, maar dat de praktijk anders uitwijst (Europese Commissie, 2006). Terwijl een land als Turkije, officieel seculier maar met een grotendeels islamitische bevolking, tot de voorhoede behoort als het gaat om gelijkheid tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke hoogleraren, bungelen landen als Nederland en België ver onderaan. Hoe kunnen we verklaren dat het aantal vrouwelijke hoogleraren in een overwegend islamitisch land als Turkije

veel hoger is dan in landen als Nederland en België die zich graag op de borst kloppen als het gaat om vrouwenemancipatie? De Europese cijfers tonen ook aan dat de situatie in Nederland nog slechter is dan

die in België. Als we namelijk de percentages vrouwelijke wetenschappelijke stafleden bekijken, zien we dat België zich met 28 procent in de middenmoot bevindt, terwijl Nederland internationaal gezien



Bron: She Figures, Women and Science, European Commission, 2006 (cijfers Malta, GB Eurostat, 2005.)

Figuur 1. Percentage vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijke wetenschappelijke stafleden in Europese landen.

wederom in de bezemwagen zit. Met 17 procent is niet eens één vijfde van alle wetenschappers in Nederland vrouw. Dit betekent dus dat die 50 procent vrouwelijke studenten niet alleen een zeer kleine kans hebben college te krijgen van een vrouwelijke hoogleraar maar dat de kans op een vrouwelijke docent sowieso klein is. Deze situatie werpt een schaduw op het vaak geopperde argument dat het slechts een kwestie van tijd zou zijn voordat vrouwen de weg naar de universitaire top vinden. Als gevolg van de versterkte emancipatie van vrouwen zouden er zo veel talentvolle promovenda en jonge vrouwelijke onderzoekers 'in de pijplijn' zitten dat de barrières uit vroegere tijden snel tot het verleden zouden behoren. De werkelijkheid is echter weerbarstiger. Als nog geen vijfde van alle wetenschappers vrouw is en slechts een kleine groep van alle wetenschappers ooit een leerstoel weet te bereiken, dan is de klim naar de universitaire top voor vrouwen steil, rotsig of zelfs onbegaanbaar. Kortom, het mag dan wel zo zijn dat anno 2009 de meerderheid van de collegebanken door studentes bevolkt wordt, de toename in het aantal vrouwelijke studenten wordt nog niet vertaald in een meer gelijkverdeelde samenstelling van de academische staf en van de wetenschappelijke top.

Geringe doorstroom van vrouwen naar de top: Een academisch glazen plafond en/of gebrek aan ambitie?

Wat zijn de mogelijke oorzaken voor deze geringe doorstroom? Gezien onze

kennis en ervaring met het Nederlandse universitaire stelsel richten wij ons hier grotendeels op de Nederlandse situatie. In onze ogen zijn twee factoren van belang, namelijk de ondoorzichtige benoemingsstructuren en carrièreperspectieven binnen de universiteit – de *glazen plafond verklaring* – en een gebrek aan ambitie en eigen ambassadeurschap van vrouwelijke wetenschappers – de *vrouwelijke ambitie verklaring*.

Er is sprake van een glazen plafond als 'iets' vrouwen belemmert om door te stoten naar de top. Het plafond is van glas, dus breken behoort tot de mogelijkheden maar dit is niet eenvoudig en mogelijk niet pijnloos. Een belangrijk onderdeel in de verklaring voor het geringe aantal Nederlandse vrouwelijke hoogleraren zijn de ondoorzichtige benoemingsprocedures. Voor haar promotieonderzoek verzamelde Marieke van den Brink empirisch materiaal over benoemingscommissies voor hoogleraarposities aan alle universiteiten in Nederland (Van den Brink, 2009). Zij bestudeerde meer dan duizend sollicitatiedossiers en interviewde meer dan zestig leden uit benoemingscommissies. Van den Brink laat zien dat vrouwen stelselmatig benadeeld worden in benoemingsprocedures. Haar interviews met commissieleden illustreren dat, hoewel benoemingen natuurlijk volgens het boekje gaan, het altijd tijdens de laatste benoemingsronde toch net even anders liep. Zo bestonden veel commissies alleen uit mannen, terwijl volgens het protocol in ieder geval één vrouw zitting dient te nemen. Daarnaast bleek maar al te vaak dat de hoogleraarpositie *ad hoc* tot stand gekomen was via (informele) gesprekken

met de decaan, waarna, bijvoorbeeld door tijdgebrek, uit het eigen vaak mannelijke netwerk gerekruteerd werd. Deze ondoorzichtige benoemingsstructuren leiden er (weliswaar onbedoeld) toe dat vrouwen worden benadeeld.

Een tweede element binnen de glazen plafond verklaring is dat het vaak onduidelijk is hoe er precies geklommen dient te worden, omdat de criteria onvoldoende duidelijk zijn. In de politicologie worden jonge wetenschappers in de Verenigde Staten bijvoorbeeld door het *tenure track system* min of meer duidelijke criteria geboden om na vijf jaar na hun aanstelling als *assistant professor* (functioneel equivalent aan het Nederlandse universitair docentschap) een vaste aanstelling als een *associate professor* (functioneel equivalent aan het Nederlandse universitair hoofddocentschap) te krijgen. Deze criteria zijn bijvoorbeeld het schrijven van een specifiek aantal artikelen in gerankte tijdschriften, een boek bij een grote *university press* en goede tot ruim voldoende onderwijsevaluaties. Het *tenure system* is gestoeld op een *merit-based* principe. Als je aan de criteria voldoet, zal je uiteindelijk universitair hoofddocent worden. In de Nederlandse context is dit proces veel onduidelijker. Ten eerste moet er een plaats binnen de institutionele structuur van een afdeling of leerstoel zijn. Ten tweede zijn de criteria voor benoemingen niet altijd duidelijk of worden zij niet duidelijk genoeg gecommuniceerd.² Deze situatie brengt een grote mate van onzekerheid en onduidelijkheid met zich mee voor alle jonge, beginnende wetenschappers. Deze situatie raakt vrouwen echter meer dan mannen omdat zij hun carrièrepad

vaak al beter moeten plannen rond één of meer eventuele zwangerschapsverloven en daaropvolgende zorgtaken. Kortom, de ondoorzichtige benoemingsstructuren en onduidelijke carrièreperspectieven binnen Nederlandse universiteiten bieden weinig houvast en ondersteuning voor jonge, vrouwelijke wetenschappers die het glazen plafond willen breken en die willen doorstoten naar de top van de universitaire wereld.

Naast deze mogelijke institutionele factoren zien wij een deel van de verklaring in het gebrek aan ambitie en eigen ambassadeurschap van vrouwelijke wetenschappers. De weg naar een topfunctie is nooit makkelijk, of het nu gaat om een functie bij een bank, in de advocatuur of binnen de universiteit. Je moet veel uren maken en dat is beslist niet altijd leuk. Om in het weekeinde of 's avonds toch weer die laptop aan te zetten om je artikel af te maken of die e-mail te schrijven, kan een zware last zijn. Een last die sommige jonge, talentvolle en vrouwelijke wetenschappers niet willen dragen. Net als in andere sectoren moet een wetenschapper wel heel efficiënt zijn om in de standaard 38-urige werkwerk een cv op te bouwen dat hoogleraarwaardig is. Vooral voor vrouwen die naast hun carrière een gezin hebben, kan het lastig zijn om veel uren te maken. Zo is in Nederland de kinderopvang niet altijd goed geregeld en vaak duur. Ook gaan Nederlandse vrouwen met kinderen vaak minder werken als er kinderen komen, terwijl hun partner fulltime blijft werken.³ Dit hangt waarschijnlijk (deels) samen met de opvatting onder veel Nederlandse vrouwen dat het niet hoort om je kind vijf dagen in de crèche onder te brengen. Ter-

wijl veel vrouwen werken – op dit punt scoort Nederland beter dan het EU-gemiddelde – doen ze dit in de meeste gevallen in deeltijd. In 2008 had niet minder dan driekwart van de Nederlandse werkende vrouwen tussen de 15 en 65 jaar een deeltijdbaan. Nederland is in dit opzicht duidelijk de koploper – of achterblijver – binnen de EU; in alle andere EU-landen heeft ten minste de helft van de werkende vrouwen een fulltime baan.⁴ In principe is er niets mis met deeltijdwerken en is dit uiteraard een persoonlijke keuze die elke vrouw zelf moet maken. De positieve kant van de medaille is dat vrouwen in Nederland de keuze hebben om werk te combineren met zorg. De negatieve kant van de medaille is dat de top wel erg ver weg ligt als je bijvoorbeeld drie dagen per week werkt. Een zwemmer of voetballer die tot de top wil behoren kan dat ook niet met drie dagen trainen. In de wetenschap is het niet anders.

Het tweede element in de ambitiefactor is een mogelijk gebrek aan eigen ambassadeurschap. Hiermee bedoelen we de mate waarin je jezelf op de kaart zet, zowel door te netwerken als door je eigen prestaties uit te buiten. Dit is doorgaans een eigenschap die mannen beter onder de knie hebben. Een voorbeeld illustreert dit verschil duidelijk. In 1982 maakte het *NRC Handelsblad* een top acht van de meest geciteerde wetenschappelijke artikelen van dat jaar. In deze lijst stond één vrouw, geneticus Annelies Klein, die een zeer vaak geciteerd artikel in *Nature* op haar naam had staan. Uit recent onderzoek van *Vrij Nederland* blijkt dat Klein de enige uit de top acht van 1982 is die inmiddels geen professor is geworden; in plaats daarvan

is zij universitair hoofddocent bij het Erasmus Medisch Centrum Rotterdam. In een reactie gaf Klein te kennen dat de Erasmus Universiteit slechts een zeer gering aantal vrouwelijke hoogleraren heeft, maar dat zij haar publicatie waarschijnlijk ook te weinig had uitgebuit.⁵ Psychologisch onderzoek naar sollicitatiegedrag ondersteunt het idee dat vrouwen voorzichtiger, of slechter, zijn in het ‘uitmelken’ van hun prestaties (Vincent, Peplau & Hill, 1998; Hooft et al., 2006). Vrouwen zijn bijvoorbeeld onzekerder en voorzichtiger als het gaat om solliciteren en doen dat alleen als ze geheel of grotendeels voldoen aan de eisen; mannen solliciteren echter zonder probleem als ze aan slechts enkele eisen voldoen. Onzekerheid is uiteraard bijna niemand vreemd, maar als je de top wilt bereiken is het van belang om datgene wat je kan en wat je hebt bereikt ook te gebruiken. Mentoring- en coachingtrajecten voor jonge wetenschappers en vooral voor vrouwen zijn een goede mogelijkheid om je netwerk- en onderhandelingscapaciteiten te verbeteren. De Universiteit Utrecht is een *pilot project* gestart om via mentoring een extra impuls te geven aan de loopbaanontwikkeling van startende vrouwelijke wetenschappers (Gijtenbeek, 2005). Dit lijkt ons een mooie *best practice*.

Ook al wijten wij het gebrek aan doorstroming van vrouwen naar hoogleraarposities niet alleen aan institutionele belemmeringen of gangbare normen, maar ook aan een gebrek aan ambitie en zelfvertrouwen van vrouwelijke wetenschappers, toch zijn wij niet naïef over de weg die nog te gaan is. Wij kennen het beroemde onderzoek van eind jaren negentig ‘Nepotism

and Sexism in Peer Review' in *Nature* dat bijvoorbeeld aantoont dat het werk van vrouwen anders en strenger wordt beoordeeld (Wennerås & Wold, 1997). Vrouwen komen er dus niet altijd door hard te werken en ambassadeurs te worden van zichzelf en van hun vrouwelijke collega's. Universiteiten zullen ook over de brug moeten komen. In de komende jaren hopen wij de volgende drie praktische veranderingen te zien. Ten eerste, zouden universiteiten de positie van vrouwen in de wetenschap moeten verbeteren door coaching- en mentoringtrajecten te ontwikkelen en aan te bieden. Ten tweede moeten universiteiten hun regels en criteria betreffende benoemingen doorzichtiger maken en zich vooral ook aan hun eigen regels en criteria houden. Ten slotte zien wij veel in een zogenaamde *publication holiday*; een periode van bijvoorbeeld een half – of beter nog heel – semester waarin een vrouw die met zwangerschapsverlof is geweest vrijgesteld wordt van onderwijs om aan publicaties te kunnen werken. Naar ons weten is de Universiteit van Tilburg de enige Nederlandse universiteit deze maatregel reeds toepast. Sinds januari 2009 geldt aan deze universiteit een onderzoekssabbatical van vier maanden voor UD's en UHD's die met zwangerschapsverlof zijn geweest.⁶ Hoewel deze maatregel een flinke investering vereist, verwachten wij dat deze zichzelf zeker terugbetaalt. Door een *publication holiday* kan de jonge, vrouwelijke wetenschapper de maanden van haar zwangerschapsverlof inhalen en qua publicaties weer op gelijke voet komen met haar mannelijke collega's. Dit komt uiteindelijk niet alleen de vrouw zelf maar ook haar afdeling

ten goede. In de huidige onderzoeksbeoordeling en geldverdelingsystematiek wordt een afdeling immers (onder meer) afgerekend op het aantal publicaties. Wij denken, en hopen, dat invoering van deze maatregelen ertoe zal leiden dat het in de nabije toekomst heel normaal is voor zowel vrouwelijke als mannelijke studenten om les te krijgen van een vrouwelijke hoogleraar.

De ondraaglijke traagheid van het academisch bestaan

Jan Beyers (Universiteit Antwerpen)

Er is me door de redactie van *Res Publica* gevraagd om, als het even kan 'provocerend', te reageren op de stellingen die door de Vries en Vis naar voren worden gebracht, iets wat nogal lastig is wanneer je vaststelt het vooral eens te zijn met de opgevoerde stellingen. Kortom, ik deel de bezorgdheid van mijn collegae. Meer nog, ik denk dat hun zorgen van een groter belang zijn dan louter het genderonevenwicht, zonder dat evenwel te willen minimaliseren. Aan het einde van mijn bijdrage ga ik in op het 'grotere belang'. Laat me eerst wat met de voeten op de grond starten en kijken naar een aantal cijfers. Ik zal me daarbij voornamelijk baseren op het recente onderzoek van Steegmans en Valgaeren (2009). Hun cijfers illustreren niet enkel dat de toestand in Nederland en Vlaanderen veel slechter is dan elders, maar geven me ook de kans om iets te zeggen over mogelijke oorzaken en remedies. Zowel in Vlaanderen, Nederland als ver daarbuiten zijn de sekseverhoudingen

inderdaad niet evenwichtig. Het aandeel vrouwelijke studentes is gelijk aan, in diverse wetenschapsgebieden zelfs hoger dan, het aantal mannelijke studenten en de studieresultaten van vrouwelijke studentes zijn gemiddeld genomen iets beter. Daar kan het dus niet aan liggen. Een academische loopbaan in Vlaanderen begint doorgaans als wetenschappelijk medewerker (assistent, doctoraatsbursaal, fwo-aspirant, enzovoort, vergelijkbaar met de Nederlandse promovendi). In dit echelon zien we sinds het begin van de jaren negentig een substantiële inhaalbeweging, zodanig zelfs dat in een aantal gebieden (geneeskunde, humane wetenschappen) het aandeel vrouwen groter is dan het aandeel mannen. Hoewel er hier en daar een lichte scheefgroei is, kan gerust worden gesteld dat de balans binnen dit echelon meestal vrij evenwichtig is. De discrepantie betreft voornamelijk de doorstroom naar de hogere academische regionen, met name het zelfstandig academisch personeel (het zogenaamde ZAP-kader met daarin de rangen docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar) en binnen dit kader is de scheefheid bijzonder groot op het niveau van hoogleraren en gewoon hoogleraren.

De belangrijkste voorwaarde om door te stoten tot het ZAP is het doctoraat. In Vlaanderen, en misschien ook in Nederland, is het vooral hier dat de doorstroom stopt. Om te beginnen is het algemeen genomen zo dat de succesratio bij het doctoreren, in het bijzonder in de sociale en humane wetenschappen, bijzonder laag ligt (om en bij de 20%, afhankelijk van het statuut van de doctorandi). Daardoor blijft het absolute aantal – de pool

– waaruit gekozen kan worden voor het toekomstige ZAP-kader bijzonder klein, zeker wanneer we rekening houden met het feit dat Vlaamse universiteiten, geïnspireerd door een taalprotectionistisch beleid, voornamelijk op de Nederlandstalige/Vlaamse markt werven. Belangrijker is de grote discrepantie tussen mannen en vrouwen wat betreft het behalen van een doctoraat, met name het opmerkelijk lage aantal vrouwen dat effectief een doctoraat behaalt, vergeleken met het aantal mannelijke doctorandi die een proefschrift verdedigen. Het aandeel mannelijke doctoraten blijft zeer groot, ondanks een lichte daling van 73% in 1992-1993 (en bij vrouwen 27%) tot 60% (bij vrouwen 40%) in 2005-2006. Opvallend is dat deze discrepantie ongewoon groot is in de sociale en humane wetenschappen (64% mannelijke versus 36% vrouwelijke doctoraten), met name in die vakgebieden waar de meerderheid van het assiterend academisch en wetenschappelijk personeel (de Nederlandse promovendi) van het vrouwelijk geslacht is (57% in 2007). In de medische wetenschappen daarentegen is de balans veel meer in evenwicht (52% mannelijke ten opzichte van 48% vrouwelijke doctoraten). Bovendien blijkt dat in Vlaanderen vooral in de medische wetenschappen het aandeel vrouwen in het ZAP-kader sterk toeneemt.

Om hier iets aan te doen moet er dus gekeken worden naar onderzoeksomgeving in het algemeen, en daarbinnen naar het proces van doctoreren in het bijzonder. In Vlaanderen is het, zeker wat het doctoreren betreft, immers daar waar een aanzienlijk deel van de problemen met doorstroom zich situeren. De Vries en Vis

halen de combinatie gezin en werk aan als een belangrijke factor en in dit verband suggereren ze een *publication holiday*. Het klinkt goed, maar ik betwijfel het nut ervan. Om te beginnen kan in Vlaanderen het doctoraatsproject van vrouwelijke doctorandi reeds eenvoudig worden verlengd bij een zwangerschap en eigenlijk fungeert het als een soort *publication holiday*. Dit heeft helaas nog niet geleid tot een grote toename van het aantal vrouwelijke doctoraten. De idee van een *publication holiday* is gebaseerd op de wijdverspreide gedachte dat minder onderwijs of vrijstelling van onderwijs leidt tot een grotere publicatieoutput. Het zou goed zijn om dit eens systematisch te onderzoeken. Ik vrees dat het om een misvatting gaat en dat deze hypothese niet helemaal klopt. Om me heen zie ik immers talloze vrouwelijke academici die, zonder genoten te hebben van een *publication holiday*, het krijgen van kinderen combineren met een cv dat ruimschoots op gelijke voet staat met het cv van hun mannelijke collega's. Meer fundamenteel betwijfel ik of de lastige combinatie van werk met gezin de kern van het probleem vormt. Het is juist dat een academische carrière op topniveau veeleisend is, maar welke carrière is dat niet? Academisch werk lijkt mij, vergeleken met andere carrières, nog redelijk goed combineerbaar met een gezinsleven. Ik ken weinig werkplekken waar men zo flexibel werkuren kan kiezen (bijvoorbeeld om kinderen naar school te brengen en af te halen), waar over thuiswerken amper problemen worden gemaakt (bijvoorbeeld op woensdagmiddag) en waar zo makkelijk vrijaf kan worden genomen en genomen wordt

(bijvoorbeeld wanneer een kind ziek is). Academici werken ook met een lang tijdsperspectief, een publicatie kan een jaar of twee in beslag nemen en alle academici hebben in hun loopbaan hier en daar wel een publicatiegat. De vraag rijst dan waarom jonge beloftevolle, voornamelijk vrouwelijke, academici vroegtijdig uitstromen. Eigenlijk weten we daarover heel weinig. Onderzoekers van de Universiteit Gent concluderen uit exitinterviews met uitstromers dat de combinatie met het gezinsleven niet de belangrijkste reden is om de universiteit te verlaten en het doctoraat niet af te ronden (Pyck et al. 2009; zie ook Lyssens-Danneboom en Mortelmans 2009). Bij een deel van de uitstromers speelt dit mogelijkwerwijs een rol. Immers, het doctoreren wordt doorgaans als belastend ervaren, maar de zwaarte van het doctoraatswerk zou eigenlijk niet het grootste punt van zorg mogen zijn. Het hoogste diploma dat er te behalen valt mag immers wel wat inspanning vergen. Als de belangrijkste redenen voor uitstroom van jonge doctorandi worden genoemd: de grote werkonzekerheid, de geringe kansen op carrière binnen en buiten de universiteit, veel onzekerheden bij de doorstroom naar hogere posities ('politieke spelletjes'), de bureaucratische sfeer, alsook de slechte werkrelaties met collega's en promotor. Wat ook opvalt uit het onderzoek van Steegmans en Valgaeren is dat in de wetenschapsgebieden waar een doctoraat een groot economisch nut heeft, ook buiten de universiteit (de natuur- en medische wetenschappen), de discrepantie qua *gender* minder uitgesproken is dan in de humane en sociale wetenschappen.

Welke conclusies kunnen hieruit getrokken worden qua remediëring?

Ten eerste, jonge talentvolle academici – mannen of vrouwen – moeten nog meer aangezet worden tot doctoreren. Het doctoraat zou eigenlijk in toenemende mate moeten worden gezien als een noodzakelijk additioneel diploma voor de allerbeste en de meest ambitieuze studenten die nu, net als alle andere studenten, afstuderen met een masterdiploma. Op zich lijkt dit genderneutraal, maar de effecten ervan kunnen op termijn positief inwerken op het huidige onevenwicht tussen mannen en vrouwen. Dit vergroot het cohort doctorandi en heeft twee effecten. Het vergroot de competitie tussen doctorandi, waardoor de besten meer zichtbaar worden en aldus later kunnen doorstromen tot de hogere academische kaders. Het vergroot ook de pool, dus ook de pool vrouwelijke kandidates, waaruit geselecteerd kan worden. In feite is dit cohortmechanisme nu reeds, weliswaar in beperkte mate, ingezet. Ik heb het lijstje van doctoraten politieke en sociale wetenschappen van de Universiteit Antwerpen, de Vrije Universiteit Brussel en de Katholieke Universiteit Leuven eens bekeken. Wat blijkt? In de jaren zeventig, tachtig, negentig is het aantal doctoraten zeer klein (soms een paar per jaar), dominant mannelijk (tot 85%) en stroomt een opmerkelijk groot gedeelte hiervan, na weinig competitie want kleine cohortes en dikwijls zonder enige internationale publicatie, door in het ZAP-kader. Vele van deze toenmalige doctorandi zijn de mannelijke hoogleraren die nu op emeritaat gaan. Sinds het begin van deze eeuw vergroot de cohorte aanzienlijk (maal twee of maal drie) en neemt het aantal

vrouwen met proefschrift drastisch toe. Er stromen ook veel minder pas gepromoveerden door naar het ZAP-kader, maar vergeleken met vroegere periodes zitten er veel meer vrouwen in deze cohorten. De nieuwe generatie ondervindt dus meestal meer competitie bij de doorstroom naar de hogere academische echelons. Samenlevat betekent dit dat de vergroting van het cohort leidt tot meer competitiviteit, meer kansen voor vrouwen en, eigenlijk, meer kans om talent te valoriseren.

Ten tweede, ik ben het volkomen eens met De Vries en Vis dat er meer, veel meer, moet gebeuren inzake mentoring en coaching, en dat voor de hele breedte van de (jonge) staf, zowel man als vrouw. Daarmee samenhangend denk ik dat we, vooral in de sociale wetenschappen, ook anders zullen moeten kijken naar wat een doctoraatstraject kan inhouden. Gaat het uitsluitend om een individuele exercitie van het eigen intellectuele kunnen of kan het in toenemende mate ook gaan om een onderdeel van een groot onderzoeksteam waarin de doctorandi vaardigheden en kennis ontwikkelen die ook nuttig kunnen zijn buiten een strikt academische omgeving. Het is opvallend dat daar waar het doctoraat sterk fungeert als een schakel naar een ruimere arbeidsmarkt (met name de medische wetenschappen), discrepanties beter wordt weggewerkt. Willen we onze beste studenten meer motiveren om te doctoreren, dan moeten we aantonen dat een doctoraat (ook in de sociale wetenschappen) een nuttig onderdeel is in de ontwikkeling van een loopbaan, ook buiten de universiteit. Doctorandi moeten perspectief hebben dat hen kan motiveren in hun ambitie. Ik denk immers niet

dat vrouwen intrinsiek minder ambitie hebben, maar ik denk wel dat vrouwen nogal eens verkeerde perspectieven voor zich krijgen, bijvoorbeeld door hen ten onrechte voor te spiegelen dat een academische loopbaan gezinsonvriendelijker is dan een andere loopbaan. Vandaar dat begeleiding, coaching en mentoring zo belangrijk zijn.

Eens men het ZAP-kader instroomt, betekent het niet dat er geen problemen met doorstroom meer zijn, integendeel. Een uitsplitsing van de zogenaamde glazen plafondindex (GPI) voor de doorstroom van de subtop (docent, hoofddocent) naar de top (hoogleraar, gewoon hoogleraar), vergeleken met die van de instroom in het ZAP-kader, toont echter aan dat de laatste horde veel lastiger te nemen is dan de eerste. De Vlaamse gegevens die Steegmans en Valgaeren voorstellen laten zien dat, hoewel Vlaanderen onder het Europees gemiddelde scoort wat betreft vrouwen op het hoogste functieniveau (hoogleraar), dit aanmerkelijk hoger is dan de situatie in Nederland (13% ten opzichte van 9%). De Vries en Vis hebben het in hun bijdrage onder meer over de benoemingsstructuren, maar gaan niet uitdrukkelijk in op het in Nederland vigerende formatiestelsel, iets wat mijns inziens een vlotte doorstroom van jonge veelbelovende academici – zowel mannen als vrouwen – naar de top verhindert. Een cruciale voorwaarde om door te stoten tot hogere rangen is dat er een plaats voor een hoogleraar moet zijn binnen een departement of faculteit. Bovendien hangt zo'n plaats niet af van wat er zich aandient in de *pipeline*, maar van een aantal vooraf bepaalde institutionele gegevens. Het gevolg is dat een

docent/hoofddocent gedurende een groot gedeelte (of het geheel) van zijn of haar loopbaan docent/hoofddocent blijft, om de eenvoudige reden dat het voorziene contingent hoogleraren vol zit, ook al functioneert een mogelijke kandidaat reeds op het niveau van hoogleraar. Een ander negatief gevolg is dat de beperkte kans om door te stoten naar de hogere rang bij een deel van het wetenschappelijk personeel niet echt motiverend werkt en aldus het ambitieniveau eerder omlaag dan omhoog bijstelt. Ik denk dat de situatie in Vlaanderen op dit vlak iets, ik zeg wel 'iets', gunstiger is. Er zijn geen vooraf vastliggende contingenten van hoogleraren of hoofddocenten en in principe krijgt iedereen die begint als docent de kans om gedurende zijn of haar loopbaan door te stoten tot de rang van hoofddocent, hoogleraar of gewoon hoogleraar. Hoewel ook dit proces gepaard gaat met de nodige onzekerheid en een gebrek aan duidelijke criteria, creëert het in beginsel een grote vorm van gelijkheid binnen de academische staf. Persoonlijk denk ik wel dat Vlaanderen te veel academische graden heeft. Daardoor overladen Vlaamse universiteiten zich met evaluatie- en bevorderingprocedures die soms zo ondoorzichtig zijn dat de voordelen die potentieel vevat zitten in een *tenure system* teniet worden gedaan. Ik meen inderdaad dat een *tenure system* dat gebaseerd wordt op *merit* met een beperkt aantal (drie) rangen een gunstige uitwerking kan hebben. Een doorzichtiger en egalitair systeem geeft immers meer houvast en past ook beter bij de huidige academische realiteit waarbij de eisen die worden gesteld bij de aanstelling als docent (of hoofddocent) gedurende de

laatste decennia zodanig naar boven zijn bijgesteld dat de feitelijke verschillen tussen academici in de diverse academische rangen eerder gering zijn. Want laten we eerlijk zijn, nogal wat beginnende UD's hebben de dag van vandaag een cv waarmee ze pakweg vijftien jaar geleden hoogleraar zouden geworden zijn.

De Vries en Vis stellen terecht dat het niet "slechts een kwestie van tijd" kan zijn voordat vrouwen de weg naar boven vinden. Inderdaad, indien we een en ander uitsluitend van tijd laten afhangen zal het nog zeer, zeer lang duren. Maar zelfs indien we ons beperken tot de drie praktische veranderingen die zij voorstellen, vrees ik dat het nog lang zal duren en dat een en ander niet "voor de nabije toekomst" zal zijn. Het zal tijd kosten, en vermoedelijk meer dan in sommige andere maatschappelijke sectoren. Waarom lopen universiteiten immers uit de pas met bijvoorbeeld het bedrijfsleven of het openbaar bestuur? Tijd speelt ons hier structureel parten. De hoogste posities aan de universiteit worden dikwijls 20 jaar of meer ingevuld door dezelfde persoon. Voor topposities in het bedrijfsleven is 5 jaar een eeuwigheid. Het trage verloop van het academische personeel maakt dat de samenstelling van het academisch kader ook langzaam verandert. Vandaar dat ik meen dat de mix aan beleidsinstrumenten groter moet zijn dan wat De Vries en Vis voorstellen en, vooral, dat de structurele condities gunstig moeten zijn. Met dat laatste doel ik onder meer op het verder vergroten van het cohort vrouwelijke doctors, alsook de verbetering van de instroom in en de doorstroom binnen het ZAP-kader. De soms ondraaglijke traagheid van de uni-

versiteit mag niet verhinderen de nodige maatregelen te nemen. Vele van de voorgestelde maatregelen hebben immers niet uitsluitend betrekking op gender, maar dienen een ruimer belang, met name het bevorderen van diversiteit ten behoeve van meer kwaliteit. In deze materie aarzel ik te spreken in termen van onder- of oververtegenwoordiging, omdat mijns inziens academia geen precieze weerspiegeling van de samenleving moet zijn, maar vooral het beste talent naar boven moet weten te halen. Onder meer de huidige discrepantie qua gender betekent een enorm verlies aan intellectueel kapitaal. De vergroting van de kansen voor vrouwen betekent immers dat op termijn de academische pool niet alleen groter maar ook meer divers en daardoor meer kwaliteitsvol wordt.

Academische netwerken en micropolitiek: genderpraktijken in werving en selectie van hoogleraren

Marieke van den Brink (Radboud Universiteit Nijmegen, Institute for Management Research)

Al enige tijd wordt onderzoek verricht naar de oorzaken van het lage aantal vrouwen in hogere posities aan Nederlandse universiteiten (onder meer door Portegijs & Brugman, 1998; Noordenbos, 1999; Brouns, 2000; Dekker, 2000; AWT, 2002; Bosch, 2002) en ook aan buitenlandse universiteiten (onder meer door Valian, 1998; MIT, 1999; Schiebinger, 1999; Husu, 2001; Rees, 2002). Hoewel we een

steeds beter zicht krijgen op de individuele, structurele en culturele elementen die de stelselmatige uitval van vrouwen in de academische loopbaan veroorzaken, is er weinig bekend over de processen die spelen bij de hoogleraarbenoemingen en dus bij de laatste toegangspoort van het wetenschappelijke carrièrepad. Hoe verloopt de zoektocht naar kandidaten, wie zijn daarbij betrokken en welke criteria worden hierbij gehanteerd? En welke genderpraktijken vinden we hierin terug? Mijn onderzoek heeft de ambitie deze *black box* iets te openen en aanbevelingen aan te reiken voor een genderneutrale werving en selectie aan universiteiten.

Met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar topposities is men van mening dat de jaren van achterstand voorbij zijn door de positieve actiemaatregelen voor vrouwen die langs deze weg een inhaalslag hebben kunnen maken. Dit discours is sterk en wordt gedeeld door zowel beleidsmakers, bestuurders, wetenschappelijke staf als vrouwelijke kandidaten. In mijn onderzoek heb ik aangetoond dat dit discours van gendergelijkheid aan de universiteit niet altijd in overeenstemming is met de complexe dagelijkse praktijk. Hiervoor heb ik een multidisciplinaire benadering ontwikkeld uitgaande van inzichten en concepten uit drie academische disciplines: wetenschapsstudies, organisatie studies en genderstudies. Deze benadering bouwt voort op het sociaal constructivistisch feminisme (Lorber, 2005), waarin een genderanalyse draait om het bekijken van sociale praktijken waarin betekenissen van vrouwelijkheid en mannelijkheid impliciet of expliciet een rol spelen. Dit artikel laat twee verschijnings-

vormen zien waarin gender zich manifesteert in academische benoemingspraktijken van hoogleraren. Deze praktijken zijn de implementatie van transparantie- en emancipatiebeleid en het zoeken naar en identificeren van talentvolle kandidaten (*gatekeeping*).

Om deze genderpraktijken aan te tonen, zijn meerdere deelstudies verricht. De eerste studie bestaat uit een cijferanalyse van nieuw benoemde hoogleraren aan 13 Nederlandse universiteiten in de periode 1999-2005. De tweede studie bevat een inhoudsanalyse van 971 benoemingsrapporten van zeven Nederlandse universiteiten. Gegevens zijn verzameld omtrent het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten, de samenstelling van de benoemingsadviescommissie alsmede omtrent het type werving en type leerstoel. Door middel van statistische analyse is inzicht verkregen in het percentage succesvolle sollicitaties van mannen en vrouwen en in kenmerken van benoemde hoogleraren in de periode 1999-2003. In totaal zijn 64 interviews gehouden met leden van benoemingsadviescommissies (vice-decaan, voorzitter, personeelsadviseur/ambtelijk secretaris, mannelijke en vrouwelijke leden).

Transparantie, accountability en gendergelijkheid

Mijn analyses tonen aan op welke wijze universiteiten omgaan met de roep om transparante procedures, die volgens voorgaand onderzoek (Allen, 1988; van Balen, 2001; Rees, 2004; EU, 2008) nodig zijn om meer vrouwelijke hoogleraren te kunnen benoemen. De roep om transparantie en

accountability wordt door universiteiten hoofdzakelijk beantwoord door het instellen van wervings- en selectieprotocollen. Deze protocollen bieden richtlijnen en checklists voor de te volgen procedure en geven aan welke stappen door betrokkenen gevolgd moeten worden. Slechts enkele protocollen bevatten referenties naar gendergelijkheid, zoals het expliciet zoeken naar vrouwelijke kandidaten en het opnemen van ten minste één vrouwelijk lid in de benoemingscommissie. In de praktijk worden deze protocollen echter nauwelijks gehanteerd. De interviews met commissieleden bevatten vele concrete voorbeelden van flexibele interpretaties van de regels en richtlijnen. Deze worden vrij eenvoudig terzijde geschoven wanneer snelle beslissingen gemaakt moeten worden om een 'excellente' kandidaat te behouden. Het hoge percentage gesloten benoemingen (64%) wijkt af van het formele beleid dat uitgaat van open werving. Tevens bestond bijna de helft van de commissies (44%) alleen uit mannen, terwijl uit mijn onderzoek blijkt dat in commissies met vrouwelijke commissieleden ook meer vrouwelijke hoogleraren worden benoemd.

De gebrekkige naleving van de wervings- en selectieprotocollen kan worden verklaard uit de weerstand tegen meer bureaucratie en het beroep op het meritocratische principe. De protocollen blijven een papieren tijgerin wanneer universiteitsbesturen geen druk uitoefenen op of consequenties verbinden aan de naleving van de protocollen. In de meest extreme gevallen werkten de beleidsmaatregelen zelfs contraproductief; commissieleden gebruiken micropolitieke technieken en

strategieën om transparantie te 'faken' terwijl ze het systeem naar hun hand zetten.

Naast het feit dat beleidsmaatregelen inzake transparantie, *accountability* en gendergelijkheid nauwelijks zijn geïmplementeerd, kunnen sommige elementen in het benoemingsproces moeilijk geformaliseerd of transparant gemaakt worden. Micropolitiek is de realiteit: iedere speler in het proces heeft een eigen agenda die kan interfereren met het doel om openheid te creëren en de procedures te formaliseren. Het benoemingsproces is een mix van strikte regelgeving en een meer subtiel en plooibaar proces rond personen, criteria en reputaties in een politieke arena. Micropolitieke processen doen afbreuk aan de pogingen om genderpraktijken bloot te leggen. De pogingen zouden echter meer vruchten afwerpen als meer consequenties zouden worden genomen wanneer beleid door betrokkenen niet op de juiste wijze wordt uitgevoerd en commissieleden meer rekenschap moeten afleggen voor de genomen beslissingen.

Genderpraktijken in de werving

Een groot deel van de hoogleraren (64%) wordt geworven in gesloten procedures via (in)formele netwerken door zogenaamde scouts. Volgens respondenten is scouten noodzakelijk om in een concurrerende omgeving excellente wetenschappers aan te trekken. Scouts zijn academici op invloedrijke posities die betrokken zijn bij het besluitvormingsproces en het actief identificeren en uitnodigen van kandidaten. Zij bekleden een *gatekeeping* positie,

aangezien zij bepalen welke kandidaten worden genomineerd en welke uitgesloten blijven; ze controleren de informatiestromen en toegang tot de vacante posities. Maar *gatekeepers* beïnvloeden ook de instandhouding of (re)productie van genderongelijkheid. Ik onderscheid drie genderpraktijken die voornamelijk negatief uitwerken voor vrouwelijke kandidaten en één praktijk die gendergelijkheid bevordert.

De eerste praktijk heeft betrekking op homogene mannelijke netwerken van scouts. Vanwege de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere academische posities zijn scouts overwegend mannen, die hun wervingsbeslissingen in hoge mate baseren op gepercipieerde gelijkheid. Nominatie op basis van *similarity* is een belangrijk aspect tijdens het benoemingsproces; commissieleden zijn vanwege onzekerheidsreductie op zoek naar mensen die ze kennen en waarin ze vertrouwen hebben. Vrouwen maken minder deel uit van de (in)formele netwerken van scouts, worden gezien als 'nieuw fenomeen', als minder voorspelbaar en meer risicovol. Ten tweede is er sprake van een incomplete zoekactie. Doordat slechts enkele *gatekeepers* binnen hun eigen homogene netwerk zoeken, is de kans aanzienlijk dat kandidaten buiten de netwerken over het hoofd worden gezien. Dit geldt voornamelijk voor academici op de grensvlakken van disciplines en voor opkomend talent direct onder het niveau van hoogleraar. Ten derde trekken mannen meer profijt van de masculiene support netwerken die kandidaten helpen om zichtbaar te worden of zichtbaar gemaakt te worden. Vrouwen zouden zich te

weinig in de juiste netwerken begeven en onvoldoende zichtbaar zijn in besturen en commissies, waardoor ze ook onzichtbaar blijven in de netwerken van *gatekeepers* voor hoogleraarposities. Deze drie genderpraktijken zijn onbewuste mechanismen die leiden tot een kloon-cultuur in academische benoemingen en ze blijven in hoge mate onbereflecteerd.

Gatekeepers hebben echter een duale functie. Aan de ene kant zorgen zij voor uitsluiting en aan de andere kant bieden zij kansen en faciliteren insluiting. Als invloedrijke scouts zich sterk maken voor het vinden en benoemen van vrouwelijke hoogleraren, kan het scoutsysteem ook voor vrouwelijke kandidaten uitkomst bieden. In gesloten wervingen wordt ook vrouwelijk talent gescout en direct benoemd, bijvoorbeeld via persoonsgebonden leerstoelen. Hoewel vrouwen dus ook voordeel kunnen halen uit de huidige wijze van rekruteren, is de vraag of deze voordelen opwegen tegen de nadelen. De oprichting van speciale leerstoelen of programma's voor vrouwen is niet voldoende om de onevenwichtige samenstelling in de hoogste regionen van de universiteit op te lossen. De 'reguliere' route naar de top bevat nog steeds obstakels in de vorm van moeilijk toegankelijke netwerken van *gatekeepers*. Het reflecteren op en aanpakken van de cultuur in deze reguliere procedures, waar mannelijke homogene netwerken en supportsystemen onbewust verantwoordelijk zijn voor de genderongelijkheid, is daarom essentieel. Anders blijft de benoeming van vrouwen op speciale leerstoelen een tijdelijke oplossing en kan dit zelfs leiden tot een apart benoemingsspoor voor vrouwen.

Tot slot

Over het algemeen kan ik concluderen dat er sprake is van impliciete mechanismen in benoemingsprocessen die consequenties hebben voor vrouwelijke kandidaten. In de meeste gevallen zijn het geen directe vormen van genderdiscriminatie, maar is er sprake van onbewuste mechanismen die het genderonderscheid aan de top van de universiteit reproduceren. Deze mechanismen werken als een soort macht van de vanzelfsprekendheid, een gedeelde en meestal onbereflecteerde opvatting van de werkelijkheid die het dagelijks leven in organisaties op effectieve wijze reguleert, zonder dat deze processen expliciet naar voren komen of openlijk worden waargenomen.

Aanbevelingen betreffen in eerste instantie het reflecteren op genderpraktijken die op dit moment onbewust een rol spelen in academische benoemingen. Dit kan vorm krijgen door het trainen van commissieleden in genderneutrale werving en selectie, het bewust zoeken naar vrouwelijk talent, het (beter) implementeren van transparante procedures en het vergroten van de *accountability* van beslissers. Streven naar benoeming van de besten aan de top van deze instellingen betekent een streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Pas wanneer een kritische massa onder vrouwen is bereikt – en dat is al gebeurd onder studenten en aio's – kan sprake zijn van een werkelijk neutrale selectie, waarin de sekse van vrouwen net zo vanzelfsprekend is als de sekse van mannen. Het streven naar *gender equality* is onderdeel van het streven naar excellente wetenschap. Het

zal in ieder geval bijdragen aan een aantrekkelijk en pluriform klimaat aan de Nederlandse universiteiten.

Vrouwen en wetenschap: *the continuing story*

Joyce Outhoorn (Universiteit Leiden)

Begin jaren negentig haalde de kwestie van het geringe aantal vrouwelijke hoogleraren aan Nederlandse universiteiten al het nieuws, toen de Leidse vrouwenstudies onderzoekster Greta Noordenbos aan de hand van internationaal vergelijkend onderzoek aantoonde dat Nederland onderaan de ranglijst vrouwelijke hoogleraren bungelde. Alleen Botswana deed het nog slechter.⁷ De kwestie blijft daarna actueel vanwege de continu te lage cijfers, felle debatten over quota's en betogen van vrouwen als Heleen Mees en Marijke Stellinga die stellen dat het aan vrouwen zelf ligt dat zij niet doorstoten naar de top. Zowel Marijke van den Brink als Catherine de Vries en Barbara Vis wijzen op zowel de institutionele factoren als individuele factoren voor het verklaren van de achterstand. Zij wijzen onder andere op de samenstelling van benoemingcommissies en ondoorzichtige promotie als belangrijke hinderpalen voor doorstroom van vrouwelijke wetenschappers. Ook zijn zij van mening dat vrouwen zichzelf beter moeten verkopen door meer te netwerken en hun prestaties doeltreffender uit te buiten. Te wijzen valt ook op culturele factoren als deel van de verklaring; zo heeft historica Mineke Bosch onlangs nog betoogd dat de sterke Nederlandse moeder-

schapsideologie ervoor zorgt dat mannen en vrouwen nog steeds vinden dat vrouwen beter voor de kinderen kunnen (en behoren) te zorgen.⁸

Ondanks deze zinnige verklaringen mis ik als feministe en politicologe toch een paar elementen. Dat zijn mannen, macht en belangen. De wetenschap is een competitieve markt, maar wel een met een mannenmonopolie. De verdeling van (top) posities is daardoor niet alleen een kwestie van vraag en aanbod, maar ook van macht die vraag en aanbod kan meebepalen. Door sekse in te zetten slaagden de zittende machthebbers erin de competitie voor gewilde en schaarse banen met de helft te verminderen. Het is ook efficiënter en effectiever om een hele groep uit te sluiten dan vele individuele concurrenten. Hoewel het monopolie afkalft, blijven mannelijke wetenschappers belang hebben bij het afschermen van de markt tegen andere concurrenten, zeker waar het gaat om de prestigieuze banen. Daardoor is er nog steeds taai verzet tegen vrouwen die hun aandeel opeisen, niet zozeer bij bestuurders die de noodzaak van meer vrouwen in de wetenschap bepleiten om een scala van instrumentele redenen, maar wel bij de direct belanghebbenden bij de verdeling van de koek.

De werking van macht komt vooral naar voren in informele situaties, waar de mannelijke belanghebbenden sneller vergeten politiek correct te zijn. Plat seksisme hoort men niet, maar opmerkingen als zouden vrouwen niet 'committed' zijn aan het werk, 'alweer' zwanger worden, ongezellig worden bevonden omdat ze om vijf uur wegrennen, te inlevend voor studenten (of juist te *bitchy*) ben ik alle-

maal in de loop der jaren tegen gekomen. Dergelijke vooroordelen spelen zeker een rol bij de aanname en benoeming van wetenschappers in vaste dienst. Kijkt men naar de cijfers van de *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009*⁹ dan is eigenlijk het meest verontrustend het 'weglekken' van vrouwelijk talent na het afstuderen. Zijn er eerst nog meer vrouwen die hun bul halen (52,9%), bij de promovendi is nog maar 41,9% vrouw, en bij de universitaire docenten – de kweekvijver voor hoogleraren – is het aandeel van vrouwen gedaald tot 31,1%. Sommigen zullen deze bevinding wel weer wijten aan gebrek aan ambitie, maar er is geen reden om te veronderstellen dat de vooroordelen die Van den Brink tegenkwam bij benoemingen voor de hogere echelons, geen rol spelen bij de toegang tot een universitaire loopbaan.

Ik mis de mannen ook in de analyse van De Vries en Vis op het niveau van individueel gedrag. Zij noemen hier het veronderstelde gebrek aan ambitie van vrouwen en een slechtere prvan vrouwen. Maar we weten allemaal dat achter een succesvolle man een ondersteunende vrouw staat. Het omgekeerde komt helaas nog steeds weinig voor. Ik heb zelf vaak gedacht, hoewel levend in een duurzame egalitaire relatie: had ik maar een voltijdse huisvrouw! Veel vrouwen, ook onder wetenschappers, moeten nog steeds met hun partner onderhandelen over het huishouden en de zorg voor de kinderen. En veel vrouwen leggen zich erbij neer als die partner zijn eigen carrière prioriteit geeft. Dat doen ze niet uit gebrek aan ambitie. Maar zij vermoeden of weten dat ze bij doorzeuren het risico lopen alleen te ko-

men staan – meestal met de kinderen en een veel lager inkomen. Mannen zijn dus nog steeds deel van het probleem, en niet zozeer de vrouwen.

Het idee van een eigen ambassadeurschap van De Vries en Vis – jezelf in de kijker spelen en je prestaties durven laten zien – spreekt mij zeer aan. Het is het nog steeds zo dat vrouwelijke collega's gewoon niet op het netvlies staan van hun mannelijke collega's als die een collega, spreker, referent, recensent of discussiant zoeken. Zo cru als ik het nog heb meegemaakt begin jaren tachtig zal het wel niet meer zijn. Toen werd ik bij binnenkomst voor een panelbijdrage op een internationaal congres begroet met de woorden van de voorzitter: "Gelukkig, daar hebben we de dame van het uitzendbureau". Maar nog steeds zie ik in Europa en Nederland wetenschappelijke symposia en panels met alleen mannen. Twee jaar geleden nog op de ECPR in Pisa namen in de openingssessie zes mannelijke collega's de stand van de democratie door, alsof er geen gerenommeerde vrouwen zijn als Joni Lovenduski of Drude Dahlerup die hierover al jarenlang publiceren. Of recentelijk bij een politicologisch symposium in Amsterdam waar vier mannelijke collega's zich bogen over het werk van Andries Hoogerwerf, in wiens werk gelijkheid nota bene centraal staat (Hoogerwerf zelf is altijd een voorvechter geweest voor vrouwelijke politicologen in de NKWP). Vorige maand verscheen een ECPR boek over *Masters of Political Science*¹⁰ en wel ja, tien mannen! Waar zijn Theda Skocpol of Elinor Ostrom? We hebben nog wat in te halen. Op de jaarlijkse congressen van APSA is diversiteit al jaren vanzelfsprekend is en dat

weerspiegelt zich in de onderwerpen van de papers en de bezetting van de panels. Hier in Nederland valt nog een wereld te winnen door als vrouwelijke wetenschappers aan de weg te gaan timmeren. Stel panels zelf samen bij conferenties, schrijf stukken in de *Volkscrant* of *NRC Handelsblad* en betrek je collega's bij je werk (dan lezen ze het tenminste).

Er zijn veel zinnige aanbevelingen gedaan door de onderzoeksters van het probleem. Twee wil ik nog eens naar voren halen, met een paar eigen toevoegingen op grond van mijn eigen ervaringen in benoemingscommissies. Allereerst werkt een vrouw in de benoemingscommissie echt. Mannen hoeden zich voor al te opzichtige vooroordelen en de vrouw kan (diplomatiek) wijzen op de mogelijke oorzaken van een publicatiedip door zwangerschapsverlof of minder internationale ervaring (vrouwen reizen hun man de hele wereld achterna maar mannen reizen niet de hele wereld achter hun vrouw aan). Wat ook helpt is te benadrukken dat men in een cv vooral moet kijken naar de afgelopen vijf jaar, om de kwetsbare 'voortplantingsjaren' in perspectief te plaatsen. Ten tweede kan de eis om *alle* vacatures openbaar te maken en langs formele procedures af te handelen niet genoeg benadrukt worden. Er wordt nog steeds te veel geritseld en geregeld met hooglerarenbenoemingen. Het lijkt de laatste jaren weer erger te worden – geen profielschetsen, geen openbare sollicitaties, niet raadplegen van zusterfaculteiten. Openbaarheid is een noodzakelijke voorwaarde voor benoemingen op basis van merite, en daar hebben alle sollicitanten die niet de '*usual suspects*' zijn, bij te winnen.

Tot slot: we moeten af van de metafoor 'wetenschap is topsport'. Sport en wetenschap zijn aparte sferen en topsport zou dus niet ons vergelijkingspunt behoren te zijn. Het roept het machobeeld van de bètaonderzoeker op, die monomaan zijn vak beoefent, terwijl zijn natje en droogje door iemand anders wordt verzorgd. Wetenschap vraagt zeker mensen die bereid zijn om heel hard te werken, maar vergt ook veelzijdigheid: intelligentie, creativiteit, geduld, het vermogen anderen iets over te dragen en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ik ben ervan overtuigd dat die veelzijdigheid in potentie normaal verdeeld is over vrouwen en mannen.

Als vrouwen meer zoals mannen worden, komt het wel goed met hun academische carrière?

Sandra van Thiel & Sandra Groeneveld
(Erasmus Universiteit Rotterdam)

Terwijl het aandeel vrouwen onder studenten en aio's bij sommige instellingen inmiddels de 50 procent passeert, is het aantal vrouwelijke hoogleraren bestuurskunde en/of politicologie in Nederland en Vlaanderen nog altijd bijzonder laag. Minder dan 10 procent van alle hoogleraren is een vrouw, en dan tellen we voor het gemak parttime hoogleraren nog mee. Ook weten vrouwen minder vaak dan mannen de positie van hoofddocent te bereiken en is nog altijd een minderheid van de universitair docenten vrouw. Is het slechts een kwestie van tijd? Het aandeel vrouwen in de functies van UD, UHD en

hoogleraar in de Nederlandse universiteiten vertoont immers een stijgende lijn (*Monitor vrouwelijke hoogleraren 2009*).¹¹ Analyses op longitudinale gegevens van een Nederlandse universiteit tonen echter aan dat de promotiekansen van vrouwen zo'n dertig procent lager liggen dan die van mannen (Groeneveld, Tijdens & Van Kleef, 2009). Mannen maken nog steeds eerder en vaker promotie. Doorstroming naar hogere functies gaat dus niet vanzelf, ook niet als het aantal vrouwen in lagere functies stijgt. Wat belemmert vrouwen bij het doorstromen naar hogere functies?

De bijdrage van De Vries en Vis geeft een genuanceerd beeld van de positie van vrouwen op de universiteiten (in Nederland en België) en van welke verklaringen voor de achterblijvende doorstroom te geven zijn. Ze onderkennen enerzijds de institutionele belemmeringen die vrouwen tegenkomen en bespreken in dat verband het zogenoemde glazen plafond en de soms ondoorzichtige selectieprocedures. Ze wijzen anderzijds op specifieke kenmerken van de vrouwen zelf: ze zijn te weinig ambitieus en laten zichzelf te weinig zien. Al hebben De Vries en Vis oog voor institutionele verklaringen, de (teleurstellende) conclusie is dat het toch vooral de vrouwen zijn die moeten veranderen, wil er iets van hun academische loopbaan terechtkomen. Wij delen die mening niet (helemaal). In deze bijdrage gaan we daarom in op enkele andere verklaringen voor de positie van vrouwen aan de universiteiten om vervolgens te laten zien dat de door De Vries en Vis voorgestelde maatregelen niet voldoende of zelfs niet wenselijk zijn.

Genderschema's

Dat wat wij *vrouwelijke* eigenschappen vinden, associëren we doorgaans niet met wetenschap en carrière en omgekeerd. Deze opvattingen leven zowel bij mannen als vrouwen. Nog niet al te lang geleden werd bijvoorbeeld gedacht dat vrouwen niet geschikt waren voor de wetenschap, omdat ze te emotioneel zouden zijn en niet logisch zouden kunnen denken (Noordenbos, 2003). Daar is men wel van teruggekomen, maar opvattingen over hoe mannen en vrouwen in hun wezen zijn, zijn nog altijd bepalend voor hoe mannen en vrouwen elkaar en zichzelf zien.

Meer hedendaagse opvattingen over mannen en vrouwen hebben vaak te maken met de moederrol van vrouwen. Daarmee verbonden is de keuze van veel vrouwen (en dus nog steeds minder vaak de mannen) om in deeltijd te werken, zodat werk en zorg voor kinderen gecombineerd kunnen worden (*Emancipatiemonitor 2008*). Het is overigens maar de vraag hoe vrijwillig die keuze is als het simpelweg ontbreekt aan voldoende inzet van hun partner (scheve taakverdeling thuis), tekort aan fatsoenlijke kinderopvang, en een nog altijd bestaand verschil in salariering tussen mannen en vrouwen (zie bijvoorbeeld www.loonwijzer.nl).

Wat zijn (goede) prestaties?

Andere verklaringen voor de gebrekkige doorstroming wijzen erop dat vrouwen minder (goed) zouden presteren dan hun mannelijke collega's, bijvoorbeeld door-

dat ze in deeltijd werken en meer onderbrekingen in hun carrière hebben als ze kinderen krijgen. Beide constatering (deeltijd en onderbrekingen) kloppen voor grote aantallen vrouwen, maar de veronderstelde effecten daarvan op hun prestaties blijken niet altijd te kloppen.

Zo verklaart deeltijdwerken *an sich* niet waarom vrouwen niet doorstromen naar hogere functies (Groeneveld et al., 2009). Het gaat meer om de extra uren die gemaakt moeten worden om een promotie te verdienen en ongrijpbare factoren als zichtbaarheid en assertiviteit, zo brengen ook De Vries en Vis naar voren. Daarmee expliciteren en bevestigen ze feitelijk de eisen van de heersende, merendeels mannelijke, cultuur op de meeste afdelingen Bestuurskunde en Politicologie. Omdat er vooral mannen werkzaam zijn in deze disciplines, worden mannelijke of masculiene waarden continu uitgedragen en herbevestigd. Hierbij kan je denken aan opvattingen over het werk ("het werk gaat voor alles, ik ben 24-7 beschikbaar"), de focus op prestaties, en het soort prestaties dat positief wordt beoordeeld (aantal publicaties, omvang van het netwerk, hoeveel geld heb je binnengehaald).

Andere opvattingen zijn echter ook denkbaar: meer aandacht voor samenwerking in plaats van alleen individuele prestaties te benadrukken, een betere balans tussen werk en privé, en waardering voor meerdere soorten prestaties (bijvoorbeeld ook begeleiding van jongere collega's, kwaliteit en inhoud van het werk). In de huidige cultuur worden dit soort 'feminiene' doelstellingen echter niet of minder gewaardeerd en leiden derhalve ook niet

promotie. Het probleem voor veel vrouwen (en sommige mannen) is dat hun eigen waarden en normen niet als belangrijk of waardevol worden gezien, en dat ze om te voldoen aan de normen van de heersende cultuur zichzelf geweld moeten aandoen; ze moeten zowel van karakter als van opvatting veranderen.

Maar ook dat is geen garantie voor doorstroming, omdat genderschema's ook een rol spelen bij de beoordeling van de prestaties van vrouwen (door mannen). Zie bijvoorbeeld de verschillen in beoordeling van publicaties van vrouwen en mannen door mannen (Wennerås & World, 1997), die in het nadeel van vrouwen uitvallen. Ander onderzoek laat zien dat vrouwen niet (significant) minder publiceren, maar wel dat ze andere publicatiestrategieën hanteren. Vrouwen kiezen bijvoorbeeld voor een tijdschrift op basis van de doelgroep die ermee wordt bereikt; mannen kiezen voor het tijdschrift met de hoogste impact (Broekhuizen, 2009). Ook lijkt het erop dat vrouwen vaker alleen publiceren, en mannen vaker gezamenlijk.

Het is dus niet zozeer dat vrouwen minder presteren, maar wel dat ze andere zaken belangrijk(er) vinden. Deze zaken worden echter minder gewaardeerd en beloond in de huidige (mannelijke) cultuur. Een deel van de oplossing van de geringe doorstroom van vrouwen zit daarom volgens ons in het vergroten van de waardering voor meer feminiene prestaties en opvattingen. Dat zal ook door mannen moeten gebeuren, al was het alleen maar omdat vrouwen nog altijd in de minderheid zijn. Dat brengt ons bij onze derde en laatste alternatieve verklaring.

Last van de getallen: waar vrouwen in de minderheid zijn, valt hun vrouw-zijn extra op

Dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de functies van UD, UHD en hoogleraar werkt ook op een andere wijze in hun nadeel. In situaties waarin vrouwen in de minderheid zijn, valt hun vrouw-zijn juist extra op. En als vrouwelijke eigenschappen minder snel worden geassocieerd met de kenmerken van een succesvolle loopbaan, moeten vrouwen zich vergeleken met de mannen *extra* bewijzen (Valian, 1999). 'Goed zijn' is dus niet goed genoeg voor vrouwen die willen doorstromen.

Moeten vrouwen zoals mannen worden?

Terug naar de maatregelen die De Vries en Vis voorstellen. Hun maatregelen zijn erop gericht dat vrouwen zich aanpassen aan de heersende waarden en normen. Wij hebben al betoogd waarom we het daar niet (helemaal) mee eens zijn. Maar hun voorstellen hebben ook nog een aantal onbedoelde, en onwenselijke gevolgen. Zo stellen ze coaching- en mentoringtrajecten voor vrouwen voor. Dit gebeurt op steeds meer universiteiten. Trainingen voor (mannelijke) leidinggevendens gericht op het herkennen en erkennen van diverse stijlen van communiceren en werken zijn jammer genoeg veel zeldzamer. Gebrek aan een dergelijke kennis bestendigt echter de gebreken in bijvoorbeeld de werving en selectie van vrouwen (Van den Brink, 2009).

Een tweede maatregel die De Vries en Vis noemen is de *'publication holiday'* voor vrouwen die terugkeren van zwangerschapsverlof. Dit lijkt op het eerste gezicht een sympathieke maatregel, maar is in feite gericht op het 'repareren' van een afwijkende gang van de loopbaan, een afwijking van de norm die stelt dat onafgebroken aan publicaties gewerkt wordt. Waarom is het niet mogelijk om dit verlof simpelweg te verdisconteren? En wellicht belangrijker nog: zou deze maatregel de verhouding tussen mannen en vrouwen op de afdelingen ten goede komen? Zolang productie de belangrijkste prestatie-indicator is, zeker niet.

Ten slotte zeggen De Vries en Vis iets over de regels en criteria betreffende benoemingen. Deze zouden doorzichtiger gemaakt moeten worden en universiteiten zouden zich vooral ook aan hun eigen regels en criteria moeten houden. Maar dat is niet genoeg. Er moet ook worden nagegaan tot op welke hoogte deze regels en criteria belemmerend zouden kunnen zijn voor vrouwen. De dominantie van masculiene waarden en normen druppelt immers door in alle fasen van wervings- en selectieprocedures. Vacatures voor hoogleraarposities vermelden weliswaar dat vrouwen 'uitdrukkelijk wordt gevraagd te solliciteren' en dat ze 'bij gelijke geschiktheid voorrang krijgen' maar in de praktijk gaat van alles mis (Van den Brink, 2009). De profielsechs is te masculien; vacatures worden niet altijd openlijk geadverteerd; vaak is er al een interne (mannelijke) kandidaat; steeds vaker loopt werving langs de lijnen van (mannelijke) netwerken; in de benoemingsadviescommissie zit geen of maar één vrouw; en tijdens het solli-

citatiegesprek lopen mannelijke en vrouwelijke gespreksstijlen langs elkaar heen (Brouwer, 1978). In dit soort procedures ontbreken vrouwen daarom vaak al vanaf het begin. De stijgende aantallen vrouwelijke studenten en aio's illustreren dat er meer dan genoeg talentvolle vrouwen zijn; ze moeten alleen nog 'gezien' worden.

Tot slot

Dat vrouwen (meer zoals) mannen moeten worden, lijkt ons kortom niet de goede weg. We pleiten ervoor dat mannen en vrouwen meer oog leren krijgen voor de waardevolle bijdrage die mannen en vrouwen leveren aan de wetenschap. Laten we serieus werk maken van een meer diverse cultuur en werkomgeving. Daar zullen uiteindelijk niet alleen de vrouwen baat bij hebben.

Mannen en vrouwen omgeven door taaie instituties

Barbara Vis (Vrije Universiteit Amsterdam) &
Catherine de Vries
(Universiteit van Amsterdam)

Waarom is het aandeel vrouwelijke hoogleraren in België en, vooral, Nederland zo bedroevend laag? En hoe dit aandeel te laten toenemen? Dit zijn de vragen die wij in onze bijdrage hebben willen beantwoorden. In overleg met de redactie van *Res Publica* hebben wij Jan Beyers, Joyce Outshoorn, Marieke van de Brink, en Sandra van Thiel met Sandra Groeneveld

gevraagd op onze analyse te reageren, zo mogelijk provocerend.

De verschillende bijdragen lopen sterk uiteen wat betreft de oorzaken voor het probleem van de geringe participatie van vrouwen in de top van de universiteit – want de verschillende auteurs zijn het

erover eens dat het hier een probleem betreft. Dezelfde variatie geldt, logischerwijs, ook voor de voorgestelde oplossingen. De verscheidenheid in oorzaken en oplossingen is natuurlijk deels het gevolg van de opzet van het symposium, waarbij de auteurs op onze analyse reageren

TABEL 1. Oorzaken en te nemen maatregelen.

Auteur(s)	Oorzaken	Maatregelen
Beyers	<ul style="list-style-type: none"> Aantal vrouwelijke promovendi te laag <i>Success rate</i> van vrouwelijke promovendi blijft achter bij mannen (uitval) Formatiestelsel, vooral in NL (de 'ondraaglijke traagheid van het academisch bestaan', nadelig voor ♂ en ♀) 	<ul style="list-style-type: none"> Aantrekkelijkheid van doctoraat moet omhoog (voor ♀ en ♂); doctoraat als 'topdiploma' dat ook buiten de wetenschap nut heeft Mentoring en coaching; hierbinnen: nadenken over wat een promotietraject een promovendus dient te leren (vaardigheden buiten de wetenschap, bijvoorbeeld); perspectief voor ♀ zichtbaar maken <i>Tenure track system</i> gebaseerd op merite
Brink, van den	<ul style="list-style-type: none"> Protocollen naar gendergelijkheid zijn schaars en worden nauwelijks gebruikt Gesloten procedures en werving met behulp van scouts werkt genderongelijkheid in de hand 	<ul style="list-style-type: none"> (Beter) invoeren van transparante procedures, commissieleden trainen in genderneutraliteit, en het vergroten van hun <i>accountability</i> Bewust zoeken naar vrouwelijk talent
Outshoorn	<ul style="list-style-type: none"> Mannen, macht en belangen 	<ul style="list-style-type: none"> Mannenmonopolie in de wetenschap moet worden doorbroken, onder meer door als vrouwen zichtbaarder te worden, door vrouwen in benoemingscommissies te hebben en door <i>alle</i> vacatures openbaar te maken Mannen moeten hun (succesvolle) vrouwen meer ondersteunen wat betreft huishouden en zorg voor kinderen
Thiel, van & Groeneveld	<ul style="list-style-type: none"> Genderschema's (♀ en ♂ hebben verschillende kwaliteiten; die van ♂ worden beter passend bevonden voor wetenschappelijke carrière) 	<ul style="list-style-type: none"> Betere herkenning en meer erkenning voor ♀ eigenschappen door (♂) leidinggevenden Vacatures voor posities niet alleen open, maar ook niet-masculien Geen <i>publication holiday</i>, maar verdiscounteren van verlof
Vries, de & Vis	<ul style="list-style-type: none"> Glazen plafond (onduidelijke benoemingsstructuur; hoe te klimmen binnen een 'ondraaglijk trage' organisatie) Eigen ambassadeurschap van vrouwen en ambitie 	<ul style="list-style-type: none"> Meer duidelijkheid in benoemingen, ondersteuning van talent door mentoring en coaching; <i>publication holiday</i> Successen meer uitbuiten; keuzes maken voor carrière

en andere, mogelijk aanvullende en niet-rivaliserende, oplossingen aandragen. Desondanks lijkt het ons raadzaam de aangewezen oorzaken en de bijbehorende te nemen maatregelen op een rij te zetten (zie tabel 1). Hierbij willen we benadrukken dat het in veel gevallen niet om of/ of gaat, maar om en/en. We hebben drie punten uit tabel 1 gehaald waarop we in deze *rejoinder* uitgebreider willen ingaan: waar zijn de mannen?, het mannenmonopolie, en de taaie instituties. Laten we met eerstgenoemde vraag beginnen.

Waar zijn de mannen?

Outshoorn constateert dat mannen zowel op het geaggregeerde niveau als op het individuele niveau ontbreken in onze analyse. In haar opvatting ten onrechte, omdat mannen een groot deel van het probleem vormen. Zo hebben mannen de wetenschap tot een mannenmonopolie weten te maken. Ook zijn er nog steeds weinig mannen die de rol van ondersteunende man achter een succesvolle vrouw op zich willen nemen. Hoewel deze laatste constatering ondanks een lichte stijging in 'ondersteunende mannen' achter bijvoorbeeld vrouwelijke bewindspersonen terecht is, denken wij niet dat de oplossing bij de mannen alleen ligt. Zelfs al zou een vrouw een huisman achter zich hebben staan, is het de vraag of zij op eenzelfde manier met de daardoor vrijgekomen tijd zou kunnen omgaan als een man met een huisvrouw. Daarnaast blijft het de vraag of de beeldvorming rondom de vrouwelijke wetenschapper daardoor verandert. De genderschema's die Van Thiel

en Groeneveld bespreken in hun bijdrage suggereren dat dit niet het geval is: vrouwen met kinderen en een carrière blijven in de ogen van velen – vaak inclusief van henzelf – toch vooral moeder, iets dat niet geldt voor mannen met kinderen.

Natuurlijk zou het de ambitieuze vrouwelijke wetenschappers helpen als hun partners een eerlijker bijdrage leverden in het huishouden en bij de zorg voor de kinderen. Dit gebeurt bij de jongere generatie ouders, gelukkig, al steeds vaker. We vragen ons echter af of deze meer gelijke taakverdeling voldoende is om door te stromen naar de hoogste wetenschappelijke echelons. Het is immers nog steeds zo dat daarvoor veel uren gemaakt dienen te worden. Dit mag masculien worden genoemd, zoals Van Thiel en Groeneveld doen, maar het is wel de realiteit waarmee zowel mannelijke als vrouwelijke wetenschappers te maken hebben. Dit is trouwens niet alleen zo in Nederland en België, maar ook in landen waar diversiteit aan de top normaler is, zoals in de door Outshoorn aangehaalde Verenigde Staten. Wij menen dan ook dat verdisconteren van bijvoorbeeld een zwangerschapsverlof (zie Van Thiel en Groeneveld) maar tot op de zekere hoogte werkt. Het probleem hiervan zit vooral in de vraag: hoe te verdisconteren? Staat een verlof bijvoorbeeld gelijk aan één 'gemiste' internationale publicatie? Zo ja, is dat dan wel eerlijk ten opzichte van vrouwen die buiten hun verlof productiever zijn dan gemiddeld?

Onzes inziens werkt een *publication holiday* hier toch beter en dient de aanpassing van de taaie instituties in die hoek gevonden te worden. Een *publication holiday* is helder. Alle vrouwen die er gebruik van

maken profiteren ervan, doordat die ruimte biedt om aan het onderzoek te werken, weer in het ritme van de universiteit te komen (want bestuurs- en beheertaken worden wel weer gedaan) zonder direct te worden overspoeld met onderwijsverplichtingen. Sommige vrouwen zullen echter meer van zo'n *holiday* profiteren dan andere, doordat zij bijvoorbeeld drie artikelen schrijven in plaats van één. Hoewel de overige stafleden van de afdeling de vrijgekomen onderwijstaken op zich zullen moeten nemen, of hiervoor iemand aangetrokken dient te worden, zijn deze kosten onzes inziens relatief klein in vergelijking met de opbrengsten in termen van publicaties van de vrouw op *publication holiday* – daar profiteert de afdeling als geheel van.

Doorbreking van het mannenmonopolie

Wat betreft het doorbreken van het mannenmonopolie, hoewel alleen door Outhoorn zo genoemd, zijn eigenlijk alle auteurs het eens. Vooral uit de bijdrage van Van den Brink blijkt dat er meer duidelijkheid in de procedures moet komen; deze moeten volledig open zijn. Daarnaast dienen er voldoende vrouwen in de selectiecommissies te zitten en idealiter zijn alle commissieleden getraind in genderneutraal selecteren. Het genderneutraal selecteren past goed bij de roep van Van Thiel en Groeneveld tot het aanpassen van de heersende cultuur. Ten slotte dient ook actief gezocht te worden naar vrouwelijk talent, omdat dit talent vaak niet op de radar van de (doorgaans) mannelijke infor-

manten staat. Op dit laatste punt denken wij dat ons idee van ambassadeurschap daadwerkelijk een verschil kan maken. Het helpt als collegae weten wie je bent en het helpt nog meer als ze weten op welke vlakken je iets hebt bereikt (een mooie publicatie in een toptijdschrift, bijvoorbeeld). Coaching en mentoring kunnen onzes inziens hier ook een belangrijke bijdrage aan leveren, vooral als deze trajecten zowel op vrouwen als mannen zijn gericht.

Dit laatste punt sluit aan bij de oproep van Van Thiel en Groeneveld aan (mannelijke) leidinggevendenden om vrouwelijke kwaliteiten beter te herkennen en meer te waarderen. Leiderschapstrainingen die aandacht besteden aan diversiteit in kwaliteiten – zowel bij mannen als vrouwen – zouden hieraan een bijdrage kunnen leveren. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dit veranderingsbereidheid aan de kant van de leidinggevende vereist, een kenmerk waarvan we weten dat dit nogal varieert tussen leidinggevendenden.

Ook Beyers ziet veel in coaching en mentoring en dan vooral om te zorgen dat de uitval onder promovendi in het algemeen en vrouwelijke promovendi in het bijzonder omlaag gaat. Een van de manieren om dit te doen is het verhogen van de waarde van de doctorstitel buiten de academische muren. Ondanks het feit dat veel gepromoveerden inderdaad niet in de wetenschap terecht komen – onder meer vanwege het relatief kleine aantal postdoc-, UD- of ZAP-plekken –, zijn wij van mening dat een promotietraject toch vooral gericht zou moeten blijven zijn op een carrière in de wetenschap. Het kan natuurlijk geen kwaad om meer aandacht te besteden aan

hoe een gepromoveerde zijn of haar kwaliteiten buiten de wetenschap aan kan prijzen. Het feit dat er minimaal vier jaar zelfstandig aan een project is gewerkt, levert werkervaring op die zeker gelijkstaat met sommige functies in de publieke sector. En dan hebben we het nog niet eens gehad over bijkomende taken als onderwijs en bestuurswerk. Net als het doen van promotieonderzoek vergt ook het zoeken naar een baan buiten de wetenschap, het uitbuiten van opgedane kwaliteiten, een zekere mate van originaliteit.

Taaie instituties

Het mannenmonopolie dat we hiervoor aanhaalden vindt deels zijn oorsprong in en wordt in stand gehouden door de institutionele structuur van de universiteit. Beyers vat deze instituties treffend in zijn titel 'De ondraaglijke traagheid van het academische bestaan'. Hoewel er vanzelfsprekend altijd uitzonderingen zijn, is de weg naar boven op de academische ladder voor velen – zowel man als vrouw – traag en, wij sluiten dat zeker niet uit, ondraaglijk. De vraag is ook hier: wat te doen? Net als Beyers zien wij veel in een *tenure track system* gebaseerd op merite. Dit is niet alleen helderder, maar zeker ook een stuk meer motiverend voor alle getalenteerde UD's en UHD's (man en vrouw) die aan het 'wachten' zijn tot er een plek vrijkomt. Hoewel het huidige stelsel niet zomaar omgegooid kan worden, daar is het immers een institutie voor, vinden wij de toename van *tenure track systems* voor UD-plaatsen een goede zaak. Als dit wordt doorgezet naar UHD- en hoogleraar-

posities en het mannenmonopolie wordt doorbroken, dan is de kans dat een student Politicologie of Bestuurskunde over tien jaar college krijgt van een vrouwelijke hoogleraar aanzienlijk hoger.

Noten

1. De *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006* becijferde dat we in 2010 op ongeveer 12 procent zullen uitkomen. Zie <http://www.stichtingdebeauvoir.nl/PDF-artikelen/Monitor%202006.pdf> (toegang 28-08-2009).
2. Hierbij dient opgemerkt te worden dat er op dit punt aanzienlijke variatie is tussen universiteiten, faculteiten en afdelingen en dat er zeker ook voorbeelden zijn van afdelingen waar dit heel goed geregeld is.
3. Ook hier zijn weer vele voorbeelden van uitzonderingen op de regel.
4. Zie <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2821-wm.htm> (toegang 10-09-2009).
5. Zie 'Het Academische Glazen Plafond: De Professor is (g)een Mevrouw'. *Vrij Nederland*, nr. 3, 28-33, 2009.
6. Zie <http://www.uvt.nl/medewerkers/arbeidsvoorwaarden/tijd/zwangerschap-bevallings/onderzoekssabbatical/regeling/>.
7. Greta Noordenbos (1995). "Gendergap in Academe": De positie van vrouwen aan de universiteit in internationaal perspectief.

Universiteit en Hogeschool. Tijdschrift voor Wetenschappelijk Onderwijs, 41 (3).

8. Mineke Bos, 'Vrouwen worden gezien als moeder, niet als professor', *NRC Handelsblad*, 9 oktober 2009.

9. Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009, p. 5.

10. Budge, Ian et al. (2009). *Masters of Political Science*, Colchester, Essex: ECPR Press.

11. Cijfers voor bestuurskunde en politicologie afzonderlijk zijn niet voorhanden. Het ledenbestand van de Nederlandse onderzoeksschool voor bestuurskunde en politicologie (NIG), waarbij onderzoekers van negen Nederlandse universiteiten en twee Vlaamse universiteiten zijn aangesloten, laat echter zien dat het percentage vrouwelijke hoogleraren in deze disciplines beslist niet hoger is dan het landelijk gemiddelde.

Bibliografie

- Brink, M. van den (2009). *Behind the Scenes of Sciences: a Gender Research on Professional Recruitment and Selection Practices at Dutch Universities*. PhD Thesis. Nijmegen: School of Management, Radboud University Nijmegen.
- Broekhuizen, P. (2009). *Wetenschappelijk publiceren en sexe*. [scriptie]. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam FSW.
- Brouwer, D. (1978). *Vrouwentaal en mannenpraat: verschillen in taalgebruik en taalgedrag in relatie tot de maatschappelijke rolverdeling*. Amsterdam: Van Gennep.
- Emancipatiemonitor (2008). CBS & SCP.
- Groeneveld, S., Tijdens, K., & Kleef, D. van (2009). *Gender Differences in Academic Careers. Evidence from Personnel Data*. Paper voor de HRM-netwerk-conferentie, Vrije Universiteit, Amsterdam, 13-14 november 2009.
- Gijtenbeek, A. van (2005). Mentoring en coaching aan de UU. *Pandora*, augustus.
- Hooft, E. A.J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Flier, H. van der (2006). Ethnic and Gender Differences in Applicants' Decision-Making Processes: An Application of the Theory of Reasoned Action. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, (2), 156-66.
- Lyssens-Danneboom, V., & Mortelmans, D. (2009). *De loopbaan van de junior onderzoekers aan de Universiteit Antwerpen*. Antwerpen: Cello.
- Monitor vrouwelijke hoogleraren. (2009). Stichting De Beauvoir. Te downloaden via: http://test16.hosting.rug.nl/media/Monitor_VH2009.pdf.
- Noordenbos, G. (2003). *Marie & Irène Curie; De eerste vrouwelijke Nobelprijswinnaars*. Delft: Eburon.
- Pyck, H., Lievens, S., Vandenbussche, L. & Demoor, M. (2009). Should I Stay or Should I Go? Wetenschappers aan het woord over de redenen van hun uitstroom. In R. Van Rossem, Vandeveld, K., & en De Grande, H. (Eds.), *Kennis in wording. Het Vlaamse onderzoeks- en innovatiepotentieel*. Leuven: Ecoom.
- Stegmans, N., & Valgaeren, E. (2009). Het sekse-(on)evenwicht aan universiteiten. In R. Van Rossem, Vandeveld, K., & De Grande, H. (Eds.), *Kennis in wording. Het Vlaamse onderzoeks- en innovatiepotentieel*. Leuven: Ecoom.

- Valian, V. (1999). *Why So Slow? The Advancement of Women*. Cambridge Mass.: MIT Press.
- Vincent, P. C., Peplau, L. A., & Hill, C. T. (1998). A Longitudinal Application of the Theory of Reasoned Action to Women's Career Behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 28* (9), 761-78.
- Wennerås, C., & World, A. (1997). Nepotism and Sexism in Peer Review. *Nature, 387*, 341-343.