

HET ACADEMISCHE GLAZEN PLAFOND **DE PROFESSOR IS (G)EEN MEVROUW**

NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN STAAN IN EUROPA ONDERAAN ALS HET GAAT OM VROUWEN IN HOGE FUNCTIES. HET EUROPESE STREVEN VAN EEN KWART VROUWELIJKE HOOGLERAREN IN 2010 GAAT DAN OOK NIET GEHAALD WORDEN. 'HET ZIJN DE ONBEWUSTE VOOROOEDELEN WAARDOOR VROUWEN TELKENS WEER BENADEELD WORDEN.'

DOOR PADU BOERSTRA FOTO'S OTTO SNOEK

VEEL STUDENTES, WEINIG
VROUWELIJKE PROFESSOREN
'ERGENS GAAT IETS HELEMAAL FOUT'

‘NIEMAND WEET DAT VROUWEN ZICH AL DERTIG JAAR INZETTEN VOOR BELEIDSVERANDERING’

HORA EST! MET DIE UITSPRAAK SPIJKERDE een groep vrouwelijke academici ruim een jaar geleden vijftennegentig stellingen tegen de deur van de St. Janskerk in Maastricht om aan de kaak te stellen dat het er bar slecht voor staat met het aantal vrouwen aan de top van de Nederlandse universiteiten.

Stelling 1: Meisjes hebben de afgelopen dertig jaar massaal de weg naar de Nederlandse universiteiten gevonden. Stelling 6: Maar de goede studieresultaten van meisjes leiden niet tot een evenredige vertegenwoordiging aan de wetenschappelijke top. Stelling 10: In Nederland is van alle hoogleraren slechts tien procent vrouw. Stelling 11: Daarmee bevindt ons land zich al jaren in de Europese achterhoede.

De actie was het startsein van WISER (Women in Science Education and Research), een festival over de positie van vrouwen in de wetenschap. Met de lutheriaanse actie beoogden de academici de aanwezige minister Ronald Plasterk, die immers zowel wetenschap als emancipatie in zijn portefeuille heeft, op te porren tot structurele maatregelen.

Maar in zijn toespraak benadrukte de minister weliswaar dat het hem en dit kabinet ‘menens is met de positie van vrouwen in de wetenschap en in de rest van de samenleving’, hij verbond er geen conclusies aan. Wel herhaalde hij het voornemen van het vorige kabinet, dat er in 2010 een aandeel van minstens vijftien procent vrouwelijke hoogleraren moet zijn. ‘Dat betekent concreet dat we er in 2010 minstens 143 vrouwelijke hoogleraren bij zouden moeten hebben,’ preciseerde hij nog. Maar niets over maatregelen, geen financiële toezeggingen, en al helemaal geen woord over de Europese norm. Want het lijkt misschien heel wat, dit streven, maar de Europese ambitie voor 2010, zoals die in 2000 in Lissabon is uitgesproken, is fors hoger: vijftentwintig procent. Voor de aanwezigen was het een teleurstelling dat ook Plasterk zich er al bij voorbaat bij neerlegt dat Nederland de Europese norm bij lange na niet gaat halen. Sterker nog, in de *Monitor vrouwelijke hoogleraren 2006* is becij-

ferd dat de Nederlandse universiteiten, als de groei in het huidige tempo doorzet, de norm van vijftien procent helemaal niet gaan halen, maar op 12,6 procent uitkomen. Als de huidige trend wordt doorgezet, zal het aandeel vrouwelijke hoogleraren pas in 2015 op vijftien procent liggen.

MOOIE MEISJES

Mineke Bosch herinnert zich die dag in Maastricht nog goed. Het was voor haar ook de dag dat ze haar oratie hield bij het aanvaarden van de leerstoel gender en wetenschap, de kroon op een loopbaan van twintig jaar waarin ze onder meer het Centrum voor gender en diversiteit aan de Universiteit Maastricht oprichtte. De historica windt zich op over de geringe deelname van vrouwen in de wetenschap. ‘Er zijn zoveel mythen. Vrouwen zouden vanwege aangeboren, biologische verschillen nu eenmaal minder geschikt zijn voor de wetenschap. Dat klinkt ouderwets, maar werd een paar jaar geleden nog door de toenmalige president van de prestigieuze Amerikaanse universiteit Harvard beweerd. Nooit is er bewijs geleverd dat vrouwen mindere intellectuele vermogens zouden hebben, bovendien wijzen prestaties van studenten op het tegendeel. Een andere verklaring is dat vrouwen “in de pijn” zouden zitten, wat betekent dat er een inhaalslag aan de gang is. Vrouwen zouden in het verleden last hebben gehad van barrières, maar door de emancipatie zal het verschil spoedig bijtrekken. Helaas is dat niet het geval. Ondanks toenemende studentenaantallen is de groei van vrouwelijke wetenschappers aan de top helemaal niet even groot, ook niet in vakgebieden waar van oudsher al veel vrouwen werkten.’

Het gaat om beeldvorming, zegt Bosch, en vooroordelen. ‘De reflex is: de man is standaard, de vrouw wijkt af. Dat is al bij kleine dingen het geval, zoals dat bij vrouwelijke hoogleraren *mevr. prof.dr.* staat, en bij mannen niet het geslacht wordt vermeld.’ Ook folders van de universiteit zijn vaak, onbedoeld, rolbevestigend. ‘Dan zie je een foto van twee blije, mooie meisjes, en een mannenhand die ingewikkelde formules op een bord schrijft. Daarnaast een groepje hoogleraren in toga, allen man. Wat voor beeld draag je hiermee uit,

riep ik dan weer voor de zoveelste keer tegen het college van bestuur.’

Onder de noemer Equal wordt op verschillende universiteiten in Nederland met Europees geld stimuleringsbeleid gevoerd gericht op vrouwen in de wetenschap. Op het WISER-festival werd verslag gedaan van wat het Maastrichtse Equal-project had opgeleverd. Het meest in het oog springend was de *naming & shaming*-actie, waarbij op posters per universiteit precies de aantallen vrouwen op hoge posities werden genoemd. Bosch: ‘Dat werkt. Dan kan het bestuur van de universiteit niet langer weglopen voor de feiten.’ Helaas, zegt Bosch, betrof het een tijdelijk project. ‘We hebben twee Equal-projecten gedaan, maar het rond krijgen van de financiering daarvoor uit Europese subsidiepotjes was een ontzettend ingewikkelde en tijdrovende klus. En na een paar jaar stopt het dan weer.’

Dat geldt voor bijna alle stimulerende maatregelen om meer vrouwen te werven, of om kennis over de positie van vrouwen aan de universiteit te vergaren. ‘Er is geen geheugen voor deze kwestie. Niemand weet dat vrouwen zich al dertig jaar inzetten voor beleidsverandering en voor betere posities aan de universiteit. Er is geen structureel beleid, alleen tijdelijke extra maatregelen.’ Bosch pleit daarom voor een nationaal kenniscentrum over vrouwen en wetenschap. ‘Er moet een landelijk expertisecentrum komen met een invloedrijke adviesraad en tentakels in het ministerie. Dan kan elke universiteit die iets wil doen aan de doorstroom van vrouwen hiervan profiteren. Nu moet elke keer opnieuw het wiel worden uitgevonden.’

BENOEMINGSPROCEDURES

In 1989 kwam *Vrij Nederland* met de special ‘Hooggeleerde vrouwen’, waarin alle vrouwelijke hoogleraren van de Universiteit van Amsterdam werden geïnterviewd – toen vijftien stuks. ‘Ruim een eeuw na Aletta Jacobs, die als eerste meisje in de Nederlandse geschiedenis aan de universiteit werd toegelaten, zijn van de honderd studenten er *negenendertig* vrouw. Maar van de honderd professoren zijn er nog steeds *viereennegentig* man. Hoe komt dat?’

We zijn twintig jaar verder. Nu is de *helft* van alle studenten vrouw, maar van de honderd hoogleraren zijn er nog steeds *nege-*



SUPERGEMOTIVEERD ‘JE MAAKT MIJ NIET WIJS DAT ER MAAR ZO WEINIG OVERBLIJVEN DIE CARRIÈRE WILLEN MAKEN’

tig man. Gaat het er wel eerlijk aan toe, aan de universiteiten? Promovenda Marieke van den Brink denkt van niet. Zij onderzocht de benoemingsprocedures van hoogleraren, en ontdekte dat vrouwen stelselmatig benadeeld worden. In haar kamer aan de campus van de Nijmeegse Radboud Universiteit waar de faculteitsgebouwen verspreid tussen de bomen opduiken, vertelt ze over haar onderzoek, dat in de afrondingsfase zit. Van den Brink onderzocht bijna duizend dossiers van sollicitatieprocedures voor hoogleraarposities en ondervroeg meer dan zestig leden van benoemingscommissies. ‘Ik was verbaasd hoe openlijk de commissieleden mij vertelden hoe het eraan toeging bij de benoemingen. Hoe ze bijvoorbeeld onder elkaar vrouwelijke kandidaten bespraken: zou zij het wel aankunnen, die heeft net haar derde kind gekregen. Terwijl die mannen zelf ook een gezin hebben! En bovendien: laat haar dat zelf beslissen. Het wordt die vrouw niet eens gevraagd.’ Van den Brink merkte dat selectiecommissies, waarin volgens het protocol altijd een vrouw moet zitten, vaak alleen uit mannen bestaan, en dat dat de manier van vragen stellen beïnvloedt. ‘Ze vinden: vrouwen moeten meteen uit zich-

zelf zeggen hoe ze dat gaan aanpakken met kinderen. Wil ze kinderen, hoe gaat ze dat regelen. Maar dat ze dat alleen aan vrouwen vragen, vinden ze vanzelfsprekend. Ze zien helemaal niet in dat dat discriminerend is.’

Van den Brink vroeg bij alle Nederlandse universiteiten de gegevens op over de hoogleraarbenoemingen van de afgelopen jaren en hoeveel vrouwen daartussen zaten. ‘Om die cijfers boven tafel te krijgen, was al een jaar werk. Nergens wordt dat bijgehouden.’ Uiteindelijk kon ze bepalen dat in de periode van 1999 tot 2005 van de in totaal tweeduizend nieuw benoemde hoogleraren in Nederland, veertien procent vrouw was. ‘Maar vaak worden ogenschijnlijk veel nieuwe vrouwen aangenomen, terwijl in werkelijkheid één aanstelling is opgedeeld. Dan zijn er bijvoorbeeld tien vrouwen benoemd, maar dat blijken aanstellingen van 0,2 fte te zijn, voor één dag in de week. Feitelijk zijn er dan dus maar twee volwaardige posities.’

ALTIJD EEN UITZONDERING

Bij haar ondervragingen van de leden van de sollicitatiecommissies bij hoogleraarprocedures, kreeg Van den Brink in eerste instantie

steeds te horen dat de benoemingen genderneutraal verliepen: keurig volgens de regels, met een advertentie in de krant. Van den Brink: ‘Tot ik op het idee kwam om te vragen hoe het de *laatste* keer dan was verlopen. Toen kreeg ik heel andere verhalen te horen.’ De laatste keer, bleek telkens weer, was het net anders gegaan dan het eigenlijk officieel zou horen. Dat hadden ze even kort geregeld, onder elkaar of via de decaan. Ik realiseerde me dat de officiële procedure alleen maar op papier bestaat. In werkelijkheid is de benoeming altijd een uitzondering.’

In Nederland zijn er veel ‘gesloten’ benoemingen. Er wordt dan geen advertentie gezet, de betrokkenen hebben vaak al een kandidaat op het oog, vragen rond in hun eigen netwerk, huren een scout in die op zoek gaat naar talent. Van den Brink: ‘Vrouwelijk talent wordt vaak niet herkend, of de scouts kennen vooral mannen, zonder zich hier overigens van bewust te zijn. Ze denken, als ik je niet ken, dan ben je niet goed genoeg, en zoeken niet verder. Het nadeel hieraan is dat er nooit wat verandert.’

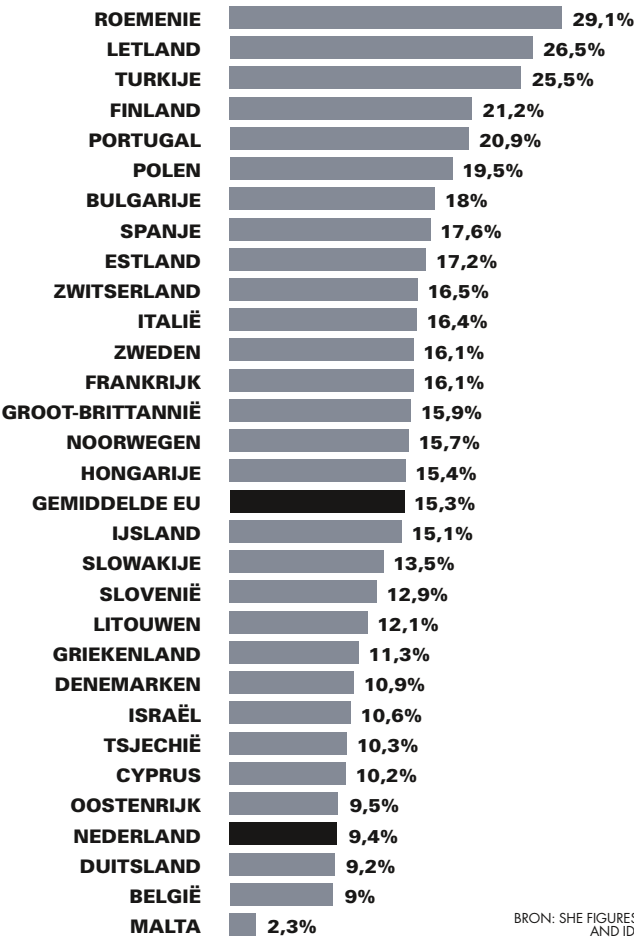
In een open competitiesysteem, zoals de Aspasiabeurzen, een initiatief van de NWO om vrouwelijk talent te trekken, kwamen veel

meer vrouwen naar boven. ‘Maar zodra zo’n maatregel stopt, zakt het aantal vrouwen onmiddellijk. Stimulerende maatregelen helpen dus goed, maar beklijven niet. Daarna denken degenen die het voor het zeggen hebben dat ze erg hun best hebben gedaan om vrouwen aan te nemen en dat ze weer “normaal” kunnen gaan doen, en is het masculiene systeem van benoemingen weer aan de orde van de dag.’

Het punt is, volgens Van den Brink, dat men zich hier helemaal niet van bewust is. ‘Wat ze doen, is binnen hun eigen netwerk zoeken naar “kwaliteit”. En wat die kwaliteit is, dat konden ze mij nooit vertellen. “Je ziet het als het er is,” kreeg ik dan te horen. Waarschijnlijk spelen hier, in dit onbenoembare maar allesbepalende deel van de zoektocht naar talent, factoren die ten nadele werken van vrouwen. Want veel hangt af van: hoe zoek je, en hoe definieer je kwaliteit.’

NEDERLAND ONDERAAN IN EUROPA

Percentage vrouwelijke hoogleraren in Europese landen.



BRON: SHE FIGURES 2006, WOMEN AND SCIENCE, STATISTICS AND INDICATORS (EUROPEAN COMMISSION, 2006)

BETER PRESTEREN

Behalve dat het discriminerend is dat vrouwen minder kans krijgen als het gaat om hoge posities in de wetenschap, zijn er meer redenen waarom het belangrijk is dat de verdeling tussen mannen en vrouwen gelijkjer wordt. Bijvoorbeeld voor de inhoud van het onderzoek. Of je nu wel of niet gelooft in een ‘vrouwelijke blik’, feit is dat vrouwen over het algemeen andere ervaringen opdoen dan mannen en daardoor ook anders tegen de wereld aankijken. Dat heeft zijn weerslag op het kiezen van onderzoeksonderwerpen en betekent, daarover zijn de meesten het wel eens, een verrijking van de wetenschap. Daarnaast is er het sociale aspect. ‘Gemengde teams zijn succesvoller,’ zegt Caren van Egten, die spreekt vanuit haar ervaring in zowel het bedrijfsleven als aan de universiteit. Naast haar baan als hoogleraar management control aan de Vrije Universiteit

maakte ze carrière als organisatieadviseur, van vice-president bij Capgemini tot eerste vrouwelijke partner bij PricewaterhouseCoopers. Verder is ze lid van de raad van toezicht van de Universiteit Utrecht en was ze jarenlang het boegbeeld van het Equal-programma aan de Vrije Universiteit.

Van Egten kan dus op een ruime ervaring bogen als ze zegt dat organisaties waar de verdeling man-vrouw gelijkwaardig is, beter presteren. ‘Er wordt meer op het collectief gelet, het is socialer, er is meer teamwork. In een groep van alleen mannen is meer ruzie.’ Ze heeft hard haar best moeten doen om de decanen aan de Vrije Universiteit te overtuigen van het belang van meer vrouwen in hoge functies, maar het heeft zijn vruchten afgeworpen. De VU heeft de afgelopen jaren een bescheiden inhaalslag gemaakt en ging van bijna zeven naar een krappe negen procent vrouwelijke hoogleraren. Maar ook hier is het Equal-project inmiddels zachtjesaan in de sluimerstand komen te staan, en na Van Egten heeft de decaan geen nieuwe voortrekker benoemd op het project. ‘Het moet constant een punt van urgentie blijven, er is nog geen automatisme om meer vrouwen te benoemen.’ Onderzoek wijst uit, weet Van Egten, dat je eerder naar succesvolle mannen dan naar vrouwen kijkt. ‘Ikzelf ook. Dat zijn onbewuste processen. Daarom ben ik een voorstander van voorkeursbeleid, het tijdelijk wijzigen van de spelregels. Als er zogenaamd geen kwaliteit onder vrouwen is gevonden, dan zoek je maar verder. Die is er namelijk wel. Je maakt mij niet wijs dat van al die supergemotiveerde studenten er maar zo weinig overblijven die carrière willen maken. Dat die er helemaal vrijwillig voor kiezen om het huishouden te gaan doen, of genoeg nemen met een klein baantje. Ergens gaat iets helemaal fout.’

Schokkend vindt Van Egten de uitstroom van jonge vrouwen, zowel aan de universiteit als in het bedrijfsleven. ‘Ik vind het heel erg als iemand wel ambitie heeft, maar vastloopt. En blijkbaar is het in Nederland zo dat als je kinderen wilt, je op een gegeven moment keuzen moet maken en dat als je tijdelijk weg bent geweest, je niet zo snel weer die carrière kunt oppakken.’ Wat er precies moet gebeuren om die vrouwen erbij te houden, is moeilijk te bepalen. ‘Wat er gebeurt: vrouwen kiezen ervoor parttime te gaan werken als ze kinderen krijgen. Maar in bijvoorbeeld Frankrijk is iedereen om zes uur thuis, de kinderen hebben dan al warm gegeten, op school of op de crèche, en dan heb je de hele avond nog voor elkaar. In Nederland is het zo slecht geregeld, dat geeft geen rust.’ Een andere mogelijkheid is te proberen iets aan de loopbaanplanning te veranderen. Nu is het zo dat voor een carrière in de

wetenschap, de publicatiedruk hoog is, je moet in het buitenland gewerkt hebben, niet te oud zijn als je promoveert. Maar, zo vraagt Van Egten zich af, moet iedereen voor zijn veertigste al alles bereikt hebben, als je tot je zeventigste werkt? ‘Het zou ook meer in fasen kunnen, dat je een periode parttime werkt, daarna weer voluit aan de slag kunt, zonder dat dat slecht staat op je cv. Je stapelt dan ervaringen en competenties op, in plaats van dat je alles zo jong mogelijk moet doen, tegelijk.’

ONZEKERHEDEN

Ook Petra Rudolf, hoogleraar experimentele natuurkunde aan de Rijksuniversiteit Groningen, denkt dat een gespreide carrière niet problematisch hoeft te zijn. ‘Het is een vooroordeel dat vrouwen met een gezin minder presteren. Statistieken over natuurkundigen laten zien dat vrouwen met kinderen, over hun hele carrière gezien, evenveel of zelfs meer publiceren. De spreiding is alleen anders: tijdens de jonge jaren van hun kinderen is het veel minder en na hun achtendertigste publiceren ze juist meer. Ze halen het dus ruimschoots in.’

In de bètawetenschappen is het met het aantal vrouwen van oudsher slecht gesteld. Van de vijftien hoogleraren bij natuurkunde aan haar faculteit, is Rudolf de enige vrouw. ‘En bij scheikunde is er ook één vrouw,’ zegt ze met een glimlach. Dat is overigens niet overal zo. In Italië, waar Rudolf van daan komt, was de man-vrouwverdeling onder de natuurkundestudenten fifty-fifty. Het was dan ook pas later in haar loopbaan, in de Verenigde Staten, dat ze zich realiseerde dat ze vaak de enige vrouw was. En dat problemen waar ze tegenaan liep misschien niet aan haarzelf lagen, maar dat het problemen waren waar meer vrouwen in een mannenwereld mee te maken kregen. In die periode ontstond het besef dat ze vrouwen in de

‘HET IS EEN VOORoorDEEL DAT VROUWEN MET EEN GEZIN MINDER PRESTEREN’

natuurkunde wilde stimuleren. ‘Bewust discrimineren is het punt niet meer, het is niet zo dat vrouwen moedwillig worden tegengewerkt. Waar het om gaat, zijn de onbewuste mechanismen, die in je hoofd zitten.’

Rudolf refereert aan diverse onderzoeken waaruit blijkt dat het werk van mannen en vrouwen anders wordt beoordeeld. ‘Een manuscript van gemiddelde kwaliteit werd met een mannelijke voornaam, een vrouwelijke naam en met alleen initialen rondgestuurd, zogenaamd voor een advies of het publicabel zou zijn. Wat blijkt? Over de manuscripten onder de vrouwennaam werd het vaakst negatief geadviseerd.’ Dus er bestaat aantoonbaar verschil in de beoordeling van hetzelfde werk, zegt Rudolf, en het is voor vrouwen onontbeerlijk om je bewust te worden van die mechanismen. Daarvoor is coaching heel belangrijk, en het onderhouden van vrouwen-netwerken. ‘Vrouwen solliciteren vaak pas als ze honderd procent aan alle eisen voldoen, terwijl mannen al solliciteren als ze aan een deel van de eisen voldoen. En dan nog zijn vrouwen vaak onzekerder, ik heb meegemaakt dat iemand tijdens een sollicitatiegesprek zei dat ze niet zeker wist of ze goed genoeg was voor deze baan. Dit soort onzekerheden kunnen met coaching worden opgevangen.’

Rudolf ziet hoe het anders kan: aan de Rijksuniversiteit Groningen wordt sinds een paar jaar een effectief stimuleringsprogramma voor vrouwen gevoerd, de Rosalind Franklin-

fellowships. Hierbij krijgen zeer talentvolle postdocs een traject aangeboden waarbij de carrièreperspectieven helder en vast omschreven zijn. In potentie heb je het vooruitzicht op een hoogleraarsaanstelling, en om de zoveel jaar zijn er beoordelingsmomenten waarbij gekeken wordt of de kandidaat voldoet aan de eisen die er zijn om een stap omhoog te gaan. Rudolf: ‘Voordeel hieraan is dat je carrière programmeerbaar is. Je weet precies waar je aan toe bent, en bij goed presteren word je uiteindelijk hoogleraar.’ Juist vrouwen hebben behoefte, denkt Rudolf, aan programmeerbaarheid. ‘Als je een gezin wilt stichten en een carrière nastreeft, is dat een vereiste.’

Rudolf ziet om zich heen hoe jonge moeders worstelen met kinderopvang en hun werk. Maar het is niet onmogelijk. ‘Het is een kwestie van organiseren. Vergaderingen moet je niet tussen vier en zes plannen, dat soort dingen. Die veranderingen zijn te bewerkstelligen.’

Maar ook al organiseer en programmeer je je hele loopbaan, het is nooit een garantie dat het lukt, en dat geldt voor zowel mannen als vrouwen. Waar het om gaat, is dat de weg naar de hoogste top voor iedereen toegankelijk is, en dat iedereen gelijk wordt beoordeeld. En dat is, zo blijkt wel, op dit moment nog niet het geval. Want hoe definieer je kwaliteit, zei onderzoekster Marieke van den Brink al. Caren van Egten denkt dat er niet goed genoeg gezocht wordt naar kwaliteit onder vrouwen. En historica Mineke Bosch haalt nog eens het beroemde Zweedse onderzoek aan dat in 1997 in *Nature* werd gepubliceerd, *Nepotism and sexism in peer review*. Hieruit bleek dat bij het beoordelingsproces van onderzoeksaanvragen een groot verschil optrad tussen mannelijke en vrouwelijke onderzoekers. ‘Alleen de productiefste vrouwen werden even competent geacht als mannen, let wel: als de minst productieve mannen. Vrouwen moesten *twee keer zo goed* zijn als mannen om door selecties te komen. Bij het selecteren op kwaliteit wordt dus met twee maten gemeten.’

Zie www.vn.nl voor een link naar rapporten over aantallen vrouwen aan de Nederlandse universiteiten, en voor het artikel ‘Hooggeleerde vrouwen’ uit 1989 door Jannetje Koelewijn in *Vrij Nederland*