

# De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland<sup>1</sup>

prof.dr. Tineke M. Willemsen  
(t.m.willemsen@uvt.nl) is  
werkzaam bij de Faculteit der  
Sociale Wetenschappen van  
de Universiteit van Tilburg

*In Nederland zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd in wetenschappelijke functies; van de hoogleraren is slechts zes procent vrouw. In dit artikel wordt een aantal nadelen van de sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies genoemd. In een analyse van de oorzaken van dit verschijnsel worden drie niveaus onderscheiden: het organisatieniveau, het interpersoonlijke en het individuele niveau. Mogelijke verbeteringen, die dienen aan te sluiten bij de bekende oorzaken en bij voorkeur gebaseerd dienen te zijn op effectiviteitsonderzoek, kunnen ook in deze drie niveaus worden ingedeeld. De universiteit als organisatie kan door een meer professioneel wervings- en selectiebeleid, met open procedures, en een ander loopbaanbeleid voor de hand liggende verbeteringen aanbrengen. Op het interpersoonlijke niveau komen zaken als objectievere beoordelingen van zowel sollicitanten als het zittende personeel in aanmerking. Individuele vrouwen kunnen zelf jongere collega's via mentoring ondersteunen, en in het algemeen alert zijn op solidariteit. Geconcludeerd wordt dat er voldoende onderzoeksresultaten beschikbaar zijn voor universiteiten om daadwerkelijk de positie van vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs, en daarmee de universiteiten als geheel, te verbeteren.*

## Inleiding

---

Volgens de laatste tellingen van het personeel in het wetenschappelijk onderwijs werd eind 2000 in Nederland slechts 6.3% van de hooglerarenformatie bezet door vrouwen (uhd formatie: 10.7%, ud formatie: 22.4%; VSNU, 2002). Daarmee lijkt de ondervertegenwoordiging van vrouwen in deze functies een chronisch probleem te zijn geworden; veel verbetering is er immers niet te bespeuren sinds begin jaren zeventig, toen rond de 4% van het hooglerarenkorps uit vrouwen bestond (Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid, 2000). Ook in andere landen, bijvoorbeeld zelfs in het sterk geëmancipeerde Finland, ondervinden vrouwen veel moeilijkheden om tot de

wetenschappelijke top door te dringen (Husu, 2001). Zoals echter onlangs in een rapport van de Europese Commissie werd geconstateerd: 'The proportion of professors that are female in the Netherlands and the UK is extremely low, even in the Humanities' (European Technology Assessment Network [ETAN] on Women and Science, 2000, p. 135).

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de lagere wetenschappelijke rangen is niet de enige oorzaak van het geringe percentage vrouwelijke hoogleraren, want de ondervertegenwoordiging wordt sterker naarmate de functie hoger wordt. Van alle vrouwelijk wetenschappelijk personeel is 35% ud, van alle mannelijk wetenschappelijk personeel 36%, een nagenoeg gelijk percentage. Maar slechts 3.6% van die vrouwen is hoogleraar, tegenover 17.7% van de mannen. Anders gezegd: vrouwen in de overige wetenschappelijke rangen maken vier tot vijf keer minder kans op een hoogleraarschap dan hun mannelijke collega's (Arbeidsmarktmonitor, 2001, p. 20). Ook binnen de hoogleraarsfunctie treden er nog aanzienlijke sekseverschillen op: van de vrouwelijke hoogleraren bevindt zich 84% in salarisschaal 15-16 en slechts 16% in salarisschaal 17 of hoger; van de mannelijke hoogleraren is dit respectievelijk 51 en 49% (AWT, 2000). Er is derhalve niet alleen sprake van een instroomprobleem in de hogere wetenschappelijke rangen maar ook van een doorstroomprobleem. In dit artikel wordt nader ingegaan op de achtergronden en oorzaken van deze situatie en op mogelijke oplossingen, met name voorzover die binnen de universiteiten zelf kunnen plaatsvinden.

## **De nadelen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen**

Er zijn verschillende redenen aan te voeren waarom de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies een ongewenste situatie vormt. Ten eerste impliceert het een verspilling van door de universiteiten zelf opgeleid talent. De laatste jaren studeren er nagenoeg evenveel vrouwen als mannen af aan de universiteiten; in sommige disciplines (letteren, psychologie) zijn vrouwelijke afstudeerders al decennialang in de meerderheid. Desondanks zijn vrouwen ook daar nauwelijks terug te vinden in de hogere wetenschappelijke rangen. Gebrek aan talent kan geen verklaring vormen: vrouwen hebben gemiddeld een hoger studierendement en studeren sneller af (Keuzenkamp & Oudhof, 2000, p. 43).

Ten tweede is de ondervertegenwoordiging van vrouwen slecht voor de kwaliteit van het universitaire personeelsbestand, juist omdat vrouwen en mannen gemiddeld niet verschillen in wetenschappelijke capaciteiten (Caplan e.a., 1997). Als een hoger percentage van de mannelijke dan van de vrouwelijke potentiële functievervullers wordt geselecteerd, resulteert dat in een suboptimaal personeelsbestand, omdat in die situatie ook minder getalenteerde mannen worden aangesteld dan wanneer er wel een evenredige selectie uit de vrouwen en mannen met de adequate capaciteiten zou worden gemaakt. Ook veroorzaakt de ondervertegenwoordiging van vrouwen dat studentes en promovenda's een rolmodel voor hogere wetenschappelijke functies ontberen. Met name in faculteiten zoals letteren of psychologie, waar de overgrote meerderheid van de studenten vrouwelijk is, is het voor studentes ontmoedigend dat er nauwelijks vrouwelijke hoogleraren te vinden zijn. Vrouwelijke promovenda's blijken lagere verwachtingen

over hun kans op een hoogleraarschap te hebben dan mannelijke, hoewel ze evenveel ambities in die richting hebben. In faculteiten met meer vrouwelijke hoogleraren willen de promovendi meer inspanningen verrichten voor een wetenschappelijke baan (Need e.a., 2001).

De situatie kan als onrechtvaardig gekenschetst worden: vrouwen hebben evenveel ambities, kennis, en capaciteiten als mannen, maar maken desondanks veel minder kans om universitair hoofddocent of hoogleraar te worden. Die onrechtvaardigheid wordt ook als zodanig ervaren, hoogopgeleide vrouwen zijn het meest ontevreden over de seksegelijkheid op de arbeidsmarkt (Husu, 2001).

De afwezigheid van vrouwen is slecht voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek, zoals met opvallende eensgezindheid op Europees niveau geconcludeerd is. Aandacht voor sekse op alle fronten, geïntegreerd zowel in personeelsbeleid als in onderwijs en onderzoek wordt noodzakelijk geacht voor kwaliteitsverbetering (ETAN, 2000). Uit onderzoek in Nederland is bijvoorbeeld gebleken dat vrouwelijke wetenschappers meer belang hechten aan de sociale relevantie van wetenschappelijk onderzoek dan mannelijke (Keijser & Gordijn, 2000).

Ten slotte wordt er over een paar jaar, als gevolg van uitstroom door vergrijzing en een geringe aantrekkingskracht van universiteiten op jonge afgestudeerden, een tekort aan hoger wetenschappelijk personeel verwacht. Onderbenutting van het vrouwelijk potentieel wordt daarmee een 'existentieel probleem' dat universiteiten zich niet kunnen permitteren (AWT, 2000). Samenvattend: de ondervertegenwoordiging van vrouwen ondermijnt zowel de kwaliteit als de vitaliteit van universiteiten.

## **Oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen**

Er is de laatste decennia veel onderzoek gedaan naar de vraag waarom vrouwen zo sterk ondervertegenwoordigd zijn bij het wetenschappelijk personeel in het algemeen en hoogleraren in het bijzonder. De oorzaken die uit dat onderzoek naar voren komen worden in het navolgende beknopt geïnventariseerd. Daarbij worden drie niveaus van analyse onderscheiden: de organisatie, het interpersoonlijke niveau en het niveau van de individuele verschillen.

### **Het niveau van de organisatie**

De organisatiecultuur van universiteiten, vooral in de wetenschappelijke rangen, kan gekenschetst worden als hiërarchisch en competitief. Gebleken is dat vrouwelijke promovendi meer waarde hechten aan samenwerken in niet-hiërarchische structuren (Need e.a., 2001), terwijl mannen in het algemeen een duidelijker geordende hiërarchische cultuur prefereren, waarin van continue competitie sprake is (Fischer, 1998). De masculiene universiteitscultuur is één van de oorzaken van de grotere uitstroom van vrouwen uit de universiteit (Portegijs, 1998). Een aspect van de universiteitscultuur is een vereiste van de totale beschikbaarheid voor de wetenschap als voorwaarde voor een wetenschappelijke carrière. Dat 's avonds en in het weekend artikelen schrijven als de gewoonste zaak van de wereld wordt beschouwd, spreekt vrouwen niet aan (van Balen, 2001).

Het personeelsbeleid van universiteiten is vaak weinig professioneel. Zie bijvoorbeeld de brief die, tot er begin dit jaar tegen werd geprotesteerd, iedere medewerkster aan de Faculteit Sociale Wetenschappen Universiteit Leiden kreeg als ze met zwangerschapsverlof ging, waarin onder andere letterlijk stond: 'Indien u na het bevallingsverlof ontslag wilt nemen, kunt u ons hiervan op de gebruikelijke wijze in kennis stellen door het invullen van een ontslagformulier'<sup>2</sup>. Een ware uitnodiging tot ontslagname.

Veel universiteiten werven voor de gewone leerstoelen en uhd-plaatsen wel via advertenties, terwijl voor de bijzondere leerstoelen andere, vaak ondoorzichtige procedures worden gehanteerd waar emancipatie- of ander beleid geen vat op heeft. In gesloten procedures, of in procedures waarbij men alleen op uitnodiging kan solliciteren, hebben vrouwen minder kans op succes (Husu, 2001).

### Op het interpersoonlijke niveau

Op dit niveau is vooral de rol van seksestereotypen veel onderzocht. Seksestereotypen zijn verwachtingen over hoe mannen en vrouwen zijn (het descriptieve aspect), en ook over hoe ze horen te zijn en zich horen te gedragen (het prescriptieve aspect; Heilman, 2001; Willemsen, 1996). Seksestereotypen fungeren als cognitieve schema's waarbinnen informatie geordend wordt. Op grond van seksestereotypen worden beoordelingsfouten gemaakt, omdat de informatie wordt verwerkt in het kader van de bestaande verwachtingen. In sollicitatiesituaties kan dit leiden tot discriminatie: iemand wordt anders behandeld of niet geselecteerd op grond van verwachte in plaats van feitelijke kenmerken. Dat dergelijke discriminatie optreedt bij sollicitaties voor hogere universitaire functies is in Nederland al aangetoond door Van Vianen (1987). Ook bij personeelsbeoordelingen kan discriminatie optreden, mede omdat seksestereotiepe verwachtingen kunnen leiden tot een verschillende interpretatie van hetzelfde gedrag van vrouwen en mannen (Fiske e.a., 1991; Heilman, 2001). Discriminatie kan ook blijken uit materiële achterstelling, zoals recent bij het gerenommeerde Massachusetts Institute of Technology (MIT): vrouwen ontvangen gemiddeld lagere salarissen en minder onderzoeksgeld (Hopkins e.a., 2002). Dat discriminatie één van de belangrijkste oorzaken van de achterstand vormt, is al vaak in wetenschappelijke publicaties gesteld (zie bijvoorbeeld Valian, 1998; Willemsen, 1999). Ook in beleidskringen wordt dit nu erkend, gezien de kop waarmee het Directoraat-Generaal Onderzoek van de Europese Commissie in een persbericht een rapport over de stand van zaken met betrekking tot vrouwelijke wetenschappers in Europa (Helsinki Group on Women and Science, 2002) aankondigde: 'Discrimination against women scientists confirmed'.

Formele en informele netwerken zijn vaak homogeen-mannelijk; uitsluiting van dergelijke groepen betekent minder macht en invloed. Mannen worden vaker door mannen gevraagd, en vrouwen door vrouwen, voor wetenschappelijke functies en in formele netwerken (van Balen, 2001). Zo'n uitsluiting treedt ook op bij wetenschappelijke tijdschriften. Bij epidemiologische tijdschriften bleek bijvoorbeeld het percentage vrouwelijke auteurs en referenten meer dan twee keer zo hoog te zijn als het percentage vrouwelijke editors (resp. 29, 27 en 13%; Dickersin e.a., 1998).

Door de uitsluiting uit netwerken ontvangen vrouwen waarschijnlijk ook minder sociale steun op de werkplek. Omdat sociale steun juist voor vrouwen een belangrijke functie heeft in het verminderen van de negatieve effecten die stress kan hebben op gezond-

heid en welbevinden (van Daalen e.a., 2002), zou dit gebrek aan sociale steun kunnen veroorzaken dat vrouwen het in hogere functies zwaarder hebben. Het hoger onderwijs behoort bovendien tot de beroepsklassen met een relatief hoge emotionele belasting (Ybema & Smulders, 2002).

Een uitzonderingspositie, zoals veel vrouwelijke hoogleraren die innemen, kan leiden tot inconsistentie in beoordelingen. Er wordt extra gelet op mensen in uitzonderingsposities, en beoordelingen zijn vaak gepolariseerd: extreem positief of extreem negatief.

### **Op individueel niveau**

In Nederland hebben vrouwen, ook vrouwelijke hoogleraren, de eerste verantwoordelijkheid voor huishoudelijke taken en de verzorging van kinderen, als ze die hebben. Daardoor ontstaat de zogenaamde dubbele belasting: naast een betaalde functie een huishoudelijke taak, die voor mannen in het algemeen minder zwaar is (Willemsen, 2001). Dit leidt bij hoogopgeleide vrouwen met gezinnen vaak tot ontevredenheid en tot conflicten met hun partner (van Lenning & Willemsen, 2001). Overigens kan dubbele belasting ook positieve aspecten hebben, zoals dubbele ontplooiing, dubbele beloning, en dubbele sociale contacten (Barnett & Hyde, 2001). Recent kwalitatief onderzoek onder vrouwelijke wetenschappers aan de Universiteit Maastricht, die het moederschap combineerden met een wetenschappelijke functie, wees uit dat men de combinatie als positief ervaart (Wesseling, 2001).

Vaak is onderzocht of vrouwen een andere stijl van leidinggeven hebben dan mannen, waardoor ze minder geschikt zouden kunnen zijn voor (universitaire) topbanen. De verschillen blijken echter gering te zijn, en bovendien in het voordeel van vrouwen: zij hebben, in vergelijking tot mannelijke leiders, een meer inspirerende stijl van leiding geven en geven meer individuele aandacht aan werknemers (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001).

## **Maatregelen om de universiteit aantrekkelijker te maken voor vrouwen**

---

Onderzoek naar de oorzaken van de achterstand van vrouwen in de wetenschappelijke rangen levert niet automatisch kennis op over wat men er effectief tegen kan doen. Onderzoek naar het daadwerkelijke effect van bepaalde maatregelen, of experimenteel onderzoek waarbij de effectiviteit van verschillende maatregelen wordt vergeleken, is zeldzaam. In het onderstaande zal ik desondanks een aantal maatregelen voorstellen waarvan uit onderzoek is gebleken dat ze effectief kunnen zijn om meer vrouwen in hogere functies te krijgen, en om vrouwen binnen de universiteit een eerlijke kans op doorstroming te geven. Ik beperk me daarbij tot maatregelen die door universiteiten zelf kunnen worden ingevoerd.

### **Op het niveau van de organisatie**

Een realistisch gender- of emancipatiebeleid is een eerste vereiste om de ondervertegenwoordiging van vrouwen systematisch aan te pakken. Dat betekent, dat men er zich van bewust is dat sekse een rol speelt op alle beleidsterreinen, en dat op die gebieden

(zoals wetenschapsbeleid, onderwijsbeleid, personeelsbeleid) rekening moet worden gehouden met sekse-aspecten. Dit wordt wel aangeduid als *gender mainstreaming*, omdat het inhoudt dat in alle gebruikelijke (*mainstream*) beleidsterreinen rekening wordt gehouden met sekse (*gender*). Richtlijnen voor een universitair emancipatiebeleid volgens *gender mainstreaming principes*, toegesneden op de Europese situatie, worden gegeven in de handleiding van Stevens en van Lamoen (2001). Zie voor specifieke disciplines bijvoorbeeld ook Kite e.a. (2001) voor de psychologie, en het MIT-rapport (Hopkins e.a., 2002) voor de technische wetenschappen.

In het onderstaande zal ik mij voornamelijk beperken tot personeelsbeleid, niet alleen omdat het probleem in dit artikel als zodanig geformuleerd is (namelijk in termen van ondervertegenwoordiging van vrouwen in het universitaire personeelsbestand) maar ook omdat op dit terrein het meeste effectonderzoek verricht is; op de andere terreinen is dat niet of nauwelijks gebeurd. Het tegengaan van discriminatie, of positiever gesteld het verbeteren van alle vormen van beoordeling die direct of indirect gevolgen hebben voor iemands positie, dus ook beoordelingen van subsidie-aanvragen en dergelijke, die door Brouns (2001) centraal worden gesteld in haar verhandeling over genderaspecten in de wetenschap, reken ik tot personeelsbeleid in de bredere zin.

Een aantal aspecten zal in elk geval deel moeten uitmaken van zo'n beleid. Monitoren, het bijhouden van gegevens omtrent de posities van mannen en vrouwen, is in dit opzicht een basisactiviteit. Het actief zoeken naar vrouwen voor alle functies zal vooralsnog nodig zijn om de achterstand in te halen. Het door NWO geïnitieerde *Aspasia*-programma, dat nu twee rondes achter de rug heeft (en waarvan het voortbestaan uiterst onzeker is), dat aan vrouwelijke *ud's* de mogelijkheid bood op grond van een onderzoeksvoorstel mee te dingen naar een *uhd*-functie waaraan een *oio*-plaats werd toegevoegd ter versterking van het onderzoek, vormt een goed voorbeeld van een voor universiteiten relevante vorm van positieve actie met betrekking tot doorstroming. Positieve actie, dat wil zeggen een actief beleid om de achterstand van vrouwen te doorbreken al dan niet met voorkeursmaatregelen, is in Nederland door de universiteiten zelf te snel terzijde geschoven. Het is goed mogelijk om deze methode professioneel toe te passen, ook in universiteiten, mits aan een aantal criteria wordt voldaan (Willemssen, 1991, 1999).

Een zeer eenvoudig in te voeren vorm van voorkeursbeleid is bijvoorbeeld om gesloten procedures voorlopig alleen toe te staan als er een vrouw wordt voorgedragen, en anders altijd tot open werving over te gaan. Bij open procedures dient van te voren duidelijk te zijn wat de criteria zijn en hoe die worden getoetst. Als dat op een eerlijke en controleerbare manier gebeurt, hebben vrouwen en mannen met gelijke geschiktheid kans op een gelijke uitkomst van het beoordelingsproces (van Vianen, 1992). Selectieprocedures moeten niet in handen van professionele *headhunters* worden gegeven; integendeel. Dat leidt tot het minder vaak benoemen van vrouwen, zo is gebleken (ETAN, 2000, p. 23). Het is wél nuttig om *headhunters* gericht in te zetten om de sollicitantenpool te vergroten.

Als de universiteiten er in slagen de beoordelingsprocedures van het zittende personeel te verbeteren, zou ook een ander loopbaanbeleid een stap in de goede richting beteke-

nen. Het hogleraarschap is in Nederland beladen met macht en status, en past daarom niet goed bij het stereotiepe vrouwbeeld. Het traject ud-uhd-hoogleraar als mogelijke loopbaan voor iedereen die in een wetenschappelijke functie de universiteit binnenkomt, waarbij men op basis van persoonlijke verdiensten naar de volgende positie bevorderd wordt en niet voor iedere bevordering in een competitieve situatie terecht komt, zou kunnen bijdragen aan het ontmythologiseren van het Nederlandse hogleraarschap en het toepassen van objectieve beoordelingsmethoden eenvoudiger maken.

Het zogenaamde arbeid-zorgbeleid, beleid dat het mogelijk maakt dat mensen (mannen en vrouwen) werk- en zorgtaken combineren, omvat bij universiteiten vaak weinig meer dan kinderopvang terwijl er toch legio andere, specifiek op de universiteit toegesneden mogelijkheden zijn. Men zou een royaler verlofbeleid bij het krijgen van kinderen kunnen toepassen met name in de aio- en postdocfuncties. Het kost relatief weinig om in deze functies bijvoorbeeld een vol jaar ouderschapsverlof te geven. Als dit zowel voor de vaders als de moeders geldt, dan is het risico bij het in dienst nemen van mannen even groot als bij vrouwen, wat een eerlijke behandeling bij sollicitaties kan bevorderen. Beter nog is een levensloopbaanbeleid, dat wil zeggen dat de institutionele belemmeringen die de combinatie van arbeid, zorg en vrije tijd over de levenscyclus in de weg staan worden verminderd (cf. Verkenning Levensloop, 2002, p. 82). Het gaat er daarbij vooral om dat een eenmaal gemaakte keuze geen restrictie betekent voor latere keuzen. Wie bijvoorbeeld als postdoc een jaar ouderschapsverlof opneemt moet daarna evenveel kans hebben op een ud-functie als iemand die geen jaar uit de werksituatie is geweest. Zo'n jaar moet dan ook niet meetellen in outputbeoordelingen, zoals ook voor deeltijd-aanstellingen gecorrigeerd dient te worden bij dergelijke productiviteitsmaten.

Het organiseren van specifieke cursussen voor vrouwen is niet aan te bevelen. Speciale cursussen wekken (of versterken) de indruk dat vrouwen minder kennis of vaardigheden hebben dan mannen. Omdat dit niet het geval is vormen dergelijke cursussen een oplossing voor een niet bestaand probleem. Een betere strategie is om te bewerkstelligen dat vrouwen daadwerkelijk gelijke toegang krijgen tot cursussen als mannen. Ook andere maatregelen die niet ingrijpen op één van de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen zullen weinig effect hebben. Een maatregel als die van de Universiteit van Tilburg, waarbij een faculteit een geldbedrag krijgt als er een vrouwelijke hoogleraar of uhd aangetrokken wordt, en een boete moet betalen als een vrouwelijke uhd of hoogleraar vertrekt, heeft geen relatie tot de oorzaak van de huidige situatie. Het zal voor een benoemingscommissie geen reden zijn een vrouw te benoemen en het zal geen vrouw ervan weerhouden te vertrekken.

### **Op tussenpersoonlijk gebied**

Een professioneler personeelsbeleid is een voorwaarde voor gelijke kansen voor vrouwen; het is niet professioneel als personeelsbeoordelingen aan vooroordelen en invloeden van stereotypen blootstaan. Een eerste vereiste is dat beoordelingen, zowel van sollicitanten als van het zittende personeel, zoveel mogelijk objectief en transparant zijn en dat seksestereotypen daarbij geen rol kunnen spelen. Daartoe kan men de procedures veranderen, zodanig dat eerst vooral objectieve informatie ingewonnen wordt en pas daarna de meer subjectieve, zoals in gesprekken (van Vianen, 1992). Het beschikken

over veel individuele informatie over iemand beperkt het toepassen van stereotypen (Heilman, 1984). Behalve de numerieke achterstand van vrouwen zou hiermee ook de salarisachterstand van vrouwelijke hoogleraren kunnen worden opgelost.

Met betrekking tot selectieprocedures is in Nederland experimenteel onderzoek verricht waarin verschillende mogelijke maatregelen met elkaar vergeleken zijn (Monteban & Vrugt, 1990; Willemsen & van der Vinne, 1993). Zo dient voor een succesvol voorkeursbeleid de keuzevrijheid van benoemingscommissies niet onnodig beknot te worden, door ze bijvoorbeeld aanvankelijk uitsluitend de vrouwelijke sollicitanten te laten beoordelen, en dient de aandacht vooral gericht te zijn op eerlijke (in de technische zin: gelijke waardering van gelijke prestaties en capaciteiten) en toetsbare procedures.

Benoemingscommissies bestaande uit wetenschappelijk personeel, zonder opleiding voor een dergelijke selectietaak, kunnen zo begeleid worden dat ze eerlijker oordelen bereiken en daardoor vrouwen en mannen met dezelfde mate van geschiktheid gelijke kansen geven. Duidelijke, strakke procedures, vaste criteria die met van tevoren bedachte vragen getoetst worden, alles wat de oordelen objectiever en opener maakt leidt tot een betere selectie.

Het verplicht opnemen van een vrouw in benoemingscommissies leidt niet tot betere oordelen. Vrouwen en mannen hebben even sterke sekstereotypen, vrouwen zijn niet objectiever in hun oordelen dan mannen, en geven daarom vrouwen niet meer kansen, zo blijkt uit onderzoek (o.a. van Vianen, 1989). Bovendien rust dan veelal op de ene vrouw die om die reden in een benoemingscommissie is geplaatst de verantwoordelijkheid er op toe te zien dat vrouwen gelijke kansen hebben, hetgeen voor haar een extra zware taak betekent. Iedereen in een benoemingscommissie dient er verantwoordelijk voor te zijn dat er eerlijk geselecteerd wordt, en dient daar op gewezen en zondig op getraind te worden. Zolang slechts zes procent van de hoogleraren vrouw zijn, is het niet realistisch om te eisen dat van iedere benoemingscommissie en ieder bestuur een vrouwelijke hoogleraar deel uitmaakt.

Vrouwen die een hoge positie hebben bereikt, kunnen beter niet als uitzondering worden behandeld. Dan wordt immers het stereotiepe beeld bevestigd dat het niet normaal is dat een vrouw een dergelijke functie vervult. De beste manier om dat beeld te veranderen is om het als gewoon te doen voorkomen dat vrouwen dergelijke posities vervullen en daarin goed functioneren, zodat het begrip hoogleraar minder automatisch wordt gekoppeld aan het begrip man. Vrouwelijke hoogleraren en bestuurders moeten niet voortdurend worden aangesproken op hun vrouw-zijn en de uitzonderlijkheid daarvan in de universitaire situatie.

### **Op individueel niveau**

Het voorgaande geldt ook voor de betreffende vrouwen zelf: ook zij kunnen beter doen alsof het gewoon is een vrouwelijke hoogleraar te zijn, en zich niet als vrouw in een uitzonderingspositie laten plaatsen. Het is bijvoorbeeld niet onverstandig om eens te weigeren om in een commissie plaats te nemen alleen omdat er een vrouw in moet; mits de betreffende voorzitter gewezen wordt op zijn (of haar) medeverantwoordelijkheid voor het bereiken van de emancipatiedoelstellingen van de universiteit, die niet alleen op de schouders van vrouwen rust.



Desalniettemin is het nuttig als vrouwen die een hoge functie bereikt hebben solidair blijven met vrouwen die nog carrière moeten maken. Dat sommige vrouwen het wel op eigen kracht 'gemaakt' hebben neemt niet weg dat het gemiddeld voor vrouwen moeilijker is dan voor mannen om carrière te maken binnen de wetenschap. Ontkennen van het effect van sekse heeft weinig zin, al is het vanuit psychologisch oogpunt wel een begrijpelijke strategie voor het behoud van een positief zelfbeeld (Ellemers, 1993). Vrouwennetwerken kunnen een bron van sociale steun zijn. Bovendien kan van een netwerk van gelijken de impuls uitgaan om gezamenlijk iets aan de achterstelling van de groep te doen.

Een in Nederland nog weinig gebruikt instrument is het mentoraat. Dat wil in dit geval zeggen dat een ervaren wetenschapper een junior wetenschapper begeleidt om haar weg te vinden in de universiteit en in haar loopbaan. Het is met name een goede manier om vrouwelijk jong talent binnen de universiteit te houden. De opwaartse mobiliteit en loopbaantevredenheid van *mentees* wordt groter, en hun vertrekgenueidheid geringer (Ragins & Cotton, 1999). Het hebben van een mentor vermindert bepaalde aspecten van de dubbele belasting: de stress op grond van de belemmeringen die het hebben van een gezin opleveren voor het werk neemt af (Nielson e.a., 2001). Ook voor de mentor zelf is het een positieve ervaring (Ragins & Scandura, 1999). In dit geval is een vrouwelijke mentor aan te bevelen: het leidt tot betere sociale contacten en geeft minder aanleiding tot misverstanden en roddel die vooral in situaties waarin de omgeving nog niet gewend is aan mentorschap zouden kunnen optreden (Blake-Beard, 2001); en de begeleiding door vrouwelijke mentoren wordt door jonge vrouwen als diepgaander ervaren dan die door mannelijke (Husu, 2000).

Hoewel het mentorschap op zich een individuele activiteit is, kan een universiteit beleidsmaatregelen nemen om een *mentoring-project* te faciliteren, zodat de vrouwelijke mentoren tijd en erkenning krijgen voor hun bijdrage. Dat vermindert het gevaar dat de druk op vrouwelijke hoogleraren verder vergroot wordt. Een mentorsysteem past goed bij een universiteit en sluit aan bij bestaande praktijken. Vaak is immers promotiebegeleiding al een vorm van mentorschap. Binnen een universiteit is het goed mogelijk een mentorprogramma op te zetten en te evalueren (zie bijvoorbeeld Eliasson e.a., 2000).

## **Een overzicht van de voorgestelde maatregelen**

---

In het bovenstaande is een aantal maatregelen voorgesteld die voornamelijk op het terrein van het personeelsbeleid liggen. Het is de vraag of er door universiteiten veel andere effectief gebleken maatregelen te vinden zijn om het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op te lossen. Veel eerder valt, op empirische gronden, te verwachten dat de stereotiepe beeldvorming en de masculiene cultuur en wetenschapsbeoefening geleidelijk zullen veranderen als er eenmaal op grond van een succesvol personeelsbeleid een zodanige vertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke functies is bewerkstelligd dat zij geen machtsarme minderheid meer vormen (Willemsen, 1991).

De universiteit als organisatie zal (weer) een duidelijk beleid dienen te voeren dat erop gericht is meer vrouwen in de wetenschappelijke rangen aan te stellen en binnen de universiteit te houden, en er daadwerkelijk op moeten toezien dat dit beleid ook wordt uitgevoerd en de bijbehorende gegevens worden verzameld en gepubliceerd. De voortgang is de laatste 30 jaar zo gering geweest dat er niet van uitgaan kan worden dat het vanzelf wel goed komt.

Specifieke maatregelen kunnen bestaan uit het uitsluitend vervullen van vacatures via open procedures, met werving via advertenties, tenzij er een vrouw voorgedragen wordt. Om de doorstroming van vrouwen naar het hoogleraarschap te bevorderen is een loopbaanbeleid (waarbij voor iedereen die aan bepaalde eisen voldoet het traject ud-uhd-hoogleraar mogelijk is) aan te bevelen. De huidige maatregelen die dienen om de arbeid-zorg combinatie te vergemakkelijken dienen uitgebreid te worden naar een levensloopbaanbeleid. Tenslotte kan men mentoring-projecten faciliteren. Afgeraden wordt om specifieke cursussen voor vrouwen te organiseren, omdat vrouwen geen achterstand in kennis of vaardigheden hebben ten opzichte van hun mannelijke collega's. Op het interpersoonlijke niveau van oordelen en beoordelen is het van groot belang de procedures meer objectief en transparant te maken. Benoemingscommissies behoeven daartoe niet onnodig te worden beknot in hun keuzen, maar er dient wel op te worden toegezien dat de procedures zo objectief mogelijk zijn, bijvoorbeeld door training aan te bieden en door een strakke begeleiding van dergelijke ad-hoc commissies. Afgeraden wordt om het verplicht te stellen dat in elke benoemingscommissie een vrouw participeert; beter is het de voorzitter van een commissie verantwoordelijk te stellen voor het daadwerkelijk gelijke kansen aan vrouwen geven. Er dient voor te worden gewaakt vrouwen tezeer in uitzonderingsposities te plaatsen.

Op individueel niveau geldt dan ook dat vrouwen in hogere functies beter niet tezeer een uitzonderingspositie kunnen claimen. Wel is het nuttig solidariteit te tonen met andere vrouwen in wetenschappelijke functies, en zich beschikbaar te stellen als mentor voor de jongere generatie vrouwen in de wetenschap.

## Ten slotte

---

Gezien de extreme mate van achterstand die vrouwen in wetenschappelijke functies in Nederland hebben, zullen actieve pogingen gedaan moeten worden om die achterstand weg te werken. De huidige situatie tast de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs aan. Tot nu toe hebben de Nederlandse universiteiten zich voornamelijk beperkt tot het, meer of minder enthousiast, meewerken aan grotendeels door derden gefinancierde projecten, zoals het door NWO opgezette Aspasia-project, en het zeer onlangs (eind 2002) gestarte, voornamelijk door het Europees Sociaal Fonds gefinancierde, Equal-project 'Doorbreking Genderkloof universiteiten' waaraan UM, KUN en VU meewerken.

Universiteiten zijn echter zelf bij uitstek in de positie om rekening te houden met bestaande kennis over oorzaken van die achterstand en over de effectiviteit van diverse oplossingen en dragen bovendien zelf de verantwoordelijkheid voor een niet-discriminerend personeelsbeleid. De benodigde kennis is in Nederland ruimschoots aanwezig;

het hier gegeven overzicht vormt daaruit slechts een zeer beperkte selectie. Exploratief onderzoek naar oorzaken en belemmeringen is vooralsnog niet meer nodig, dat krijgt dan de functie van een excuus om maatregelen wederom uit te stellen. Anderzijds is het nemen van maatregelen die niet bij bekende oorzaken aansluiten een onwenselijke strategie. Oplossingen zonder bijpassend probleem zullen het inlopen van de achterstand eerder vertragen, omdat er minder budget overblijft voor effectieve oplossingen.

## Noten

---

- <sup>1</sup> Dit artikel is gebaseerd op een lezing, gehouden op een door de Stichting landelijk netwerk Vrouwelijke Hoogleraren georganiseerd symposium 'Iedereen hoogleraar? Hoogleraarschap m/v in de eenentwintigste eeuw', Amsterdam, 30 mei 2002.
- <sup>2</sup> Zie het Leidse Universiteitsblad *Mare* van 10 januari 2002 (p.4) en 17 januari 2002 (p.5) over deze kwestie en de Kamervragen die erover gesteld zijn.

## Literatuur

---

- Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) (2000). *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. Den Haag: AWT. (Advies nr. 43)
- Arbeidsmarktmonitor. Werkgelegenheid in de wetenschap in onderzoeken en cijfers*. (2001). Den Haag: Sofokles, in samenwerking met Research voor Beleid, en de Vereniging van Universiteiten (VSNU).
- Balen, B. van (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit*. Amsterdam: Spinhuis.
- Barnett, R.C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Blake-Beard, S. D. (2001). Taking a hard look at formal mentoring programs. A consideration of potential challenges facing women. *Journal of Management Development*, 20, 331-345.
- Brouns, M. (2001). Wetenschap tussen Olympus en Agora. De vele gezichten van gender in de wetenschappen. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 4, nr 4, 24-33.
- Caplan, P.J., Crawford, M., Hyde, J.S., & Richardson, J.T. E. (1997). *Gender differences in human cognition*. New York/Oxford: Oxford University Press.
- Daalen, G. van, Sanders, K., & Willemsen, T.M. (2002). *Does social support influence work-family conflict? A test of two models*. Paper gepresenteerd op het Third International Congress "Women, Work and Health", Stockholm, 2-5 juni 2002.
- Dickersin, K., Fredman, L., Flegal, K.M., Scott, J.D., & Crawly, B. (1998). Is there a sex bias in choosing editors? Epidemiology journals as an example. *Journal of the American Medical Association*, 280, 260-264.
- Eagly, A.H., & Johannesen-Schmidt, M.C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57, 781-797.

- Eliasson, M., Berggren, H., & Bondestam, F. (2000). Mentor programmes - A shortcut for Women's Academic Careers? *Higher Education in Europe*, 25, 173-179.
- Ellemers, N. (1993). Sociale identiteit en sekse: het dilemma van succesvolle vrouwen. *Tijdschrift voor Vrouwenstudies*, 14, 322-336.
- European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science (2000). *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. Luxembourg: European Commission.
- Fischer, A.H. (1998). Sekseverschillen in voorkeuren voor mannelijke organisatiecultuur. *Gedrag & Organisatie*, 11, 264-279.
- Fiske, S.T., Bersoff, D.N., Borgida, E., Deaux, K., & Heilman, M.E. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in Price Waterhouse v. Hopkins. *American Psychologist*, 46, 1049-1060.
- Helsinki Group on Women and Science (2002). *National Policies on Women and Science in Europe*. <http://www.cordis.lu/improving/women/helsinki.htm>
- Heilman, M.E. (1984). Information as a deterrent against sex discrimination: The effects of applicant sex and information type on preliminary employment decisions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33, 174-186.
- Heilman, M.E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Hopkins, N., Baily, L., Gibson, L., & Hamonds, E. (2002). *The status of women faculty at MIT: An overview of reports from the Schools of Architecture and Planning; Engineering; Humanities, Arts, and Social Sciences; and the Sloan School of Management*. Cambridge, Mass.: MIT
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination*. University of Helsinki, Social Psychological Studies, 6.
- Keuzenkamp, S., & Oudhof, K. (2000). *Emancipatiemonitor 2000*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Keijer, K. & Gordijn, K. (2000), geciteerd in: Stevens, I., & van Lamoen, I. (2001). *Manual on gender mainstreaming at universities*. p. 33, Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Kite, M.E., Russo, N.F., Brehm, S.S., Fouad, N.A., Hall, C.C. I., Hyde, J.S., & Keita, G.P. (2001). Women psychologists in academe. Mixed progress, unwarranted complacency. *American Psychologist*, 56, 1080-1098.
- Lenning, A. van, & Willemsen, T.M. (2001). Minder vanzelfsprekend maar nog steeds gewoon. Sekseverschillen in taakverdeling bij moderne gezinnen. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 4, nr 3, 5-19.
- Monteban, H., & Vrugt, A. (1990). Weerstand tegen de voorkeursbehandeling van vrouwen bij werving en selectie voor wetenschappelijke staffuncties. *Universiteit en Hogeschool*, 36, 280-287.
- Need, A., Visser, J., & Fischer, A. (2001). Kansloze ambities? Sekseverschillen in verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van promovendi aan de Universiteit van Amsterdam. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, 350-364.
- Nielson, T.R., Carlson, D.S., & Lankau, M. L. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.
- Portegijs, W. (1998). *Eerdaags evenredig: belemmeringen ten aanzien van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur, en Wetenschappen.

- Ragins, B.R., & Cotton, J.L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology, 84*, 529-550.
- Ragins, B.R., & Scandura, T.A. (1999). Burden or blessing? Expected costs and benefits of being a mentor. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 493-509.
- Stevens, I., & van Lamoen, I. (2001). *Manual on gender mainstreaming at universities*. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Valian, V. (1998). *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Verkenning Levensloop* (2002). *Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vianen, A.E.M. van (1987). *Het selectie-interview*. Leiden: dissertatie.
- Vianen, A.E.M. van (1992). Beter selecteren: meer kansen voor vrouwen. In: M.I. Demerint en C.E. Disselen (Red.), *Vrouwen, leiderschap en management* (pp. 97-107). Utrecht: Lemma.
- VSNU (2002). Feiten en cijfers: Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie (WOPI). <http://www.vsnu.nl>
- Wesseling, L. (2001). *Geleerde moeders*. Amsterdam: De Balie.
- Willemsen, T.M. (1991). Positieve actie voor vrouwen: Een fundamentele oplossing. *De Psycholoog, 26*, 213-219.
- Willemsen, T.M. (1996). Sekse als cognitieve categorie. Een sociaal-psychologische benadering van sekse. In: T. Top & J. Heesink (Red.), *Psychologie en sekse* (2e gewijzigde druk, pp. 67-87). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Willemsen, Tineke M. (1999). De psychologische naïviteit van emancipatiebeleid. In: K. Vos & V. Timmerhuis (Red.), *Gedragwetenschappen in context* (pp. 47-70). Den Haag: SDU.
- Willemsen, Tineke M. (2001). *Patterns of work, childcare and households tasks in Europe: Results of a comparative study*. Paper presented at the European Conference on New Patterns of Work and Family in Europe: The Role of Policies, Brussels, 10-11 October 2001.
- Willemsen, T.M., & Vinne, H. van de (1993). Voorkeursbehandeling van vrouwen bij selectieprocedures: een professionele oplossing. *Gedrag en Organisatie, 6*, 400-411.
- Ybema, J.F., & Smulders, P. (2002). Emotionele belasting en de noodzaak tot het verbergen van emoties op het werk. *Gedrag & Organisatie, 15*, 129-146.