

Vrouwen in de wetenschap: de feiten

Probleem

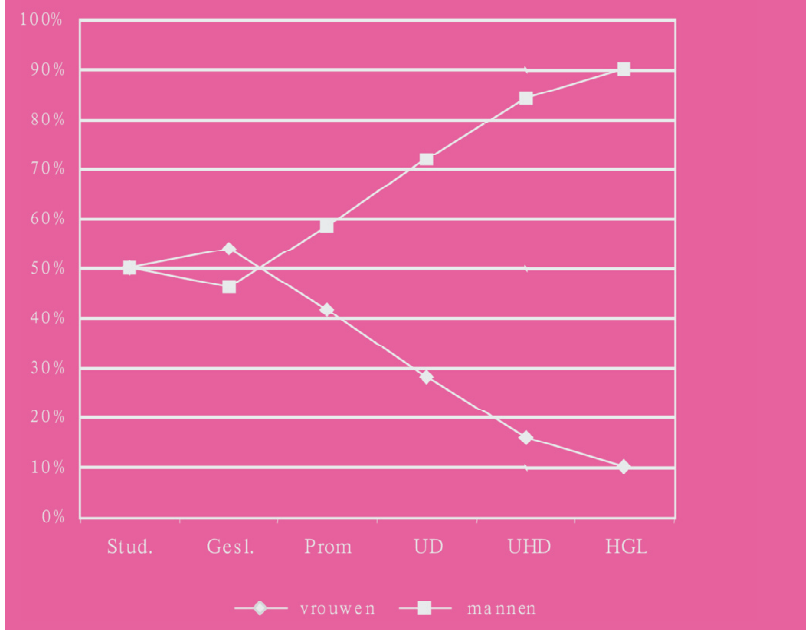
Er studeren iets meer meisjes af aan de Nederlandse universiteiten, en ze halen ook nog iets betere cijfers dan de jongens. Toch zien we die verhouding niet terug in topfuncties. In de industrie zien we bijvoorbeeld slechts 5,7% vrouwen onder bestuurders en commissarissen. Dat geldt ook voor vrouwen in academische bestuursfuncties (colleges van bestuur, decanen, directeuren van onderzoekscholen).



En het geldt zeker voor academische functies: eind 2006 was slechts 10% van de hoogleraren vrouw! Het aandeel vrouwen onder promovendi is bijna 40% in 2006; het aandeel universitair docenten 29%; het aandeel universitair hoofddocenten 16,5%. Er is dus iets mis met de doorstroming van vrouwen in hogere positief in universiteiten. Bij alle carrièrestappen is de Glazen Plafond Index (het aandeel fte's in de volgende carrièrestap gedeeld door het aandeel fte's in de carrièrestap er voor) kleiner dan 1 en is er dus sprake van een barrière.



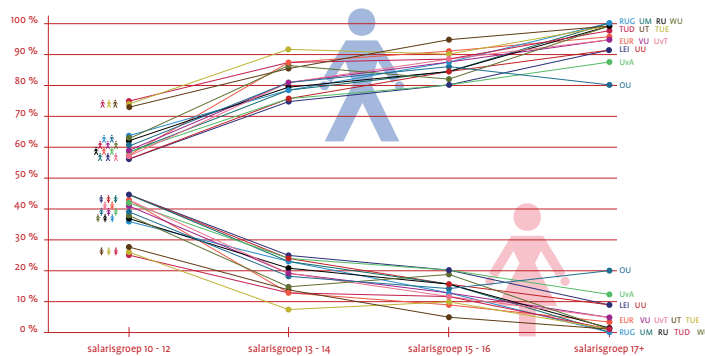
FIGUUR 2 Man-vrouwverhouding bij ingeschreven studenten (Stud.), geslaagden (Gesl.), promovendi (Prom), UD, UHD en hoogleraren (HGL) in 2005



Weliswaar is de participatie van academische vrouwen sinds 1990 licht toegenomen terwijl het totaal aantal hogere functies is afgenomen, maar met deze cijfers staat Nederland nog steeds achteraan in Europa! Bovendien worden deze vrouwen ook nog eens minder beloond. Vrouwen zijn minder vaak ingeschaald in de hoogste salarisschaal die voor die functie gebruikelijk is dan mannen.

Gelijke beloning m/v?

Maart 2008



Man, doe er wat aan!



Meer vrouwen in de wetenschap!

Oorzaken

Wat gaat er mis? Het stereotype beeld leeft nog steeds dat vrouwen het niet aan kunnen, geen ambitie hebben, in de knoop zullen komen met hun zorgtaken, niet solliciteren op hoge functies, er onvoldoende aanbod is van vrouwen die hogerop willen, of dat ze teveel in deeltijd werken. Dat beeld klopt niet in de academische wereld.

Om te beginnen zijn er voldoende vrouwen beschikbaar die willen. Ook zijn er posities beschikbaar en solliciteren ze er naar. Verder werken hoogopgeleide vrouwen nauwelijks minder dan hoogopgeleide mannen. De gemiddelde aanstellingsomvang van wetenschappelijk personeel is 0,85 fte voor vrouwen en 0,88 fte voor mannen. De gemiddelde aanstellingsomvang voor vrouwelijke hoogleraren is zelfs hoger dan die van mannen! (0,83 fte vrouw; 0,81 fte man). Het is dus niet zo dat hoogopgeleide vrouwen hun carrière schaden doordat ze in deeltijd werken. Wel zijn lange onderbrekingen volgens topvrouwen slecht voor de academische loopbaan: het drukt de totale wetenschappelijke output en wordt door anderen soms gezien als een gebrek aan ambitie.

Wetenschappelijk onderzoek wees uit dat er genderbias in de werving- en selectieprocedures van universiteiten bestaat. Iedereen kiest mensen die op hem of haar lijken, en aangezien de top wordt gedomineerd door mannen, kiezen die het liefst mannen. Vrouwen worden dan ook sneller geselecteerd daar waar vrouwen deel uit maken van de benoemingscommissie. Echter, 64% van de benoemingen tot hoogleraar gebeurt in een gesloten werving. Verder worden scouts steeds belangrijker, terwijl dat overwegend mannen zijn met homogene mannelijke netwerken waaruit ze putten.

Er lijkt dus weldegelijk sprake van een glazen plafond. Ook zijn er duidelijke verschillen in het gedrag van vrouwen en mannen. Uit vele publicaties op basis van wetenschappelijk onderzoek en interviews met zowel vrouwelijke als mannelijke toppers en coaches van topvrouwen (zie onder Referenties), komt een duidelijk beeld naar voren. Gemiddeld houden vrouwen meer van consensus, zijn ze banger om onaardig gevonden te worden, houden niet van opscheppen en tolereren het niet van elkaar, hebben geen duidelijk beeld van hun ideaal of toekomst, hebben geen concreet loopbaanplan, netwerken vooral onder vrouwen en niet onder hoog geplaatste mannen, vragen niet om meer salaris, uiten hun ambities minder, hebben minder inzicht in de krachtenvelden en het politieke spel van mannen, trekken zich dingen meer persoonlijk aan, zijn perfectionistischer, onderhandelen liever niet, zijn zich minder bewust van hun kwaliteiten en zijn onzekerder over hun eigen kunnen. Voor veel vrouwen blijken deze verschillen met mannen een barrière te zijn bij het zich verwerven van een plek tussen topmannen. Vrouwen kunnen daar zelf dus ook iets aan doen, door zich bijvoorbeeld beter te presenteren, effectief te netwerken en zich doelgericht te ontwikkelen.

Oplossingen

Sinds het rapport 'Een kristal van kansen' (OCW) en het advies 'Halfslachtige wetenschap' (AWT) wordt het achterblijven van vrouwen niet meer gezien als emancipatievraagstuk (en dus grotendeels een probleem van en voor vrouwen) maar als een economisch probleem. Het laten liggen van het potentieel van hoger opgeleide vrouwen is slecht voor de economische positie van Nederland nu en in de toekomst. Ook is er steeds meer onderzoek dat aantoont dat een goede mix van mannen en vrouwen leidt tot hogere productiviteit. Onderzoek laat zien dat groepen die overwegend bestaan uit vrouwen veel conflicten hebben; in overwegend mannelijke groepen creëren mannen een wereld van micropolitiek waarin de eigen belangen voorop staan. Gemixte teams hebben minder ruzie en zijn productiever en de medewerkers gelukkiger. Tijd voor verandering dus: vrouwen moeten naar de top!

Recent werden de universiteiten aangesproken op hun beleid: ze vertaalden de OCW ambities naar intern beleid. Enkele maatregelen zijn duidelijk succesvol gebleken. Het opzetten van een mentoringproject voor alleen vrouwen, het stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs door hen een premie toe te kennen en de *tenure track*-programma's waarop alleen vrouwen worden aangesteld, blijken succesvolle maatregelen van universiteiten. De activiteiten van een netwerk dat zich specifiek richt op vrouwelijk wetenschappelijk personeel blijkt ook een belangrijk effect te hebben op de positie van vrouwen en de vorming van een emancipatiebeleid. De meeste vrouwelijke netwerken hebben een adviesfunctie naar het CvB. Het toetreden tot een vrouwen netwerk kan dus positieve effecten hebben op de emancipatie in de nabije toekomst. Tegelijk raden onderzoekers en experts vrouwen aan om voor de eigen carrière vooral ook te netwerken in mannelijke netwerken waarin topmannen zich bewegen.

Ook kunnen vrouwen veel zelf doen aan hun loopbaansucces. We zetten verzamelde tips onder elkaar.

Tips: wat kunt u zelf doen?

De volgende tips zijn een verzameling van adviezen aan vrouwen die naar de top willen, uit verschillende handboeken en wetenschappelijke studies over dit thema (zie bij Referenties).

- onderhandel
- wees zichtbaar
- profileer jezelf sterker, maar niet te sterk
- netwerk onder hoog geplaatste mannen

- ken het politieke en strategische spel en speel het
- speel verschillende rollen, afhankelijk van de situatie: verleid, manipuleer emotie, confronteer, bemoeder, wees sensitief, dan weer zakelijk en doelgericht.
- scheid emotie van zakelijkheid
- betrek tegenslag niet op uzelf persoonlijk
- zoek een mannelijke (hooggeplaatste) mentor
- organiseer je zorgtaken goed en in overleg met je partner
- weehoud jezelf niet van het krijgen van kinderen: het oefent je in leidinggevende en organisatorische kwaliteiten en dwingt respect af
- ga de competitie aan met anderen
- durf te vragen om meer
- wees zeker van je kwaliteiten en maak die zichtbaar
- toon uw successen
- maak een krachtenveldanalyse
- formuleer concrete ambities/doelen en maak een planning
- steun andere vrouwen in hoge posities
- blijf authentiek.

Referenties:

- Emancipatiemonitor 2008. Ans Merens, Brigitte Hermans. SCP en CBS.
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DBA567B8-83E9-4BE2-9139-099DA9D25F44/0/Emancipatiemonitor2008.pdf>
- “Stratego voor vrouwen”. Monic Buhrs, Elisa de Groot. Academic Service / 1e druk / 2007
ISBN-13: 9789052616001
- “Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands”. Marieke van den Brink, proefschrift. 2009. ISBN 978-90-9023959-0.
- “‘Mevrouw, mijne heren...’ 25 vrouwen over de weg naar de top” Marike van Zanten. 2005. Achipel, Amsterdam.
- “De zeven ondeugden van vrouwelijke managers. Excelleren met vrouwelijkheid”. Ellen Soentken. 2009. Scriptum uitgeverij.
- “Voortgangsrapportage emancipatiebeleid”. OCW, 2008.
- “Vrouwen in de Wetenschap”. Factsheet ten behoeve van WISER-festival, 4 en 5 oktober 2007, Maastricht. VSNU.
- “Monitor Vrouwelijke hoogleraren 2006”. Uitgave van de Stichting de Beauvoir in samenwerking met de VSNU, EQUALproject Participatie als Prioriteit en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. 2006.
- “Monitor Vrouwelijke hoogleraren 2009”. Uitgave van de Stichting de Beauvoir in samenwerking met de VSNU, EQUALproject Participatie als Prioriteit en het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. 2009.
- “Op zoek naar *best practices*. Een onderzoek naar de effectiviteit van emancipatiebeleid in de periode 2000-2007 aan 14 Nederlandse universiteiten”. Tanya Timmers. In opdracht van: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). 2007.
- “Talent naar de Top. Charter en aanvullende voorstellen”. 2009. Topbrainstorm.
- “Tweesnijdend zwaard. Universiteit Utrecht stimuleert de loopbaan van vrouwen in de wetenschap”. Thema, 2-2009.
- “Vrouwen & netwerken op de universiteit. Een handleiding”. Stichting landelijk netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. 2009.