



**Verslag van de conferentie
'Vrouwen in de wetenschap'
d.d. 12 oktober 1999**



Inhoudsopgave

1. Inleiding, woord vooraf	1
Dr.ir. B.P.Th. Veltman, <i>voorzitter AWT</i>	
2. Toespraak door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,	3
Drs. L.M.L.H.A. Hermans	
3. Doorstroom vrouwen naar hogere functies: het VSNU project	7
Mw. dr. B.E van Vucht Tijssen, <i>lid College van Bestuur Universiteit Utrecht , Voorzitter taakgroep VSNU 'Doorstroom vrouwen naar hogere functies'</i>	
4. Women and excellence in research	11
Mw.dr.ir. J. Hilden, <i>voormalig Minister Research & Information Technology, Denemar- ken</i>	
5. The gender dimension in science and technology: main issues and transformative actions	15
Prof.dr. G. Oldham, <i>voormalig directeur SPRU, voorzitter United Nations werkgroep 'Women in Science'</i>	
6. Van 'vrouwenkwestie' naar kennis van gender: een nieuw paradigma voor universitair beleid	23
Mw. dr. M. Bosch, <i>UHD Centrum voor Gender en Diversiteit, Universiteit Maastricht</i>	
7. Verslagen discussiegroepen	33
(a) Selectie van onderzoeksvoorstellen bij NWO en KNAW	35
Bijlage bij discussiegroep a:	
- Tekst inleiding mw. dr. M.L.M. Brouns	45
(b) (On)aantrekkelijkheid van een wetenschappelijke carrière	51
Bijlage bij discussiegroep b:	
- tekst inleiding mw. drs. W. Portegijs	57
(c) Mogelijke en gewenste rol en taak van de centrale overheid	61
(d) Effectieve beeldvorming: gender en de perceptie van wetenschappelijke kwaliteit	67
8. Afsluiting, terugkoppeling uit discussiegroepen	71
Dr. R.J. van Duinen, <i>voorzitter NWO</i>	

1 Inleiding, woord vooraf

Dr.ir. B.P.Th. Veltman

*Voorzitter AWT (Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid)
Dagvoorzitter van de conferentie*

Evenals in de meeste andere West-Europese landen neemt in Nederland het percentage vrouwen sterk af naarmate het functieniveau hoger ligt. Ook in de wetenschap –meer dan in menig andere sector– is sprake van een aanzienlijke ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere functies. Terwijl inmiddels 50% van de studenten vrouw is, vindt dit niet zijn weerslag in de opbouw van de wetenschappelijke staf. Is van de aio's (assistenten in opleiding) nog 33% vrouw, bij de universitaire docenten is dit gedaald naar 18% en van de universitaire hoofddocenten en hoogleraren is slechts respectievelijk 7% en 5% vrouw (WOPI-gegevens 1998). Universiteiten en onderzoeksinstituten kampen met een *brain drain* van academisch geschoolde vrouwen die hun wetenschappelijke carrière niet verder willen of kunnen vervolgen. Zij verlaten universiteiten en onderzoeksinstituten en maken de overstap naar een carrière elders. Op deze wijze gaat –schaars– talent verloren voor de wetenschapsbeoefening.

De AWT ziet de ondervertegenwoordiging van vrouwen niet zozeer als een kwestie van onbillijkheid jegens vrouwelijke wetenschapsbeoefenaren, maar vooral als een existentieel probleem voor de wetenschapsinstellingen. Allereerst geldt hierbij de kwantitatieve overweging: wetenschapsinstellingen zullen in de nabije toekomst in toenemende mate behoefte hebben aan jong talent teneinde de vele te verwachten openvallende posities binnen universiteiten goed te kunnen vervullen. De instellingen kunnen het zich eenvoudigweg niet veroorloven het vrouwelijk potentieel te veronachtzamen. Ten tweede zijn er kwalitatieve overwegingen aan de orde. Overwegingen gerelateerd aan de behoefte aan of noodzaak tot een zekere diversiteit in de personele samenstelling van de wetenschappelijke staf; diversiteit voor wat betreft aantallen vrouwen en mannen, maar ook naar etniciteit. Diversiteit zal niet alleen positief bijdragen aan het onderwijs (een divers samengestelde staf komt tegemoet aan diverse begeleidingsbehoeften en biedt een divers samengestelde studentenpopulatie meerdere rolmodellen), maar ook aan het onderzoek. Het verleden laat zien dat diversiteit in personele samenstelling kan leiden tot vernieuwende onderzoeksvraagstellingen en -benaderingen; diversiteit levert daarmee een bijdrage aan de 'voortgang' en kwaliteit van de wetenschap. Gesteld kan worden dat de wetenschap c.q. wetenschapsinstellingen zichzelf tekort doen door zich deze diversiteit in personele samenstelling van de staf te ontzeggen.

Tegen deze achtergrond heeft de AWT, samen met de KNAW, NWO en VSNU, de conferentie 'Vrouwen in de wetenschap' georganiseerd. Bij de inhoudelijke voorbereiding van de conferentie hebben het LOEKWO (Landelijk Overleg EmancipatieKwaliteit in het Weten-

schappelijk Onderwijs), LNVH (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren) en NGV (Nederlands Genootschap Vrouwenstudies) hun medewerking verleend.

De conferentie is zo opgebouwd dat eerst door een aantal sprekers een analyse is gegeven van de huidige situatie in Nederland en een schets van ervaringen in het buitenland. Daarna, en daar gaat het natuurlijk om, is met de aanwezigen gediscussieerd over de te nemen concrete beleidsmaatregelen die tot doel hebben de participatie van vrouwen in het wetenschappelijk onderzoek, met name op de hogere functieniveaus, te vergroten. Met alleen maatregelen op het vlak van secundaire arbeidsvoorwaarden (c.q. het verbeteren van kinderopvangmogelijkheden) is men er niet, zo blijkt uit de praktijk. Wat meespeelt of mee kan spelen betreft een scala aan organisatiefactoren, aan impliciete en vaak onbewuste discriminatie, aan keuzes van individuele wetenschappers, aan doorwerking van betekenisgeving in termen van sekse. In de discussiegroepen is nader op een aantal van deze factoren ingegaan met de bedoeling zoveel mogelijk concrete beleidssuggesties uit deze sessies naar voren te halen.

Een belangrijke voorwaarde voor het doen slagen van beleidsmaatregelen, is de betrokkenheid van de verantwoordelijke bestuurders op de diverse niveaus in de universiteiten en onderzoeksinstituten: colleges van bestuur, decanen, directeuren van onderzoekscholen en -instituten. Het is dan ook zeer verheugend dat, tezamen met een aantal inhoudelijk deskundigen op het terrein van emancipatiebeleid, vele academisch bestuurders de conferentie hebben bijgewoond.

Het moge duidelijk zijn: bedoeling van de conferentie 'Vrouwen in de wetenschap' is om de wetenschapsinstellingen aan te sporen tot een grotere actiebereidheid en -gerichtheid. Hopelijk heeft de conferentie hiervoor aanknopingspunten opgeleverd en biedt dit verslag van de conferentie verdere stof voor discussie voor wat betreft mogelijke zinvolle maatregelen om het aandeel vrouwen in academia te vergroten en zodoende een beter beroep te kunnen doen op en gebruik te kunnen maken van het potentieel aan vrouwelijk talent.

2 Toespraak door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

Drs. L.M.L.H.A. Hermans

Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

Dames en heren,

“Vrouwen hebben toegang gekregen tot de maatschappij, maar op een enkele uitzondering na zijn ze geconcentreerd in de lagere regionen daarvan”.

Dit konden we onlangs weer lezen in de NRC van 30 september. Deze krant herdrukte het artikel dat in november 1967 door Joke Kool-Smit in De Gids werd geschreven over het onbehagen van de vrouw, en dat beschouwd wordt als de aanzet voor de tweede Nederlandse feministische golf.

Er is sindsdien veel gebeurd. Laat mij even terugkijken op die afgelopen dertig jaar. Toen Joke Smit haar artikel schreef hadden meisjes nog een grote achterstand in het onderwijs. De actiegroep “Marie word wijzer” ijverde niet voor toegang tot de universiteit, nee, het ging toen om de mogelijkheid voor meisjes om meer onderwijs te volgen ná de lagere school, en liefst meer dan enkele jaren huishoudschool. Vervolgens moest de moeder van Marie wijzer worden en kregen we een gigantische inhaalslag aan scholing voor volwassen vrouwen.

Nu, dertig jaar later, hebben meisjes massaal het onderwijs veroverd. Ze doen het in de meeste schooltypen beter dan jongens. Meer dan 50% van de universitaire studenten is vrouwelijk. Wel kiezen ze nog steeds andere richtingen. Daar is op zich niets mis mee: meisjes hoeven niet precies hetzelfde te doen en te willen als jongens. Dat ze minder exacte en technische vakken kiezen is wel iets dat we in de gaten moeten blijven houden. We hebben exact opgeleide mensen hard nodig in deze technologische samenleving, en het is ook niet goed voor een evenwichtige ontwikkeling als deze sector niet meeprofiteert van de toename van vrouwen in het onderwijs.

De meisjesleerlingen en -studenten doen het dus goed. Dat blijkt uit veel rapporten. Dat stemt tevreden. Wat is dan nog het probleem? Dat is met een parafrase op Joke Kool-Smit: *“Vrouwen hebben toegang gekregen tot de universiteit, maar op een enkele uitzondering na zijn ze geconcentreerd in de lagere regionen daarvan”.*

Met deze regionen hebben we het over de universiteit als specifieke arbeidsplek. Hier is de verdeling over vrouwen en mannen erg scheef, en naarmate de rangen stijgen daalt het percentage vrouwen. Zoals we trouwens ook elders in het onderwijs helaas zien. We hebben aan de universiteiten 36 % vrouwelijke assistenten in opleiding (aio's), 20 % vrouwelijke universitaire docenten, 7 % universitaire hoofddocenten en 5 % vrouwelijke hoogleraren. De percentages voor de universitaire hoofddocenten en de hoogleraren zijn zo laag dat we nauwelijks hoeven te discussiëren over de vraag of hier actie gewenst is. En dat

befesf dringt nu wel overal door. Het feit dat de bijeenkomst van vandaag is georganiseerd door de Adviesraad voor Wetenschap en Technologie en alle bij de universiteit betrokken organisaties is hier een duidelijk voorbeeld van.

Dames en heren,

Er is rond de positie van vrouwen op de universiteit de afgelopen jaren al het nodige beleid gevoerd. Meisjes zijn aangemoedigd om door te leren en economisch zelfstandig te blijven. Mede daardoor zijn er meer meisjesstudenten gekomen. Er zijn leerstoelen vrouwenstudies, er is een Onderzoeksschool Vrouwenstudies. Er is onderzoek gedaan naar een didactiek die aansluit bij de leerbehoeften en leerstijlen van vrouwen.

Er is ook onderzoek gedaan naar waarom zaken soms niet zo goed gingen als we graag hadden gewild: waarom vertrekken toch relatief veel vrouwen weer uit het wetenschapsbedrijf? De universitaire cultuur blijkt hier soms een obstakel. Er is gekeken naar traditionele regels die voor vrouwelijke wetenschappers ongunstig uitpakken: de leeftijdsgrens voor het aanvragen van bepaalde gelden is opgerekt wanneer er sprake is geweest van zorgverplichting. Er wordt nagedacht over de relatie tussen part time werken en de hoeveelheid vereiste publicaties.

Dit alles leidt ertoe dat *die* vrouwen die zich aangetrokken voelen tot de wetenschap, ook voor de universiteit kunnen kiezen, omdat ze de passie in zich voelen om de grenzen van onze kennis te verleggen. Ze komen binnen als aio's, we zien hen ook nog als universitair docenten. En dan gaat het mis, ik gaf dit al eerder aan. Juist daarom is het zaak te kijken naar het UHD niveau, een noodzakelijke stap voor het professoraat.

Dat is de reden om een UHD-stimuleringsprogramma voor vrouwen in het leven te roepen. Deze mededeling mag u niet erg verrassen, want het voornemen is al gepubliceerd. NWO meldde in haar Meerjarenplan 2000-2004 dat er, volgend op een VSNU conferentie in februari 1999, een persoonsgerichte actielijn zou worden gecreëerd voor de instroom en doorstroom van meer vrouwelijk talent. In het Wetenschapsbudget 2000 meld ik dat ik mij aansluit bij dit initiatief.

De afgelopen maanden zijn de contouren van het UHD stimuleringsprogramma al uitgewerkt, zodat het na deze conferentie van start kan gaan. Er is zelfs al een naam voor bedacht: Aspasia. Zij was een retorica die leefde in de vijfde eeuw voor onze jaartelling in Athene, de tijd van Pericles, Plato en Socrates. Ze had grote invloed op het intellectuele en politieke debat van die tijd.

Het stimuleringsprogramma richt zich op het bevorderen van vrouwelijke universitaire docenten naar de functie van universitair hoofddocent, in het jargon: van UD naar UHD. De UHD krijgt in dit programma ook gelegenheid tot het doen en begeleiden van onderzoek. Zij kan een vierjarig promotie-onderzoek of een tweejarig postdoc project begeleiden. Daarmee doet zij de nodige ervaring op in onderzoeksmanagement.

Het gaat in dit programma om het opwaarderen van wetenschappers in UD functies. Er worden dus geen nieuwe formatieplaatsen gecreëerd.

In de UHD-positie kun je tweede-geldstroom subsidies verwerven. Op dit moment is het aantal aanvragen dat bij NWO wordt ingediend door vrouwelijke wetenschappers gering. Dit bleek ook in het onderzoek dat Margo Brouns in opdracht van OCenW verrichtte naar de beoordelingsprocedures, en waar op deze conferentie nog over gesproken wordt. Door dit programma zullen meer vrouwen onderzoeksvoorstellen indienen bij NWO, en meer vrouwen zullen toetreden tot commissies of besturen.

Voorstellen voor het stimuleringsprogramma worden ingediend bij NWO. Die beoordeelt in open competitie en selecteert op wetenschappelijke merites.

Het programma is ingebed in de universiteit. De universiteiten dragen de kandidaten bij NWO voor en committeren zich de kandidate direct na toekenning van het onderzoeksprogramma te bevorderen tot UHD, en bij positieve beoordeling de positie daarna te continueren uit eigen middelen. Het stimuleringsprogramma loopt vijf jaar.

De financiële taakverdeling van de betrokken partijen is zo dat NWO en OCenW de kosten voor de onderzoekersplaatsen dragen. De universiteiten betalen de meerkosten tussen het UD en het UHD salaris. Bovendien nemen de universiteiten op zich de kandidaten ook na afloop van het stimuleringsprogramma een UHD positie aan te bieden. Ze gaan hiermee dus uit eigen middelen een lang lopend commitment aan.

De middelen die nu gereserveerd zijn, lopen bij NWO op tot 1,5 miljoen per jaar, bij OCenW en de VSNU elk tot 0,5 miljoen per jaar. Hiervan kunnen 31 UHD's met hun onderzoeksprogramma worden bekostigd.

U zult natuurlijk zeggen dat deze bedragen niet hoog zijn. Maar ze zijn niet bedoeld om de hele personeelsproblematiek op te lossen, wel om een heel duidelijk signaal te zijn. De oplossing zelf ligt bij de universiteiten. Die zijn verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. En die hebben dan ook bij de laatste CAO onderhandelingen specifieke verbeteringen doorgevoerd voor de aio's.

We moeten dus zeker niet alleen naar dit UHD programma kijken. Dit Aspasia- programma voor vrouwelijke wetenschappers moet een aanmoediging zijn om telkens wanneer zich benoemingsbeslissingen aandienen oog te hebben voor vrouwelijke wetenschappers. Dat geldt voor de bezetting van iedere reguliere vacature. Het geldt ook bij de bezetting van de Van der Leeuw leerstoelen. Dit in 1997 begonnen programma voor de versnelde instroom van hoogleraren loopt nog. Gister werd bij de bespreking van het Wetenschapsbudget in de Tweede Kamer hier ook nog naar gevraagd. Ik heb onlangs de universiteiten er al aan herinnerd dat ik van ze verwacht dat zij bij hun selectiebeleid meer vrouwen in wetenschappelijke topposities proberen aan te stellen. De universiteiten zijn daarom uitgenodigd zich bij de publicatie, de werving en de selectie voor de Van der Leeuw leerstoelen expliciet en actief te richten op gekwalificeerde vrouwelijke wetenschappers. Dit om de instroomkansen van vrouwen op deze hoogleraarposities te vergroten.

Dan is er nog de Wet inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Deze wet vraagt van de onderwijsinstellingen om als daar aanleiding voor is eenmaal in de vier jaar een plan op te stellen met streefcijfers. Deze streefcijfers richten zich op

een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies op het gebied van onderwijs en onderzoek.

Dit is een beleid met een lange adem waar niet binnen een jaar volop resultaat van te verwachten is. We moeten constant blijven streven naar verbetering.

De inspectie van het onderwijs is laatst nagegaan hoe de WEV wordt nageleefd in het wetenschappelijk onderwijs. Van de instellingen had 62% een document met streefcijfers bij de inspectie ingediend. De inspectie vermeldt in haar rapport dat het haar is opgevallen dat in een aantal instellingen al jarenlang intensief wordt gewerkt aan emancipatiebeleid.

Dames en heren,

We zijn er nog lang niet met de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap. Ik zie echter om mij heen zoveel goede initiatieven en zoveel betrokkenheid dat ik alle vertrouwen heb in de komende jaren.

De omstandigheden zijn gunstig: Er ontstaan oplopende tekorten op de arbeidsmarkt, ook voor onderzoekers. Dat biedt mogelijkheden aan al die groepen die tot nu toe minder aanwezig zijn in het onderzoek, zoals allochtonen en vrouwen.

Ik mocht u vandaag de contouren schetsen van het UHD programma waar NWO, de VSNU en OCenW in samenwerken. Ik denk dat het zo is opgezet dat het ook succesvol kan worden.

Graag wil ik de AWT, NWO, de VSNU en de KNAW feliciteren met het initiatief voor deze conferentie, en ik wens u nog een vruchtbare dag toe.

Maar voor ik mijn verhaal besluit is het mij een genoegen u te melden dat vanochtend bekend werd dat aan de Nederlandse fysici Martinus Veltman en Gerard 't Hooft de Nobelprijs 1999 voor natuurkunde is toegekend. Dit laat zien dat de huidige wetenschap in Nederland van hoog niveau is. Hoewel het om twee mannen gaat, hoop ik dat hun werk ook vrouwelijke onderzoekers inspiratie zal geven, zodat wij over enige tijd ook vrouwelijke Nobelprijswinnaars kunnen verwelkomen. Met klagen komen we er niet, met hard werken wel.

3 Doorstroom vrouwen naar hogere functies: het VSNU project

Mw. dr. B.E van Vucht Tijssen

Lid CvB Universiteit Utrecht

Voorzitter taakgroep VSNU 'Doorstroom vrouwen naar hogere functies'

Gisteravond had ik het genoegen aan te zitten aan het diner ter gelegenheid van de opening een van onze nieuwe toponderzoekscholen: het Centre voor Biomedical Genetics. Het was een bijzondere avond, want hier was een aantal van geleerden van groot en sommige zelfs van wereldformaat bij elkaar.

Het diner vond plaats in de Senaatszaal van de Universiteit Utrecht en zoals U wellicht weet, kijken daar de grote Utrechtse geleerden van drie eeuwen op U neer. Wat onmiddellijk opvalt is dat dat allemaal mannen zijn. En wat eveneens opviel was dat erin de zaal ook vrijwel alleen mannen zaten (onder de 35 bij het diner aanwezig waren er maar 5 vrouwen. Geen daarvan was hoogleraar of uhd. De 27 aanwezige hoogleraren waren allen mannen). De heel recente portrettengalerij van de deelnemers in de nieuwe topschool bevat dan ook geen portret van een vrouw. Nu houdt de portretten reeks van de UU op bij het einde van de 19^e eeuw en toen waren er nog niet zoveel vrouwelijke geleerden. Intussen leven we honderd jaar later. Vrouwen hebben allang toegang tot de universiteiten en hun aantal is de afgelopen decennia alleen maar toegenomen. Meer dan 50 % van onze huidige studenten is vrouw en meer dan 30 % van onze aio's. In sommige disciplines is dat zelfs al 50 % of meer. Het is niet onredelijk om te verwachten dat die gestage groei zich ook in het huidige hoogleraren-corps weerspiegelt.

Als de loopbanen van vrouwen zich net zo zouden ontwikkelen als die van mannen, zou in de onderzoekschool CBG het % vrouwelijke hoogleraren nu rond de 10- 15 % moeten liggen (evenredig aan het % instromende vrouwen in de jaren zestig en zeventig in de biomedisch hoek en) Over alle disciplines genomen zou het zelfs rond de 25 % moeten zijn. De praktijk is anders. Het landelijke gemiddelde ligt nu rond de 6 %. Als dit zo doorgaat kon het nog wel eens tot tussen de 30 en de 50 jaar duren voordat het aantal vrouwelijke hoogleraren eindelijk een adequaat peil heeft bereikt.

Maar laat ik het CBG niet te veel in de schijnwerpers plaatsen. In andere onderzoekscholen top of niet, zal dat niet veel anders zijn.

Bovendien was er een breed gedeeld besef onder de aanwezigen, dat de universiteiten de boot missen als we dit zo door laten gaan. Zonder specifieke maatregelen dreigt veel vrouwelijk talent voor de universiteiten verloren te gaan. Een aantal van de aanwezigen waaronder prof Breimer en prof. Plasterk uitten deze zorg hardop en spraken de hoop uit dat dit over vijf jaar, bij de eerste evaluatie, anders zal zijn. Ze vestigden in dat verband overigens ook de aandacht op de bijeenkomst van vandaag. Uit gesprekken in de wandelgangen bleek

bovendien dat een aantal onderzoeksdirecteuren op dit moment druk bezig zijn hun vrouwelijke talent in kaart te brengen en na te gaan hoe ze dit kunnen behouden en door laten stromen naar hogere functies. Er is dus een gedeeld gevoel van urgentie.

Dat lijkt me goed. Goed voor vrouwen zelf, want als we niets doen, kan het nog wel eens heel lang duren voordat ons vrouwelijke toptalent in voldoende mate tot de UHD en hoogleraar rangen is doorgedrongen. Maar ook goed voor de continuïteit in de verschillende disciplines, want in vakgebieden waarin tussen de 30% en de 50% van de aio's vrouw is, wordt het voor het voortbestaan van de discipline op een hoog niveau van wezenlijk belang om talentvolle vrouwen in- maar zeker ook door te laten stromen.

Het gevoel van urgentie, dat ik gisteren proefde, bestaat ook al een tijd bij de overheid en bij VSNU.

Een aantal jaren geleden is de wet evenredige vertegenwoordiging tot stand gekomen.

- In het kader van eerste de CAO voor de universiteiten zijn er afspraken gemaakt m.b.t. doorstroom van vrouwen naar hogere functies.
- De VSNU heeft daarom in het najaar 1997 een taakgroep ingesteld, die als opdracht kreeg om concrete aanbevelingen en activiteiten te formuleren.

In mei 1998 heeft dit geresulteerd in een expertmeeting in de Electronic Board Room van de TU Delft. Aanwezig was, een dwarsdoorsnede van leden van cvb's, decanen van faculteiten, onderzoeksters, emancipatiemedewerkster, en vertegenwoordigers van de ministeries voor OCenW en SoZa/W, en van NWO, AWT en de KNAW. Het resultaat was een aardige lijst van aanbevelingen. Ver weg de belangrijkste daarvan was het verkrijgen van commitment bij de top van de organisatie.

Daarom heeft de VSNU in februari van dit jaar een bijeenkomst georganiseerd voor leden van colleges van bestuur en hun decanen. Als sprekers hadden we een aantal personen uitgenodigd die vanuit hun functie bij het bedrijfsleven, een buitenlandse universiteit, NWO en de overheid en daarnaast voor een deel ook persoonlijk ervaring hadden met het onderwerp. Het waren prof. Lucy Smith voormalig rector van de universiteit van Stockholm, de heer Kist RvB ING, mevrouw Plesch DG Binnenlandse zaken en verantwoordelijke voor van de algemene bestuursdienst en last but not least Dhr van Duinen Voorzitter van NWO.

De bijeenkomst werd zeer goed bezocht (rond de 45 deelnemers en elk universiteit was met een of meer CvB-leden en decanen vertegenwoordigd en de discussie was ook heel levendig)

Uit deze bijeenkomst is een reeks aanbevelingen voortgekomen. De belangrijkste daarvan zijn:

- Er moet gauw iets gebeuren, anders verlaten talentvolle vrouwen. En zeker in een krappere wordende arbeidsmarkt kunnen we ons dat niet meer permitteren.

- Het bedrijfsleven is meer dan een voorbeeld. Het is ook een stevige concurrent op de arbeidsmarkt voor de universiteiten, zowel in de gamma- als in de beta- hoek. Het bedrijfsleven kan ons weliswaar, zoals Kist op die bijeenkomst deed, nuttige suggesties aanreiken. Maar juist door de combinatie van een goed personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid en een vrouwvriendelijk imago trekken zij zelfs de schaarse vrouwen in de bètahoek naar zich toe.
- Het eerste wat voor verbetering vatbaar is, is het imago van universitair onderzoek. Vrouwen knappen vaak af op de 'universitaire cultuur' (scherpe concurrentie, weinig toekomst, geen aandacht voor het 'menselijke aspect'). De universiteiten zouden er goed aan doen in hun PR met nadruk de positieve kanten van een baan bij de universiteit te benadrukken (interessant werk, boeiende collegae, intellectuele vrijheid) om daarmee enig tegenwicht aan de huidige negatieve beeldvorming te bieden.
- Het bestaande vacaturebeleid zou vervangen moeten worden door een carrièrebeleid, zodat talentvolle vrouwen niet hoeven te wachten op een vaste aanstelling of benoeming tot hoogleraar dan wel uhd tot er een van die schaarse vacatures vrijkomt, maar promotie kunnen maken als ze daar op grond van hun kwaliteiten voor in aanmerking komen.
- Er moeten geen concessies aan kwaliteit worden gedaan. Als we meer vrouwen in hogere functies willen, moeten er ook voldoende 'in voorraad zijn'. Daarom is het belangrijk om kweekvijvers van vrouwelijk talent te maken.
- Positieve discriminatie kan het aantal vrouwen verhogen, maar doet weinig aan de werkomstandigheden voor vrouwen. Een op differentiatie, aantrekken en behouden van talent gericht beleid, dat zich ook vertaalt in gedifferentieerde arbeidsvoorwaarden, b.v. een cao a la carte en functiedifferentiatie, werkt nog beter voor de doorstroom van vrouwen dan positieve discriminatie.
- Bij de keuze van onderzoeksthema's zou nadrukkelijker rekening gehouden moeten worden met de interesses van vrouwen, vooral in de bètahoek.
- Het beklimmen van de carrière ladder wordt eenvoudiger als je van anderen kunt afkijken hoe ze het gedaan hebben en als ze jou af en toe ook een handje kunnen helpen. Rolmodellen en coaching zijn van belang om vrouwen te behouden en door te laten stromen als ze eenmaal binnen zijn.
- Let ook op het potentieel dat onder herintredende vrouwen zit, Houdt daarom contact met talentvolle medewerksters, ook als ze er een tijd uit zijn/ cq minder werken in verband met het krijgen van kinderen.
- Pluk eerst de kersen die laag hangen. Ofwel doe eerst datgene waar je het makkelijkst resultaat kunt behalen. Stel die aio's als UD aan als er uw vakgebied nog maar heel

weinig professorale vrouwen zijn. Doe iets aan hun arbeidsvoorwaarden (b.v. kinderopvang, flexibele werktijden, functiedifferentiatie

- Laten NWO en de VSNU samen een stimuleringsprogramma opzetten om de drempel van ud naar uhd en hoogleraar te slechten.

Die laatste suggesties is in februari ter plekke opgepakt en dankzij een voorvarende actie van NWO en de VSNU kon het programma zojuist gepresenteerd worden.

Als het met de andere voornemens en wat daar vandaag nog aan goede ideeën bijkomt, net zo snel gaat, zullen de universiteiten van ‘moderne mannenkloosters’ waarin ‘Jammer dat U gaat’ tegen vrouwen eerder regel dan uitzondering is, snel veranderen in eigentijdse organisatie waarvan je met recht kan zeggen ‘Eindelijk evenredig’.

Tot slot: het is natuurlijk heel mooi dat we vandaag twee Nobelprijswinnaars in Nederland hebben gekregen en een daarvan nog wel bij mijn eigen universiteit. Dat is zoals de minister zei een stimulans voor alle onderzoekers, of ze nu man of vrouw zijn. Maar het zou natuurlijk nog mooier zijn als we over bijvoorbeeld 10 jaar een eerste vrouwelijke Nobelprijswinnaar in Nederland zouden hebben.

4 Women and excellence in research

(Weergave speech Hilden)

Mw. dr.ir. J. Hilden

Voormalig minister Research and Information Technology, Denemarken

Hilden benadrukt dat de aandacht voor ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoge wetenschappelijke functies van groot belang is vanwege de volgende invalshoeken:

1. democratie en rechtvaardigheid: waarom zou slechts 50% van de maatschappij in het bezit zijn van de beschikbare banen?
2. kwaliteit: waarom benutten we niet de helft van het beschikbare talent?
3. diversiteit: beide seksen hebben vaak verschillende benaderingen en visies, die elkaar kunnen completeren en waardoor nieuwe vraagstellingen kunnen rijzen.

De noodzaak voor het invoeren van aparte stimuleringsmaatregelen acht zij evident: zonder 'revolutie' zal geen mannelijke hoogleraar zijn leerstoel verlaten. Het is moeilijk vol te houden dat alle 95% mannelijke hoogleraren op grond van kwaliteitseisen beter geschikt zouden zijn voor hun functie dan bepaalde vrouwen, die nog niet hoogleraar zijn. Voorts spoort zij ambitieuze vrouwen aan niet te beledigd te zijn en met overtuiging te vechten voor een leerstoel.

Uit een recent overzicht van de vervulling van het ministerschap van Onderwijs en Wetenschappen bleek dat 37 van deze ministers vrouw waren, waarvan 75% kinderen had (enkele van hen hadden veel kinderen). Hilden pleit ervoor het hebben van kinderen niet altijd als een negatieve indicator te beoordelen, maar het als positief element te wegen, want juist vrouwen die een (groot) gezin en (goede) carrière weten te combineren geven hiermee aan over uitstekende organisatorische vaardigheden te beschikken. Ergo: "Don't blame the children".

Voorts stelt zij aan de orde waarom de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap zoveel erger is dan in welke andere sector ook. Zij noemt twee hoofdoorzaken:

1. de wetenschap kent een zeer lange en sterke traditie, die het moeilijk maakt om rolmodellen te (her-)definiëren;
2. de algemene beeldvorming is zodanig dat meisjes zich niet echt aangetrokken hoeven te voelen tot de wetenschap en techniek. Hoeveel straten zijn vernoemd naar vrouwelijke wetenschappers? Hoeveel portretten van belangrijke vrouwen hangen in publieke gebouwen?

Hilden vat samen dat er vier belangrijke zaken nodig zijn om de huidige situatie te verbeteren:

- (a) geld,
- (b) steun,
- (c) rolmodellen en

(d) tijd.

Zij verwijst tenslotte naar haar "11-points of action", die zij in een brochure uitgaf in de tijd dat zij minister was van Research and Information Technology:

1. *Equal opportunities: a management responsibility;*

Bestuurlijk commitment is nodig ("It is the management of research that prepares plans for research, and thus it is management that has the most direct opportunity to actively influence equality"). Managementverantwoordelijkheid mag/kan niet beperkt blijven tot het opstellen van actieplannen; het gaat juist om het opvolgen van die plannen.

2. *More female professors;*

Dit is nodig vanwege aanwezigheid en hun inbreng in publiek debat ("Being a professor provides a powerful and solid platform in the world of research as well as in society"). Meer vrouwelijke professoren zijn ook nodig vanwege een gebrek aan rolmodellen voor vrouwelijke studenten en onderzoekers. Het is belangrijk te laten zien dat vrouwen goede onderzoekers kunnen zijn, om mythes door te prikken. "There seems to be a growing awareness in the world of research that the existing formal framework for equal treatment will not lead to equality in the foreseeable future. The achievement of equality calls for new initiatives, including the setting of new priorities in the policy governing the appointment of professors".

3. *Awareness in job advertising;*

"The process of wording job advertisements should be as open and transparent as possible".

4. *Gender neutral selection committees;*

Alle selectiecommissies dienen zowel uit mannen als vrouwen te bestaan, teneinde het aannemen van 'klonen' tegen te gaan. "If it is easier to assess a candidate who resembles oneself, it is likely that this candidate will be regarded as best-qualified".

5. *Tutoring and mentoring;*

"Tutors are crucial for the encouragement of new talent". Vrouwelijke studenten en onderzoekers blijken minder vaak gestimuleerd en gecoacht te worden om een wetenschappelijke carrière na te streven. Een maatregel die Hilden voorstaat is: "research institutions and milieus which develop good mentor systems should receive more funds. And researchers who take tutoring seriously should be awarded both financially and in the form of academic credit".

6. *Yearly progress report on equal opportunities in research;*

"Equality in research will not happen by itself". Het is daarom van groot belang om de vinger aan de pols te houden, om wetenschapsinstellingen te verplichten om man/vrouw ratio's in o.a. staf en verdeling van onderzoeksgelden (aantallen aanvragen en succeskansen) bij te houden en hierover jaarlijks te rapporteren. Tevens dient gerapporteerd te worden over ondernomen acties.

7. *Higher priority on gender research;*

"Some people claim that women carry out research in areas that men find less interesting than do their female colleagues. Because men dominate the decision-making bodies at research institutions, research areas of interest to women receive no priority". Hilden

pleit daarom voor een grotere openheid en een verhoogd bewustzijn van gender aspecten bij het stellen van onderzoeksprioriteiten.

8. *Government research institute on equal opportunity;*

"The discussion on equality has shown that there is a great need for documentation, analysis and objective information". Daarom vindt zij een onderzoeksinstituut of een expertisecentrum gewenst.

9. *Child rearing allowance for young women and men;*

Veel en hoogwaardige publicaties tellen zwaar mee bij de opbouw van een wetenschappelijke carrière. "Pregnancy and the maternity period can have a great effect on the scientific career of female researchers. It is not easy to be fully productive in respect of publishing during the period in which children are to be looked after".

Mogelijke maatregelen:

- * "When evaluating scientific competence, it is more reasonable to evaluate the current publication rate, instead of the accumulated publication rate".
- * "A childbirth fund should be established, to which young male and female researchers who have had childbirth and child-minding leave could apply for funds to purchase themselves free of teaching responsibility for a corresponding period. Thus the young parents would have an opportunity, through a concentrated research period, to regain more quickly their former level".

10. *Family and career balance;*

"Of course, there must be room for children in a research career. There is too, but the constant (presumably well-meant) focussing by colleagues on children as a problem does not make it easier for young mothers and fathers in the period when they are creating a research career. A research world that does not have a place for family life is not attractive, neither for young male nor female researchers".

11. *Equal opportunities in all walks of life.*

"At the institutions equal status should be introduced at all levels, from appointment procedures to job descriptions and from elected councils and boards to recruitment".

5 The gender dimension in science and technology: main issues and transformative actions

Prof.dr. G. Oldham

*Voormalig directeur SPRU, Science & Technology Policy Research, Sussex
University*

Voorzitter United Nations werkgroep 'Women in science'

My presentation is based on two in-depth experiences with the present topic. The first was a few years ago when I was asked to chair a working group on Gender, Science and Technology and Development of the UN Commission on Science and Technology for Development. This working group consisted of eight men and eight women and we met together four times over an eighteen month period, and commissioned some twenty background papers. Our report and recommendations were endorsed by the UN Economic and Social Council, and also contributed to the outcome of the Women's Conference in Beijing.

My other experience was to act as rapporteur of the Mainstreaming Gender session of the UNESCO/ICSU World Science Conference which was held in Budapest in June of this year. My experiences have all been concerned with the global situation, and hence I will provide an international context for this particular discussion in The Netherlands.

There seems to be general agreement about the facts concerning the participation of girls and women in science and technology, as follows:

- In many countries, especially in Africa, there are fewer girls than boys that have access to primary education, and of those children that do have access, fewer girls than boys learn about science.
- In many countries fewer girls than boys study scientific and technological subjects in either secondary or tertiary education.
- In many countries fewer women than men pursue scientific or technological careers, and far fewer reach the top professional, managerial or policy making positions.
- Technological change, especially that designed to improve the quality of life in rural areas in developing countries, has been more directed to the tasks that men perform than to the tasks women perform, both in and outside the household. Development programmes frequently have not taken this gender dimension into account.
- Men and women are repositories of different components of indigenous knowledge.

The situation is not the same in all countries. A few, especially those in Eastern Europe and some in South East Asia, have rough parity between those men and women who obtain professional qualifications in science and engineering and who enter scientific and technical careers. But even in these countries the most senior jobs still go disproportionately to men.

There is some statistical evidence to suggest that the situation is improving, especially with regard to the proportion of female students who study science and engineering in universities. But there is widespread agreement that country comparisons over time are hindered by the paucity of gender disaggregated statistical data which is comparable, timely, and reliable.

Reasons for the problem

There is more divergence of opinion on the reasons for these facts. Some of the divergence is due to the different situations which exist in different countries and regions of the world. They include cultural differences which in some countries serve to discourage girls from studying science in schools or universities, and from pursuing scientific careers. Other reasons which have been advanced to explain the differences are discrimination; career interruptions due to childbirth and family responsibilities; gender stereotyping of science and technology; and the relative lack of women in policy and decision-making positions. It must be recognized that the full gender dimension of science and its impact on society is imperfectly understood and warrants further study and research.

Does it matter?

Does it matter if these differences between men and women exist? Not everyone thinks that it does. The Japanese delegation to the UN Commission on Science and Technology stated that the issue of gender and science and technology was unimportant for development. I have also met many distinguished women scientists who thought that there was no real problem. However, over the past few years I have become convinced that this is an important issue. I think there are a number of telling arguments:

Human rights and social justice. All individuals should have equality of opportunity to a science education and to a scientific career, and for women and men to benefit equally from advances in science and technology.

Scientific and economic reasons. If women are not given equal opportunities to become scientists and engineers then a country denies itself its full complement of scientifically creative minds. This can be a serious handicap both to the development of science and to the generation of wealth in an increasingly competitive world.

Social and economic reasons. Equal access of both women and men to scientific and technical knowledge will enable both to apply that knowledge to their respective tasks both within and outside the home.

Enriching the pool of insights and motivations. Some women, it has been suggested, bring different insights, values, motivations and methods of work to their scientific jobs

than do most men and other women. The inclusion of more women in science will enrich the total pool of talents, insights and motivations, and increase the probability that science will serve the needs of all humanity.

In a few countries in the world there appear to be few major obstacles to women pursuing rewarding careers in science and technology. In most of the world, however, there are major problems. Overcoming these obstacles and problems is one of the most important challenges facing science in the twenty first century.

What can be done to overcome the problems?

Since each country has a unique situation, economically, historically, culturally, both of the international events on this topic concluded that only action by individual countries would be effective. But within countries there are important tasks for government, the scientific community, NGOs and international organizations. There is a clear need for the development of national strategies. Our report for the UN Commission identified seven themes which we believed warranted action at a national level. For each theme we identified a number of transformative actions which we believed could help solve the basic problems of inequality.

These issues were:

- Issue 1 Gender Equity in Science and Technology Education
- Issue 2 Removing Obstacles to Women in Scientific and Technological Careers
- Issue 3 Making Science Responsive to the needs of Society: The Gender Dimension
- Issue 4 Making the Science and Technology Decision-making Process more 'Gender Aware'
- Issue 5 Relating Better with Local Knowledge Systems
- Issue 6 Addressing Ethical Issues in Science and Technology: The Gender Dimension
- Issue 7 Improving the Collection of Disaggregated Data for Policy-makers.

The specific transformative actions were culled from the dozens of scholarly and national reports which were scrutinized by the Working Group. Some of them overlap with those proposed by Jytte Hilden, but others were related to other issues more relevant to the problems of developing countries. There will not be time in my presentation to go into detail regarding the different actions we proposed, but I am attaching them as an addendum to the written version of this speech.

Seven years ago when I was elected the chairperson of the Gender Working Group I was uncertain as to whether this was an important issue. Over the seven years I have become convinced that it is. It has been important to distinguish fact from emotion. There are still a number of issues on which there is insufficient evidence to draw conclusions or make recommendations. These issues need further study and research.

ADDENDUM

The seven issues of the UN Commission on Science and Technology for Development:

Issue 1 Gender Equity in Science and Technology Education

Fewer girls than boys are given the opportunity to obtain formal education. Of the girls who do gain access to schools, a smaller proportion than boys obtain training in science and technology. This limits girls and women's opportunities to meet their basic needs and improve the quality of their lives and those of their families; gain access to employment; create businesses; and acquire skills for citizenship. It also deprives nations of the contribution of many highly talented citizens. The extra barriers and obstacles confronting girls who seek training in science and technology subjects must be removed.

Transformative Actions:

Equity in Gaining Access:

- Provide the same opportunities for access to formal education to girls and boys.

Equality of Opportunity Within Schools:

- Ensure literacy and basic instruction in science and technology for all boys and girls.
- Ensure that the infrastructure, laboratories, and equipment in schools are equally available for girls and boys.
- Ensure that teaching materials in science and technology are sensitive to gender concerns in terms of language and illustrations. Where possible, these materials should also illustrate the link between the subject matter and everyday lives of girls and boys.
- The teaching of science should be broadened to include elements addressing the economic, social and ethical implications of science and technology.
- Recognize the importance of mentors and role models by women science teachers and provide rewards to those who devote substantial time to this activity.

Opportunity for Distance Education and Re-Entry to Schools:

- Provide multiple opportunities for re-entering school, especially for young mothers (in some cultures, early marriage and teenage pregnancy are major reasons for girls leaving school).
- Introduce education programs with flexible locations and times to enable more students, especially girls, to acquire scientific literacy.
- Introduce new approaches to science and technology education such as distance learning, making optimal use of both old (radio) and new (multimedia)

Issue 2 Removing Obstacles to Women in Scientific and Technological Career

In many countries, there are few women in scientific and technological careers. In addition to considerations of equity no country can afford to lose up to one half of its pool of creative and innovative human resources. The obstacles to greater participation of women in scientific and technical careers need to be addressed and overcome.

Transformative Actions:

Specific Measures for All Employers:

Recent national government task forces and reports (3) have explored options for removing barriers to women in science and technology careers. These include general policies and policies to support the professional, personal and family needs of all employees and ensure that the employees are able to balance family responsibilities with professional ones and career development. For example:

- alternative work arrangements such as flexible hours, flexible locations, and job-sharing opportunities; and commitment to on-site child care facilities;
- maternity and paternity leave policies; and hiring and promotion criteria and processes to allow for family responsibilities so that maternity, paternity, and parental leaves do not jeopardize career progression;
- commitment to the hiring, promotion and career development of women in science and technology while adhering to the merit principle;
- policies against discrimination and harassment in the workplace.

Policy Tools for Governments:

- Tax relief for payment of childminders; pay equity legislation; legislation against discrimination; directives for collection of gender disaggregated statistics; establishment of focal points for advice on gender in science and technology; an increase in the number of women appointed to policy advisory and decision-making bodies.

Initiatives in Academia and the School System:

- Establish networks of female professionals in science and engineering; enhance mentoring, role-model, and career advisory programs; provide flexible tenure criteria to accommodate family roles and responsibilities; and provide refresher courses, and re-entry scholarships for women returning to careers in science.

Issue 3 Making Science Responsive to the Needs of Society: The Gender Dimension

Most professionals working in science and technology are insufficiently aware of the needs of their society and the impact of their work on these needs. Equally, citizens are insufficiently aware of the positive potential of science and technology to meet these

needs. In particular, the gender specific nature of the needs and the differential impact of science and technology on the lives of men and women are inadequately recognized by either science and technology professionals or citizens.

Transformative Actions:

- Improve the decision-making mechanisms within the science system to ensure clear articulation of the gender-specific needs and goals of society by incorporating end-user opinions, both those of women and men. Use decision-making techniques, such as technology assessment and decision framework analysis, that make the gender implications of the decisions explicit.
- Encourage political parties and governments to be more explicit in their policy platforms about how they intend to use "science and technology" to meet the basic needs of both men and women equitably in society.
- Encourage public media to sponsor popular science programming including reports on the potential of science to serve goals of society and the basic needs of people; promote reporting on the impact of science on people's lives and in particular the differential impact of science and technology on men and women.
- Support NGOs working at the interface of gender in science and technology for development.

Issue 4 Making the Science and Technology Decision-Making Process More "Gender Aware"

Current structures and processes for decision-making in science and technology for development do not systematically take into account the needs and aspirations of both women and men in a gender-disaggregated manner. Women's needs and interests have been relatively neglected.

Transformative Actions:

- Increase the number of women on science and technology decision-making and policy advisory bodies. Set targets for representation on these bodies with timelines and strategies to ensure adherence.
- Establish databases of professional women to provide institutions with a pool of names of qualified women to be considered for appointment to policy and advisory bodies.
- Increase the understanding of all decision-makers about the gender implications of their decisions through explicit training programs.
- Involve end users, men and women equally, in the determination of research priorities and in the design and implementation of technology and development programs. This will require explicit attention to the participation of women.
- Subject all development programs with a high science and technology component to "gender impact analysis" before initiation. Gender analysis should be included in the

design and the subsequent monitoring and evaluation. Technology assessment techniques and decision framework should incorporate a gender dimension.

- Governments should establish a focal point of expertise in gender, science and technology to be available to advise government departments, facilitate training sessions, and monitor and report on the implementation of government strategies gender, science and technology.

Issue 5 Relating Better with "Local Knowledge Systems"

Modern science and technology has inadequately addressed the potential of local knowledge systems, especially women's knowledge, in the design and implementation of development programs. There is a need to develop new methods of interaction between the two systems for their mutual benefit. Local knowledge is frequently not recorded and is in danger of being lost.

Transformative Actions:

- Ensure the preservation of local knowledge systems with specific attention to its gendered nature.
- Development agencies should give full consideration to the contributions of local knowledge systems, giving specific recognition to the gendered nature of these systems.
- Make greater efforts to find creative ways to promote mutually beneficial exchanges between modern and traditional knowledge systems and technologies for the benefit of both women and men in rural areas.
- Bodies engaged in the study and promotion of intellectual property rights should address the capability of the present system to protect local knowledge owned by communities, paying special attention to its gendered nature. When external agencies exploit this knowledge for commercial gain, mechanisms should be found for compensating the men and/or women in communities where the knowledge originated.

Issue 6 Addressing Ethical Issues in Science and Technology: The Gender Dimension

Ethical issues associated with both the conduct of scientific research and the application of the results of research frequently have a gender dimension which has not been sufficiently recognized or addressed.

Transformative Actions:

- National and international scientific organizations, both governmental and nongovernmental, should develop international conventions, declarations or ethical codes of conduct to provide clear boundaries of acceptable practice both in research

and in application pertaining to their fields of responsibility. These should be widely promulgated.

- National governments should consider whether legislation is needed to enforce adherence to these codes of conduct. The use of technical procedures to identify foetal sex when the purpose is to abort the girl child is a case where some national governments have taken action to legislate the boundaries of unacceptable practice. Other examples include testing of drugs on underprivileged groups, particularly women; the exploitation of local knowledge for commercial gain by outside organizations without appropriate acknowledgement and compensation.
- In determining the ethical issues on which guidelines and codes of conduct are to be developed, there should be wide consultation and involvement of stakeholders and end users.

Issue 7 ' Improving the Collection of Gender Disaggregated Data for Policy Makers

There is a paucity of data available at the national and international levels on the participation rates of men and women in scientific and technological education and careers. There still is no systematic approach or coordinated method for ensuring the systematic collection of gender-disaggregated data on science and technology. Of equal importance for policymakers is the unavailability of data on the differential impact of technical change on men and women's lives.

Transformative Actions:

- An international meeting of statisticians, and science, technology, and gender specialists from national and international bodies should be convened by the United Nations (possibly UNESCO) to identify the critical statistics necessary for policy purposes; to designate responsibility centres; and to establish mechanisms for coordination and collaboration. Methods and common approaches should be decided on to permit cross-culture comparisons over time and to ensure the best use of resources.
- National governments and the United Nations system should revise statistics data-collection methods to ensure gender-disaggregated statistics are systematically and regularly collected both on participation rates and on differential impact; these bodies should coordinate efforts to ensure the collection of complementary sets of data, using common methods.
- Data collected by national governments should be made available to both local and international bodies to ensure their maximum use in policy and program formulation and to ensure their aggregation at the regional and international levels.
- Scientific bodies, universities, and academies should also collect relevant gender-disaggregated data.

6 Van ‘vrouwenkwesie’ naar kennis van gender: een nieuw paradigma voor universitair beleid

Mw. dr. M. Bosch

*Universitair Hoofddocent, Centrum voor Gender en Diversiteit,
Universiteit Maastricht*

‘I have always believed that contemporary gender discrimination within universities is part reality and part perception... I now understand that reality is far the greater part of the balance.’

Deze uitspraak van Charles M. Vest, president van het gerenommeerde MIT in de Verenigde Staten, werd dit voorjaar via internet verspreid, als ware het wereldnieuws! Hij deed deze uitlating ter introductie van een rapport dat door vrouwelijke wetenschappers uit de ‘school of science’ was geïnitieerd en geschreven, daartoe aangemoedigd door de decaan. In het rapport beschrijven de vrouwen, allen *senior* en *tenured faculty*, hoe zij tot hun verbazing tot de ontdekking kwamen hoe seksdiscriminatie er in het post-emancipatietijdperk uitziet:

Nog een citaat:

‘[We] found that discrimination consists of a pattern of powerful but unrecognized assumptions and attitudes that work systematically against women faculty even in the light of obvious good will. Like many discoveries, at first it is startling and unexpected. Once you “get it”, it seems almost obvious.’

Interessant is de ‘ontdekkingsmetafoor’, die typisch is voor de natuurwetenschappen. Het is een uitdrukkingwijze die ook naadloos past in het wetenschappelijke vertoog, waarin nieuwe paradigma’s worden ontwikkeld die recht kunnen doen aan de onverwachte vondsten.

Twee jaar daarvoor werd trouwens ook al zo’n ‘ontdekking’ gedaan door twee Zweedse onderzoeksters, Christine Wennerås en Agnes Wold. Zij stelden op basis van een louter kwantitatieve, statistische analyse van het *peer review*-proces van de Zweedse Medische Onderzoeksraad vast dat sprake was van *gender bias*. Vrouwen bleken veel meer te moeten produceren dan mannen om een zelfde mate van waardering te verkrijgen. Wold en Wennerås trokken hieruit een verregaande conclusie:

‘If gender discrimination of the magnitude we have observed is operative in the peer review systems of other research councils, and in countries other than Sweden, this could entirely account for the success rate of female as compared to male researchers in attaining high academic rank. (Nepotism and sexism in peer review, Nature)

Mede door publicatie van deze uitkomsten in het tijdschrift *Nature*, alsook door de nadruk op kwantitatieve analyse (eindelijk waren dan toch de ‘hard facts’ van discriminatie op tafel gekomen!), ging het nieuws als een lopend vuurtje door de gehele wetenschappelijke wereld. Ook het feit dat het ging om *peer review* droeg bij aan de opwinding, en er volgden dan ook spoedig daarna tal van onderzoeks- en beleidsactiviteiten op het gebied van vrouwen en wetenschap. Eén daarvan is de totstandkoming van de achtergrondstudie *In het hart van de*

wetenschap, waartoe Lidwien Mol, beleidsmedewerker bij de AWT het initiatief nam. Een ander is de activiteit die ons allen vandaag samenbrengt.

De vraag is echter of uw aanwezigheid hier tevens impliceert dat u allen ook instemt met de probleemstelling c.q. de diagnose die door het artikel van Wold en Wennerås op tafel is gelegd, namelijk die van systematisch andere behandeling en beoordeling van vrouwen en mannen en het effect daarvan op de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de wetenschap. Met enige ironie vraag ik me zelfs af hoeveel van dit soort ‘ontdekkingen’ er nog moet worden gedaan! Was het niet al in 1966 op een studiedag aan datzelfde MIT dat Alice Rossi haar klassieke bevindingen presenteerde op de vraag ‘Women in Science: Why So Few?’ en die zij publiceerde in het wereldwijd gelezen *Science*? En is in de jaren zeventig niet al het indringende boek verschenen over Rosalind Franklin, de kristallografe die de foto’s maakte die achteraf gezien doorslaggevend zijn geweest voor de vaststelling van de structuur van DNA als een dubbele helix? Die foto’s werden achter haar rug om getoond aan Watson en Crick, zodat Franklin aanvankelijk – ondanks haar cruciale rol – geheel buiten het ontdekkingsverhaal bleef waarvoor haar collegae werden beloond met de Nobelprijs. Sinds die tijd is heel veel onderzoek gedaan waarin vele facetten van de relatie tussen mannen, vrouwen en wetenschap aan het licht zijn gekomen. In veel van dit onderzoek gaat het trouwens al helemaal niet meer om de vraag *of* er gediscrimineerd wordt, maar *hoe*. De vraag is zelfs of de term discriminatie wel het juiste woord is voor de veelsoortige processen van in- en uitsluiting waarbij mannen én vrouwen én de wetenschap betrokken zijn. De focus op discriminatie gaat hand in hand met vragen omtrent gelijkheid en rechtvaardigheid. Minstens zo urgent, en dat is ook de kern van *In het hart van de wetenschap*, is de voortdurende onderbenutting van talent en het verlies aan inhoudelijke kwaliteit door een gebrek aan diversiteit. In het boek wordt niet alleen een overzicht aangereikt van beschrijvende en verklarende literatuur, ook wordt beargumenteerd hoezeer maatschappelijke diversiteit en wetenschappelijke kwaliteit met elkaar verknoopt zijn. Benutting en stimulering van diversiteit kunnen onzes inziens bijdragen aan de oplossing van actuele problemen als het geringe maatschappelijke draagvlak voor wetenschap en van problemen met betrekking tot implementatie. Het is mijn overtuiging dat alleen op basis van diepgaande kennis van het complexe proces van wetenschap beleid kan worden ontwikkeld dat in staat is daadwerkelijk veranderingen te bewerkstelligen. Ik denk ook dat - gezien de reeds bestaande kennis - dat proces juist door de lens van gender en diversiteit goed zichtbaar gemaakt kan worden. Volgens mij is het dan ook tijd om het doen van ‘ontdekkingen’ achter ons laten en over te gaan tot de paradigmawisseling die nodig is voor het maken van doeltreffend beleid.

Om de weg vrij te maken deze paradigmawisseling wil ik eerst afrekenen met enkele misvattingen over de relatie tussen vrouwen en wetenschap die vooral in Nederland een hardnekkig leven lijken te hebben, en die misschien wel de verklaring vormen voor het feit dat Nederland er vergeleken bij de meeste andere Europese landen tamelijk slecht opstaat.

‘Biologie is lot’?

De eerste misvatting, en degene die het meest aansluit bij *common sense*-opvattingen over mannen, vrouwen en wetenschap, werd het vorige jaar door de toenmalige voorzitter van de KNAW gegeven in een VPRO-documentaire over de bevindingen van Wold en Wennerås:

‘Vrouwen die hoogleraar willen worden, moeten natuurlijk wel beseffen dat zij dan niet meer hun eigen kleren kunnen naaien.’

Hoewel de formulering misschien wat ongelukkiger is uitgevallen dan bedoeld, is dit nog steeds de meest gangbare verklaring voor de geringe aanwezigheid van vrouwen in de wetenschap. De uitspraak suggereert dat de onderrepresentatie van vrouwen wordt veroorzaakt door de onvoldoende overgave van vrouwen aan de wetenschap en de wetenschap alleen. Het ‘kleren naaien’ is uiteraard een metafoor voor de verzorgende taken die vrouwen normaliter in de privé-sfeer verrichten.

Op de achtergrond van deze veelgehoorde argumenten, die een geringere ambitie en tijdsinvestering en ‘andere keuzen’ van vrouwen veronderstellen, sluimert de aloude medisch-biologische gefundeerde idee van de natuurlijke bestemming van vrouwen. Hoewel de biologische verklaring van ongelijke sekseverhoudingen inmiddels in zijn meest simpele vorm allang is achterhaald leeft het voort in psychologische en sociale theorieën over sekseverschillen. Dat het biologisch argument in kringen van wetenschappers echter wel nog steeds op een ruime acceptatie kan rekenen, blijkt uit een eveneens recente uitspraak door de huidige voorzitter van NWO in een overigens heel sympathiek artikel in *NRC Handelsblad*. Hij zegt daar dat het geringe aantal vrouwen in de natuurwetenschappen te verklaren is uit de rol die testosteron speelt in de ‘harde vakken’.

De veronderstelling dat vrouwen anders gemotiveerd zijn en andere keuzen maken dan mannen, ligt ook ten grondslag aan de ‘*productivity puzzle*’ die de gemoederen een tijdlang bezig heeft gehouden, de zoektocht naar een verklaring voor het raadsel dat allerlei onderzoek leek aan te tonen dat vrouwen relatief zo’n 30% minder publiceerden dan mannen. Voor een uitgebreide analyse van de zoektocht naar een antwoord verwijs ik u naar hoofdstuk 2 van *In het hart van de wetenschap*, maar ik kan u vast verklappen dat de suggestie dat vrouwen minder gemotiveerd of gekwalificeerd zouden zijn inmiddels door allerlei onderzoek is gerelativeerd zoniet weerlegd. Sterker, de zoektocht heeft aan het licht gebracht dat productiviteitsmeting met nog veel meer voetangels en klemmen is bezaaid dan al werd gedacht. Juist het onderzoek naar sekseverschillen in publicatieoutput heeft de aandacht gevestigd op disciplinaire verschillen als ook op de sterke relatie tussen wetenschappelijke positie en productiviteit. Daarnaast hebben diverse onderzoeken aangetoond dat vrouwen in sommige disciplines hogere citatiescores behalen bij lagere productiviteit.

Nog een ogenblikje geduld aub...

Een andere verklaring die tamelijk gangbaar is, maar die ook een misvatting blijkt, is dat de voortgang in dezen slechts een kwestie is van tijd. Vrouwen zijn pas in de jaren zeventig in grotere getale aan de universiteit gaan studeren, en hun doorstroom naar wetenschappelijke functies laat dus nog even op zich wachten. Dit argument wortelt in een optimistisch vooruitgangdenken waarin integratie- en democratiseringsprocessen worden gezien als mechanisch en lineair. Een belangrijke rol in dit denken spelen metaforen als het opengaan van deuren en het nemen van drempels en de ontelbare verhalen over ‘eerste vrouwen in’. Als er één schaap over de dam is... In de Verenigde Staten werd dit optimisme sinds het begin

van de jaren tachtig aangeduid met de metafoor van de *pipeline*: vrouwen zaten inmiddels in groten getale in de pijpleiding, en zouden dus op termijn wel doorstromen. Maar de praktijk blijkt anders. Inmiddels is de metafoor onttroond door het beeld van *leaks* in de *pipeline*, lekken die zich manifesteren op elk moment dat er een nieuwe carrièresprong wordt gemaakt. (van student naar aio, van aio naar ud etc.) Wil Portegijs heeft bovendien in enkele studies laten zien dat de uitstroom van vrouwen systematisch hoger is dan van mannen als gevolg van het aflopen van tijdelijke arbeidscontracten en teleurstelling in de universitaire cultuur. Ook in haar recente studie *Eerdaags evenredig?*, toont zij aan dat de doorstroom van mannen en vrouwen een klein maar significant verschil laat zien dat op termijn zorgt voor nog grotere seksesegregatie. Ook in de Angelsaksische landen is herhaaldelijk de aandacht gevestigd op het feit dat 'getting on' een even groot probleem is als 'getting in'.

Het mechanisch vooruitgangdenken veronderstelt dat een homogene groep (vrouwen of andere anderen), langzaam maar zeker integreert in een even homogene, en in wezen onveranderlijke, wetenschap. Maar niets is minder waar. Zo zijn er niet alleen heel veel verschillen binnen de wetenschap die alle effect hebben op de verschillende aanwezigheid van mannen en vrouwen, er hebben ook steeds allerlei structurele veranderingen in de wetenschappelijke organisatie plaats. Zo heeft in Nederland nog niet zolang geleden een herstructureringsoperatie plaatsgevonden, die voor vrouwen – naar Noordenbos en Hawkins hebben berekend – heel slecht is uitgepakt, wat trouwens ook heel begrijpelijk is: het probleem waarvoor de operatie een oplossing moest bieden was een probleem dat louter gold voor mannen en niet voor vrouwen.

De geschiedenis van de integratie van vrouwen in de wetenschap is dus geenszins een van gestage vooruitgang, maar van discontinuïteiten en cycli van voor- en tegenspoed. Zoals al gezegd zijn er in de afgelopen vijftig jaar - mede door de opkomst van gender- en vrouwenstudies - steeds betere verklaringen voor de moeizame relatie tussen vrouwen en wetenschap in omloop gebracht. Om die te kunnen toelichten wil ik eerst even iets zeggen over de betekenis en bruikbaarheid van het concept *gender* als instrument voor het analyseren van sekseverhoudingen.

Gender en macht

Binnen vrouwenstudies werd het zoeken naar oorzaken of eenduidige verklaringen voor bestaande verschillen tussen de seksen (biologisch, psychologisch of sociaal) al in de jaren tachtig ingeruild voor nauwkeurige analyses van de totstandkoming of constructie van gender of sekseverschillen. Vrouwen worden immers niet als vrouw geboren, zoals Simone de Beauvoir al in 1948 schreef, maar tot vrouw – en tweederangs burger – gemaakt. Net als mannen tot mannen worden gemaakt, overigens, maar dat is veel minder zichtbaar omdat sekse en sekseverschil vooral in verhalen over vrouwen tot stand komen, verhalen die trouwens heel vaak op het lijf van vrouwen worden geschreven.

Gender is het analytisch concept dat een naam gaf aan de sociaal ordenende werking van ideeën over (mannen en) vrouwen, (mannelijkheid en) vrouwelijkheid. Gender betekent dat het vooral culturele noties en betekenissen zijn (betekenissen die zijn vastgelegd in wetenschappelijke kennis, wetgeving, literatuur en beeldende kunst) die sekseongelijkheid maken en legitimeren door mannen en vrouwen te vertellen wie zij zijn en wat zij horen te doen. Ordening door middel van gender, het maken van verschil heeft altijd ook met macht te

maken, omdat in het binaire begrippenpaar man-vrouw, mannelijkheid-vrouwelijkheid de ene pool altijd hoger wordt gewaardeerd dan de andere. Daarom gaat sekseverschil vrijwel altijd over in seksenongelijkheid. En daarom is het tevens mogelijk gender in te zetten en te gebruiken om hiërarchie en machtsverschil aan te duiden en te organiseren, ook wanneer het niet over ‘echte mannen’ en ‘echte vrouwen’ gaat. Dat verklaart bijvoorbeeld mede waarom ‘harde vakken’ en ‘kwantitatieve onderzoeksmethoden’ die we met mannelijkheid cq testosteron associëren, in hoger aanzien staan dan zogenaamde softe vakken en kwalitatieve methodieken.

De introductie van gender in het onderzoek naar de maatschappelijke ongelijkheid van mannen en vrouwen heeft de onderzoeksrichting veranderd van vrouwen en ‘de vrouwenkwestie’ naar de steeds veranderende wijze waarop mannen en vrouwen zich in de context van allerlei instituties en organisaties tot elkaar verhouden. Omdat gender bovendien analoog is aan, en interacteert met andere noties van verschil, zoals kleur, klasse, leeftijd en etniciteit, is het perspectief verbreed en gaat steeds systematischer de aandacht uit naar gender én diversiteit.

Gender in wetenschapsstudies

Het analytische concept gender heeft ook in het wetenschapsonderzoek een grote impact gehad. Bestond dit aanvankelijk vooral uit empirisch onderzoek waaruit de ‘*unfairness*’ van wetenschap moest blijken, allengs is er aandacht gekomen voor de meervoudige wijze waarop gender en wetenschap met elkaar verknoopt zijn. Ik zal hier drie richtingen behandelen die ik voor het gemak als volgt heb genoemd: 1. gender door wetenschap, 2. het geslacht van de wetenschap en 3. gender in wetenschap.

1. Gender door wetenschap

De eerste richting in het onderzoek naar de relatie tussen gender en wetenschap – en dat ik heb aan geduid als *gender door wetenschap*, gaat over de wijze waarop wetenschap gender produceert door een fixatie op sekseverschillen en op vrouwen als *object* van onderzoek. Virginia Woolf verwoordde dit inzicht al in haar beroemde essay *A Room of One's Own* (1929). Daarin gaat de protagoniste onder andere naar de bibliotheek om antwoord te krijgen op haar vraag waarom er zo weinig vrouwelijk genieën zijn, en zij komt er dan achter dat er boeken en boeken volgeschreven zijn over ‘de sekse’. ‘*Are you aware,*’ zo vraagt ze haar lezeressen retorisch, ‘*that you are, perhaps, the most discussed animal of the universe?*’

Al een halve eeuw vóór Woolf bekritiseerde ook de Nederlandse autodidact en sociaal hervormer Helene Mercier het vele onderzoek naar vrouwen:

‘De vrouw geniet sedert eenigen tijd de twijfelachtige en voor haar zelve vaak pijnlijke eer van voor den geleerde een voorwerp van studie te zijn. Zij wordt onder het ontleedmes en onder den microscoop gebracht. Haar lichaams- en zielskrachten worden aan elkaar getoetst, haar deugden en gebreken ontrafeld, haar aanleg doorzocht, haar neigingen bestudeerd, haar werkkraft gewogen. En het resultaat van al dat onderzoek is, dat zij aan de meest uiteenlopende eischen zou moeten voldoen, de meest uiteenlopende richtingen zou moeten volgen, daar de een ontdekt wat de ander niet aan haar weet te vinden en dientengevolge oplegt en gunt, wat de ander haar onthoudt en verbiedt.’ (Mercier, 1877/1911).

Deze observatie leidde dus pas een eeuw later tot een systematische kritiek op het feit dat vrouwen en het sekseverschil vooral hun betekenis kregen in en door de wetenschap.

Aanvankelijk richtte de feministische wetenschapskritiek zich op de biomedische wetenschappen. Waarom hadden biologen en medici toch zo'n enorme, bijna obsessieve belangstelling voor het in kaart brengen van sekseverschillen. En liet de veelvoud van theorieën over wat de kern van sekse was: baarmoeder of eierstokken, hormonen of genen, niet zien hoe historisch en veranderlijk ook de biologische visie op sekse was? Na de biologie werden ook andere (exacte en minder exacte) wetenschappen geanalyseerd op hun bijdrage aan het denken over sekse en sekseverschillen. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan kritiek op het 'Man als Jager' model in de archeologie, of het fundamentele concept van 'de rationele mens' in de economie. Daardoor werd zichtbaar dat de wetenschap vaker partij is geweest dan arbiter in het denken over sekse, met alle consequenties voor vrouwelijke wetenschappers van dien.

2. Het geslacht van de wetenschap

De tweede richting in het onderzoek naar gender en wetenschap - dat ik analoog aan mijn proefschrift *het geslacht van de wetenschap* heb genoemd - sluit het meest direct aan bij de vraag naar de verschillende posities van vrouwen en mannen in de wetenschap. Hoe komt het dat vrouwen nog steeds – wat men hardnekkig blijft noemen – 'verkeerde keuzes' maken en *en masse* voor de minder prestigieuze disciplines kiezen dan mannen, al is dat in andere landen soms opvallend anders. En waarom stoten zij niet door naar de hogere functies? Waarom zijn er eigenlijk zo weinig vrouwelijke Nobelprijswinnaars geweest

Als exemplarisch voor dit soort onderzoek kan Margaret Rossiters studie naar *Women Scientists in America* uit 1984 gelden. De grote hoeveelheid materiaal die zij over deze groep tot dan toe volkomen onzichtbare vrouwen wist te verzamelen, maakte haar duidelijk dat die onzichtbaarheid niet het gevolg was van hun (werkelijke) afwezigheid maar van de systematische wijze waarop deze vrouwen in cultuur en organisatie, alsook in de historische verhalen daarover (de perceptie) onzichtbaar waren gemaakt. Ze raakte steeds meer overtuigd van het belang van 'stereotypen' die het denken over vrouwelijkheid en wetenschap beheersten, die vrouwelijke wetenschapper tot een *contradictio in terminis* maakten: als wetenschappers waren zij atypische vrouwen, en als vrouwen atypische wetenschappers.

Het resultaat van haar zoektocht is een boek geworden, dat inmiddels klassiek is. Naast een analyse van de wijze over de vrouwelijke wetenschapper wordt gesproken, heeft Rossiter gekeken naar de manier waarop 'de wetenschap' haar 'mannelijkheid' vestigde en bewaakte. Een belangrijke conclusie is dat de professionalisering van de wetenschap aan het eind van de vorige eeuw voor een belangrijk deel kan worden gezien als een reactie op de toestroom van afgestudeerde vrouwen tot de professionele verenigingen en de academische beroepen. Op het moment dat vrouwen kenbaar maakten met hun hoger onderwijs ook (wetenschappelijke) arbeid na te streven (en niet een beter onderlegd moederschap) werden er discussies gevoerd over de 'manliness' van bepaalde professies. Ook werden plots allerlei (zogenaamd sekseneutrale) criteria ontwikkeld die de toegang van vrouwen tot de instellingen van wetenschap, academies en genootschappen beperkten. De parallellen met huidige toelatingsprocessen (voor onderzoekscholen) liggen voor het oprapen..!

Belangrijk is ook Rossiters constatering dat in de wetenschap sprake is van 'vrouwenwerk' – in de vorm van (langdurige) assistentschappen in uiteenlopende instituten van wetenschap, waar vaak heel specifieke taken werden verricht. Zij typeert dit

arbeidspatroon in de wetenschap als verticale of hiërarchische segregatie. Daarnaast ontstonden territoriaal (of horizontaal) gesegegreerde ‘vrouwelijke’ terreinen of instituties van wetenschap, zoals de vrouwen*colleges*. Deze gebieden bevestigden steeds de ‘andere’ positie van vrouwen in de wetenschap en brachten vaak ook een institutionele apartheid met zich mee. Behalve op deze in- en uitsluitingsprocessen vestigde Rossiter de aandacht op de effecten van functiewaarderingsystemen op de posities van mannen en vrouwen. Ook liet zij zien hoe al in de jaren dertig definities van de mannelijke wetenschapper de selectie van kandidaten voor prestigieuze beurzen beïnvloedde. Uit haar onderzoek blijkt dat toen een even onwrikbare als kneedbare definitie van kwaliteit werd gehanteerd als Odile Verhaar heeft gedetecteerd in haar analyse van enkele benoemingsaffaires in het kader van het zo ferm ingezette positief actiebeleid van de Universiteit van Amsterdam.

Vele van Rossiters bevindingen zijn inmiddels ook voor veel andere landen bevestigd – zij het dat overal uiteraard lokale verschillen zijn. Aanvullend onderzoek heeft bovendien aangetoond dat de negentiende-eeuwse professionalisering van de wetenschap hand in hand ging met het aanscherpen van de scheiding tussen privé-sfeer en openbare sfeer, en afbakeningsprocessen in termen van (vrouwelijke) amateurs en (mannelijke) professionals, ‘vrouwenstudie’ en studie. Maar haar analyses worden ook door eigentijds, psychologisch onderzoek bevestigd. Virginia Valian bijvoorbeeld spreekt *sekseschema’s*, die onze waarneming en onze evaluaties van mannen en vrouwen vertekenen, waardoor we vrouwen systematisch onderwaarden en mannen overwaarden. Vrouwen, zo laat zij zien, worden in allerlei situaties gewoon niet herkend als personen die leiding kunnen geven. Een mooi praktijkvoorbeeld is in dit verband de anekdote die Lieteke van Vucht Tijssen onlangs in *Opzij* vertelde over haar kennismaking met het gemeentebestuur van Utrecht als onderdeel van haar benoeming tot lid van het College van Bestuur. Geen wonder dat het aantal vrouwen in de bestuurlijke top nog steeds zo gering is!

De stereotypering en onderwaardering van vrouwen is inderdaad nog steeds aan de orde van de dag. Ik wil echter benadrukken dat het even belangrijk is om te kijken naar beeldvorming en stereotypering van mannen, mannelijkheid en wetenschap, meer en minder mannelijke vakken, de mannelijke wetenschapper of de wetenschapper als man. Een niet lang geleden door de US Academy of National Science uitgegeven handboek voor de wetenschapper opent bijvoorbeeld met een stereotiep ontdekkingsverhaal in een nachtelijk, op de bewaker na totaal verlaten laboratorium. Het is niet moeilijk om deze neutrale wetenschapper te kunnen ontmaskeren als een man die ongehinderd door aardse zaken als lichamelijk behoeften of gezin en zorg zijn ‘heilige passie’ (naar het onlangs uitgegeven gelijknamige boek over de fascinaties van wetenschappers) kan uitleven. Het is dit machtige beeld van de gedreven, zich geheel opofferende wetenschapper dat in mijn ogen bepaalt dat kwaliteit nog steeds gemeten wordt in absolute criteria van kwantiteit, en dat de parttime wetenschapper nog steeds wordt gezien als een *contradictio in terminis*.

Dit soort onderzoek naar de seksetypering van wetenschap en wetenschappers in relatie tot definities van vrouwelijkheid en mannelijkheid en de werkelijke aanwezigheid van mannen en vrouwen in de werkplaats van de wetenschap, is van groot belang om te begrijpen hoe seksneutrale maatregelen heel seksespecifieke gevolgen kunnen hebben, of waarom veranderingsstrategieën soms voor mannen wel en voor vrouwen niet blijken te werken. Juist de manier waarop de wetenschap haar ‘mannelijkheid’ vestigt en bewaakt – enerzijds actief,

door over wetenschappers te spreken in termen die alleen op mannen kunnen slaan – en passief, door over vrouwen vooral als probleem te spreken, is van groot belang voor de vraag: ‘Women in Science: Why so Few?’

3. Gender in wetenschap

Over deze derde onderzoekspoot binnen gender en wetenschapsstudies moet ik kort zijn en u opnieuw verwijzen naar *In het hart van de wetenschap*. Het betreft hier uiteenlopend en veelal fascinerend onderzoek naar de wijze waarop betekenissen van gender een rol spelen in methoden en rechtvaardiging van de wetenschap. In dit onderzoek gaat het om de alomtegenwoordige, symbolische en stilzwijgende noties van mannelijkheid en vrouwelijkheid die de legitimaties van wetenschap aankleven. Hét grote voorbeeld is hier de hardnekkige metafoor van de natuur als vrouw, en de wetenschapper die de natuur ertoe moet brengen een striptease voor hem te doen. Deze metafoor die is terug te vinden in vele interviews en autobiografische geschriften van mannelijke wetenschappers, en heeft vrouwelijke onderzoekers als de biologe Fox Keller ertoe gebracht zich af te vragen hoe vrouwelijke wetenschappers zich tot de natuur (zouden moeten) verhouden.

De multidimensionaliteit of complexiteit die deze weliswaar te onderscheiden maar geheel met elkaar verknoopte onderzoeksrichtingen blootlegt, kan niet alleen de hardnekkigheid, maar ook de veelvormigheid van de problemen in de relatie tussen vrouwen, mannen en wetenschap verklaren zoals aanwezig in en bepalend voor oordelen in benoemingsprocedures en selectiepraktijken, voor beeldvorming en organisatie. De winst van dit onderzoek is mijns inziens dat het niet alleen veel leert over mannen en vrouwen en de verschillende percepties daarvan, maar vooral ook over wetenschap: als een door en door sociale institutie die niet tegen wil en dank de invloeden van de buitenwereld ondergaat, maar zelf producent is van sociale verhoudingen. Die niet alleen gender produceert, maar zelf ook een geslacht heeft en via gender macht uitoefent.

Deze inzichten staan ver af van het idee dat vrouwen (en hun vermogen tot voortplanting) het probleem zijn dat bestreden kan worden met een emancipatiebeleid dat voornamelijk bestaat uit op vrouwen gerichte maatregelen als kinderopvang of loopbaantraining of eenzijdige mentoring. Het wordt tijd dat beleidsmakers kennis nemen van het vele bestaande onderzoek op het gebied van wetenschap, gender en diversiteit om daarop veelomvattend beleid te baseren. De AWT heeft daartoe een aanzet gegeven door het boek *In het hart van de wetenschap* als achtergrondstudie te willen uitgeven. Ik vind dat een fantastisch begin en spreek de hoop uit dat het ook daadwerkelijk zal bijdragen tot het formuleren van verdergaand beleid dan we tot nu toe in Nederland gewend zijn. (Wie wil weten waarom twintig jaar emancipatiebeleid zo weinig heeft opgeleverd, leze meteen hoofdstuk 1.)

Bij wijze van voorproefje op het gewenste beleid en tevens als uitsmijter van mijn betoog volgen hier de vijf aanbevelingen die in Hoofdstuk 5 van het boek systematisch en beredeneerd worden gedaan.

1. STIMULERINGSHOOGLERAREN
2. CONTRACT COMPLIANCE
3. VERANTWOORDELIJKHEID EN MAINSTREAMING (Men – part of the solution, not just part of the problem)
4. INTEGRATIE VAN GENDER- EN DIVERSITEITSSTUDIES IN ONDERWIJS EN ONDERZOEK
5. LANDELIJKE ADVIES- EN EXPERTISECENTRUM

7. Verslagen discussiegroepen

- (a) Selectie van onderzoeksvoorstellen bij NWO en KNAW
- (b) (On)aantrekkelijkheid van een wetenschappelijke carrière
- (c) Mogelijke en gewenste rol en taak van de centrale overheid
- (d) Effectieve beeldvorming: gender en de perceptie van wetenschappelijke kwaliteit

Verslag discussiegroep a:

Selectie van onderzoeksvoorstellen bij NWO en KNAW

In deze sessie staat – onder voorzitterschap van mw. prof.dr. J. van Doorne-Huiskes - de selectie van onderzoeksvoorstellen centraal. Allereerst geeft mw. dr. M.L.M. Brouns een toelichting bij het onderzoek naar de selectiewijze van PIONIER-subsidies, TALENT-subsidies (beide NWO) en Akademie-onderzoekers (KNAW). Vervolgens geven de vice-voorzitter van NWO, prof.dr. D.D. Breimer, de president van de KNAW, prof.dr. R.S. Reneman, en de Rector Magnificus van de KUN, prof.dr. T.J.M. van Els, een reactie. Aansluitend is discussie.

Inleiding mw. dr. M.L.M. Brouns, ‘De kwaliteit van het oordeel. De rol van sekse in de toekenning van NWO/KNAW subsidies’ (voor volledige tekst: zie bijlage bij deze sessie)

Brouns begint haar uiteenzetting door erop te wijzen dat het belangrijk is om naar de toekomst te kijken, desalniettemin wil zij graag van de gelegenheid gebruik wil maken om het rapport toe te lichten. Ze benadrukt dat het rapport uitdrukkelijk is bedoeld als vooronderzoek. Binnen het zeer beperkte budget is gezocht naar een zo optimaal mogelijke aanwending van de middelen. Het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies (NGV), dat de opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) ontving, heeft Brouns als onderzoeker aangesteld; op specifieke onderdelen is zij ondersteund door specialisten. Daarnaast heeft het NGV een wetenschappelijke adviesraad ingesteld die het onderzoek nauwlettend volgde.

In het onderzoek is gekozen voor persoonsgebonden steunvormen, omdat bij deze programma's de kandidaten vooraf bekend zijn en te verwachten viel dat hier de grootste kans was een eventuele genderbias aan te treffen. Vanwege het geringe beschikbare budget is het onderzoek beperkt gebleven tot de programma's PIONIER, TALENT (beide van NWO) en Akademie-onderzoekers (KNAW). Een belangrijke conclusie op basis van deze programma's is dat bijzonder weinig vrouwen een aanvraag indienen.

Vervolgens gaat Brouns in op het TALENT-programma. Hier is de successcore van mannen en vrouwen (gemiddeld over de verschillende wetenschappelijke disciplines) ongeveer gelijk. Op het eerste gezicht lijkt hier niets aan de hand te zijn, maar bij uitsplitsing naar disciplines blijken grote verschillen in successcores op te treden. In de Exacte Wetenschappen is de successcore voor vrouwen 84% (periode 1990-1998), bij de Aard- en Levenswetenschappen 26% (periode 1990-1998). Brouns geeft aan dat er op disciplinair niveau dus duidelijke genderverschillen zijn. Vervolgens is dossieronderzoek verricht naar de TALENT-aanvragen in de Exacte Wetenschappen (in totaal 104 dossiers, waarvan 28 van vrouwelijke aanvragers) en de Aard- en Levenswetenschappen (in totaal 16 dossiers, waarvan 8 van vrouwelijke aanvragers). Onderzocht werd de samenhang tussen kenmerken van de aanvrager (sekse, productiviteit, snelheid promotie etc.), de beoordeling van de externe adviseurs en de besluitvorming van NWO. Uit dit dossieronderzoek concludeerde Brouns dat de correlatie tussen productie en kans op succes wel voor mannen aanwezig was, maar niet voor vrouwen.

De mannelijke TALENT-aanvragers kregen gemakkelijker het label 'excellent' toegewezen, ook al hadden vrouwen evenveel gepubliceerd. Brouns concludeert hieruit dat de ideeën over wetenschappelijke competentie sterker met mannen verbonden zijn.

Voor de toekomst wil Brouns graag de volgende aanbevelingen doen:

- meer vrouwen moeten subsidieaanvragen indienen bij NWO en KNAW;
- meer vrouwen moeten worden betrokken bij de beoordeling van en besluitvorming over subsidieaanvragen;
- er zou een debat moeten worden gevoerd met betrekking tot ideeën over wetenschappelijke competentie in relatie tot mannelijke en vrouwelijke onderzoekers en met betrekking tot disciplinaire verschillen;
- er moet meer onderzoek worden verricht naar beoordelingsmechanismen, inclusief de voordrachtprocedure binnen universiteiten (voor b.v. Akademie-onderzoekers);
- transparantie in procedures is in het belang van nieuwkomers, waaronder vrouwen.

Reactie prof.dr. D.D. Breimer, vice-voorzitter NWO

Breimer benadrukt dat hij in zijn presentatie vooral wil stil staan bij de toekomst. Reeds eerder heeft een gesprek plaatsgevonden over het rapport van Brouns en de kanttekeningen die NWO daarbij plaatst. Hij kan, als voorzitter van de TALENT-commissie, beginnen met de verheugende mededeling dat dit jaar 45% van de TALENT-aanvragen van mannen zijn gehonoreerd en maar liefst 67% van de aanvragen van vrouwen. Vervolgens gaat hij nader in op het organogram van NWO en de procedures rond aanvragen. In 1998 is NWO gereorganiseerd. Sindsdien zijn er zeven gebiedsbesturen die de verantwoordelijkheid hebben voor de toewijzing en besluitvorming van subsidies binnen hun gebied, met uitzondering van een aantal centrale steunvormen (zoals TALENT). De gebiedsbesturen zijn de inhoudelijk aanspreekbare en besluitvormende gremia voor de respectieve vakgebieden, waarmee NWO platter is geworden en de afbakening tussen disciplines minder stringent is (veel 'schotten' zijn verdwenen).

Algemene uitgangspunten bij NWO zijn in ieder geval dat er geen vooringenomenheid is ten aanzien van vrouwen of mannen, leeftijdsgrenzen zijn zoveel mogelijk afgeschaft en er is een zorgclausule van kracht voor die subsidieprogramma's die gezien hun doelgebonden karakter wel nog een leeftijdslimiet kennen. Als algemeen knelpunt voor NWO noemt hij het lage honoreringspercentage, dat vaak minder dan 20% is, waarmee de open competitie eerder het karakter krijgt van een prijsuitreiking. Hij betreurt het dat NWO vaak bij gebrek aan financiële middelen zelfs als excellent beoordeelde aanvragen niet kan toekennen.

Tot slot zet hij het nieuwe stimuleringsbeleid van NWO uiteen:

- systematische dataverzameling ('monitoring') van man-vrouw verhouding bij subsidieaanvragen en -toekenningen (het jaarboek 1998 rapporteert voor het eerst over deze cijfers);
- samenstelling van commissies en besturen een zo goed mogelijke afspiegeling laten zijn van de man-vrouw verhouding in het betreffende vakgebied; binnenkort zal het Algemeen Bestuur van NWO worden uitgebreid met een vierde en tevens vrouwelijk lid (mw.prof. A.C.J. Hulk); de meeste gebiedsbesturen en centrale selectiecommissies

binnen NWO hebben overigens verhoudingsgewijs al meer vrouwen dan er vrouwelijke hoogleraren en UHD's zijn;

- het stimuleringsprogramma ASPASIA dat NWO, VSNU en het Ministerie van OCenW hebben opgezet. Dankzij dit programma kan een dertigtal vrouwelijke UD's doorstromen naar een UHD-functie. Het programma geldt in eerste instantie voor vijf jaar en kan daarna met nog eens vijf jaar verlengd worden, afhankelijk van de uitkomsten van een evaluatie. Hoewel NWO momenteel onderzoekt of het ambitieniveau van het ASPASIA-programma verhoogd kan worden, is een toename van circa 30 op 180 vrouwelijke UHD's al een mooie kwaliteitsimpuls. Breimer merkt daarbij als kanttekening wel op dat NWO nauwlettend zal volgen of het programma geen ongewenste neven-effecten teweeg brengt. Het programma is immers bedoeld als additionele beleidsmaatregel. Het is niet de bedoeling dat universiteiten bij vrouwen die toch al in aanmerking komen voor een bevordering tot UHD het ASPASIA-programma als extra selectie criterium gaan gebruiken en daarmee juist een extra barrière creëren voor vrouwelijk talent.

De voorzitter van de workshop, mw. Van Doorne-Huiskes, onderstreept deze uiteenzetting door te wijzen op het feit dat zij reeds twintig jaar betrokken is bij het werk van NWO en recentelijk een positieve culturomslag binnen de organisatie bespeurt.

Reactie prof.dr. R.S. Reneman, president KNAW

In reactie op de presentatie van Brouns benadrukt Reneman dat de universiteiten de voordrachten voor Akademie-onderzoekers doen en dus in eerste instantie verantwoordelijk zijn voor het geringe aantal vrouwelijke kandidaten dat wordt voorgedragen. Er worden minder vrouwen voorgedragen dan op grond van het aantal gepromoveerde vrouwen verwacht zou mogen worden. Voor de beoordeling van de voorstellen benadert de KNAW minimaal 2 tot 3 referenten. In bijna alle commissies zijn interviews met de kandidaten gangbare praktijk. Reneman stelt verder dat het aantal beschikbare plaatsen per gebied afhangt van de 'opwaartse druk' per vakgebied, d.w.z. van de spreiding van het aantal voorgedragen kandidaten waarbij gestreefd wordt naar een slagingspercentage tussen 35% en 40%. Uit het rapport van Brouns zou afgeleid kunnen worden dat de successcores van mannen en vrouwen ongeveer gelijk zijn. Wel zijn er verschillen per discipline waar te nemen: vrouwen scoren slechter bij de geesteswetenschappen (26%), maar significant beter in de maatschappijwetenschappen (50%). Bij statistische analyse blijkt dat de verschillen bij de geesteswetenschappen niet, maar bij de maatschappijwetenschappen wel significant zijn. Hij wil daar echter geen conclusies aan verbinden. Hij sluit geenszins uit dat vrouwen voorzichtiger zijn bij het indienen van voorstellen en beter beslagen ten ijs willen komen dan mannen.

Hij is niet zo'n voorstander van de aanbeveling van het NGV-rapport om aanvragen van vrouwen die net onder de streep zijn geëindigd voor een 'second opinion' in aanmerking te laten komen. Dit zou suggereren dat mannen die net boven de streep zijn, slechter zouden zijn dan vrouwen onder de streep.

In verdere reactie op het rapport van Brouns geeft Reneman aan dat hij een voorstander is van het benoemen van meer vrouwen als referent. Hij is echter niet voor toetreding van meer jonge onderzoekers, omdat naar zijn ervaring jonge onderzoekers vaak minder goed kunnen nuanceren en onvoldoende overzicht hebben van het vakgebied. De Akademie heeft tot nu toe als beleidsuitgangspunt dat alleen de Akademieleden die nog actieve onderzoekers zijn, deel uitmaken van KNAW-commissies, maar Reneman beaamt dat dit vaak iets oudere (want gevestigde) deskundigen zijn. Of commissies alleen uit Akademieleden zouden moeten bestaan, verdient naar zijn mening verdere discussie. Ook is hij bereid de instellingen te vragen bij het voorstellen van kandidaten rekening te houden met het percentage vrouwelijke kandidaten in relatie tot het percentage vrouwelijke promovendi.

Het grootste probleem is volgens Reneman het deeltijdwerken van vrouwen en in toenemende mate van mannen. In een dienstverband van vier dagen (of minder) kan minder worden bereikt dan in een fulltime dienstverband. Bovendien geven naar zijn waarneming vrouwen - en steeds meer mannen - er de voorkeur aan niet aan de competitieve sfeer ('rat-race') deel te nemen: ze willen meer ruimte voor hun gezin. Hij ziet twee mogelijke oplossingen voor deze problemen: (1) het faciliteren van deeltijd-onderzoeksbanen door b.v. onderzoekers (tijdelijk) vrij te stellen van onderwijs- en organisatorische taken; (2) het faciliteren van kinderopvang en van herintredende vrouwen (ook in deeltijdfuncties). Na enige tijd zouden deeltijders gemakkelijker terug moeten kunnen naar een fulltime aanstelling.

Reactie prof.dr. T.J.M. van Els, rector magnificus Katholieke Universiteit Nijmegen

Van Els geeft als onafhankelijk deskundige zijn visie en komt met een aantal concrete suggesties. Hij is niet betrokken geweest bij het onderzoek van Brouns en evenmin bij de genoemde beoordelingsprocedures van de KNAW en NWO. Vanuit zijn ervaringen met de Niels Stensen stichting ziet hij op zich geen aanwijzingen voor een verschil in succeschansen van mannen en vrouwen. Wel constateert hij dat vrij strikt wordt vastgehouden aan de voorwaarde dat de aanvrager voldoende buitenlandse ervaring heeft opgedaan. Het komt nogal eens voor dat vrouwelijke aanvragers een kortere periode in het buitenland onderzoek hebben verricht dan mannelijke kandidaten en dat werkt in hun nadeel. Of deze kortere periode samenhangt met een deeltijddienstverband is hem niet bekend. Bij zijn weten is bij de Niels Stensen stichting tot nu toe niet expliciet rekening gehouden met de omvang van het dienstverband. Wellicht dat daar nog eens naar gekeken kan worden.

Ten aanzien van het lage aantal vrouwen dat een subsidieaanvraag indient bij NWO of betrokken is bij een voordracht voor een KNAW-fellowship, komt het naar zijn waarneming relatief vaak voor dat vrouwelijke aanvragers zelf verwachten niet aan de gestelde eisen te kunnen voldoen. Wellicht schrikken zij - meer dan hun mannelijke collega's - terug voor de geringe honoreringspercentages. Binnen de KUN wordt steeds aangedrongen op meer aanvragen voor vrouwen, maar dit jaar zijn er geen vrouwelijke voordrachten voor Akademie-onderzoekers (en hebben zich geen vrouwen zelf aangeboden voor dit subsidieprogramma).

Ten aanzien van de toekomst heeft Van Els een aantal concrete aanbevelingen:

- Publicaties en buitenlandse werkervaring moeten heel nauwgezet worden beoordeeld, waarbij rekening gehouden moet worden met de omvang van de aanstelling. De normen

zouden kunnen worden aangepast (b.v. korter verblijf in buitenland gerelateerd aan kleiner dienstverband).

- Beoordelingscommissies zouden steeds weer gewezen moeten worden op een eventuele bias om zo de alertheid te vergroten. Er zou in dit verband ook meer aandacht kunnen komen voor sekse-specifieke voorkeuren voor onderzoeksonderwerpen.
- Bij het samenstellen van beoordelingscommissies moet aangedrongen blijven worden op meer vrouwelijke leden. Hier valt nog veel winst te behalen. Wellicht moeten andere criteria gesteld worden voor de deelname aan commissies om niet steeds dezelfde (overbezette) vrouwelijke deskundigen te vragen voor dit soort taken.
- Subsidievoorwaarden zouden snel moeten worden aangepast om ook deeltijdwerk mogelijk te maken. Deeltijd betekent niet automatisch 0.8 fte, maar ook bijvoorbeeld 0.6 fte.
- Er moeten aparte programma's voor vrouwen komen. De KUN stimuleert b.v. vrouwelijke promovendi door hen in hun derde jaar extra financiering te geven wanneer zij een periode in het buitenland onderzoek verrichten (deze subsidievorm bestaat nu acht jaar en wordt binnenkort geëvalueerd).
- Er zouden meer aparte leerstoelen voor vrouwen gecreëerd moeten worden. Zo heeft de KUN b.v. zogenaamde 'profileringsleerstoelen' voor vrouwen. Ook moet het bespreekbaar zijn om bestaande leerstoelen een andere invulling te geven.
- Een andere optie is bij vrijvallende vacatures aparte, tijdelijke leerstoelen voor vrouwen in te stellen, eventueel in deeltijd. Op deze wijze zouden vrouwen de kans krijgen zich te kwalificeren en zouden ze na verloop van tijd moeten kunnen meedingen naar reguliere leerstoelen.
- De instellingen moeten tenslotte vooral niet wachten op ministeriële 'incentives', maar zelf aan de slag gaan en bijvoorbeeld het Van der Leeuw leerstoelenprogramma aangrijpen om goede vrouwen door te laten stromen.

Discussie

Drs. P. van Slooten (directeur NWO Gebied Geesteswetenschappen) geeft aan dat van de 19 Van der Leeuw-leerstoelen voor de geesteswetenschappen inmiddels 7 voordrachten zijn goedgekeurd, waaronder 4 voor vrouwen. Hij vraagt zich af of de KNAW niet als richtlijn aan de universiteiten zou kunnen meegeven dat het aantal voordrachten voor Akademieonderzoekers gequoteerd wordt naar het percentage gepromoveerde vrouwen aan de betreffende universiteit. *Reneman* wijst er echter opnieuw op dat de voordrachtprocedure voor Akademieonderzoekers en de m/v-verhouding daarin, geheel de verantwoordelijkheid van de universiteiten is.

Van Slooten benadrukt voorts dat een goede doorstroming in beoordelingscommissies essentieel is en dat zijns inziens hierbij wel degelijk teruggevallen kan worden op jonge onderzoekers. Als KNAW en NWO na een zorgvuldige selectieprocedure Akademieonderzoekers en PIONIERs honoreren, dan kunnen de betrokken organisaties toch niet volhouden dat deze excellente, jonge onderzoekers niet goed genoeg zouden zijn om lid te zijn van een beoordelingscommissie?

Prof.dr. K. van Dam (UvA) becommentarieert de suggestie van Reneman over het inperken van de taken van vrouwelijke Akademie-onderzoekers door hen (tijdelijk) te ontzien van onderwijsactiviteiten, teneinde hun de kans te geven veel te publiceren in een deeltijdaanstelling. Het gevaar is dat de betreffende vrouwen dan juist minder gekwalificeerd zullen zijn voor een UHD-functie, omdat voor dergelijke functies de onderwijservaring in belangrijke mate meetelt. *Reneman* benadrukt dat de KNAW zich verzet tegen de strategie van sommige universiteiten dat KNAW-fellows niet doorstromen naar een UHD vanwege te weinig onderwijservaring. *Van Slooten* suggereert dat het wellicht te overwegen valt om onderwijsverplichtingen in een KNAW-fellowship niet uit te sluiten, door tegelijkertijd een 'sabbatical year' mogelijk te maken voor uitsluitend onderzoek.

Mw. prof.dr. E.A.J.M. Goulmy (RUL) beveelt aan om - net als het Koningin Wilhelmina Fonds - subsidies lump sum toe te kennen en aan de onderzoeker over te laten of het subsidie over een kortere periode voor een fulltime-dienstverband wordt aangewend, of voor een langere periode voor een deeltijd-functie. *Reneman* merkt op dat hij in toenemende mate promovendi ziet die hun dienstverband over vijf jaren uitstrekken door 0,8 fte te werken. Ook *mw. drs. E.S. Bringmann (NWO)* bevestigt dat - toen NWO nog werkgever was - dit in diverse gebieden reeds gangbare praktijk was. Oio's en postdocs in dienst van NWO kregen desgevraagd de mogelijkheid in deeltijd te werken en daarmee de duur van hun project te verlengen.

Dr. F.Th. Hesselink (directeur NWO-gebied Chemische Wetenschappen) merkt op dat van de 8 reeds toegekende Van der Leeuw-leerstoelen voor de chemie, er twee door een vrouw zullen worden vervuld. Zijn indruk is dat in de chemische wetenschappen niet zozeer een probleem ligt bij de instroom van vrouwen (want relatief veel vrouwen studeren af en promoveren in de chemie), maar na de promotiefase stromen veel vrouwen uit en verkiezen zij vaak een loopbaan in de industrie, overheid e.d. boven een universitaire carrière. De achterliggende redenen van die grote uitstroom verdienen nader onderzoek.

Mw. dr. M.L.M. Brouns stelt opnieuw ter discussie of vrouwelijke aanvragers die net 'onder de streep' belanden voor een 'second opinion' door een beoordelingscommissie in overweging genomen kunnen worden. Zij stelt dat haar dossieronderzoek duidelijk heeft gemaakt dat de correlatie tussen prestatie en successcore bij vrouwen niet aanwezig is. Daarom zou een 'second opinion' verdedigbaar zijn, ook om de eigen procedures te bewaken. *Prof.dr. J. van der Waals* vult aan en benadrukt dat beoordelingspanels vaak onder tijdsdruk werken en niet altijd precies volgens de voorschriften werken. Als je daar als organisatie de verantwoordelijkheid voor hebt, verdient het aanbeveling om nog eens extra te kijken naar die vrouwen die net onder de streep zijn geëindigd. *Mw. prof.dr. W.H.M. Jansen* benadrukt dat het erg moeilijk is grensgevallen te beoordelen, zeker als het gaat om voorstellen die allemaal een A (excellent) kregen. Dan wordt bij de afweging toch soms rekening gehouden met criteria die niet wetenschapsinhoudelijk zijn, maar eerder verband houden met de verdeling van subsidies over de verschillende universiteiten, faculteiten e.d.

Concreet gedane suggesties voor beleid

- subsidieaanvragen: meer vrouwen moeten aanvragen indienen bij NWO en KNAW. Het stimuleren hiervan is een belangrijk aandachtspunt voor deze organisaties alsmede van de universiteiten. Transparantie in procedures is in het belang van nieuwkomers, waaronder vrouwen. Meer onderzoek naar beoordelingsmechanismen, inclusief de voordrachtprocedure binnen universiteiten (voor b.v. Akademie-onderzoekers) is gewenst.
- beoordeling en besluitvorming: meer vrouwen moeten worden benaderd als referent en worden benoemd tot commissielid of bestuurslid. Het aandeel vrouwen in deze gremia dient een redelijke afspiegeling te zijn van de verhouding vrouwelijke onderzoekers aan universiteiten en onderzoeksinstituten, waarbij nog ter discussie staat welke functiecategorieën hierbij als referentie kader zouden kunnen gelden (OVWP, UD, UHD, hoogleraren?). Indien nodig moeten de selectiecriteria voor deze benoemingen worden aangepast. Beoordelingscommissies moeten steeds alert blijven op mogelijke genderbias in de beoordeling en in de verschillende voorkeuren voor onderzoeksonderwerpen.
- definitie van wetenschappelijke kwaliteit: er zou een debat moeten worden gevoerd met betrekking tot ideeën over wetenschappelijke competentie in relatie tot mannelijke en vrouwelijke onderzoekers en met betrekking tot disciplinaire verschillen. De normen voor publicaties en buitenlandse werkervaring zouden b.v. kunnen worden aangepast door het mogelijk te maken dat verschillende kortere buitenlandse verblijven evengoed meetellen als een lang verblijf. Bij het wegen van publicaties zou rekening gehouden kunnen worden met de omvang van het dienstverband.
- faciliteren van deeltijdwerk, kinderopvang en herintreding is belangrijk. Daar waar deze zaken onvoldoende goed geregeld zijn, moeten subsidievoorwaarden worden aangepast.
- aparte stimuleringsprogramma's zijn nodig om in korte tijd een inhaalslag te maken en meer getalenteerde vrouwen in hogere universitaire posities te kunnen benoemen. Te denken valt daarbij aan jonge vrouwelijke promovendi te stimuleren een deel van het onderzoek in het buitenland te verrichten; aparte leerstoelen voor vrouwen te creëren; vrijvallende vacatures reserveren voor tijdelijke leerstoelen voor vrouwen; bestaande initiatieven benutten voor vrouwen (b.v. Van der Leeuw-leerstoelen en andere 'dakpan'-programma's).

Verslaglegging:

mw. drs. M.W.F. van der Steen, directeur NGV (Nederlands Genootschap

Vrouwenstudies)

mw. drs. E.S. Bringmann, beleidsmedewerker Algemene Beleids- en Bestuurszaken

NWO

Bijlage bij discussiegroep a)

- Tekst inleiding mw. dr. M.L.M. Brouns

De Kwaliteit van het oordeel

Tekst inleiding bij discussiegroep a) door mw. dr. M.L.M.Brouns

Er is al enige jaren discussie over de vraag of *peers* beoordelen wat ze moeten beoordelen, namelijk de wetenschappelijke kwaliteit van een onderzoeksaanvraag of een artikel. Het ideaaltypen van de wetenschappelijke ethos – belangeloosheid en georganiseerd scepticisme (Merton 1973; De Groot 1983) – veronderstelt dat de wetenschappelijke gemeenschap oordeelkundig is en zich laat leiden door een stelsel van rationele gedragsregels waarover consensus bestaat. De gemeenschappelijke inspanningen van ‘het forum’ leiden tot kwaliteit in wetenschappelijke kennis. In 1942 stelde Robert K. Merton, een van de ‘founding fathers’ van de sociologische studie van de wetenschappen, dat belangeloosheid substantieel element is in de ‘ethos of science’. *Objectivity precludes particularism. (...) The acceptance or rejection of claims entering the lists of science is not to depend on the personal or social attributes of their protagonist.* (Merton, 1942/1973: 270). Beperkingen van wetenschappelijke carrières op andere gronden dan gebrek aan competentie is een bevooroordeelde manier of wetenschappelijke vooruitgang te bewerkstelligen. Met andere woorden oordelen op grond van sekse, religie of klasse behoorde stonden op gespannen voet met het waardepatroon van ‘de ware’ wetenschapper.

Nu blijkt deze stelling – niet oordelen op grond van sekse van de aanvragen, maar enkel op grond van competentie - niet zo eenvoudig te zijn. De Zweedse onderzoekers Wennerås en Wold toonden in 1997 aan dat oordelen over competentie sterk gerelateerd zijn aan sekse van de aanvrager en aan het netwerk waarvan de aanvragen deel uitmaakte. Dit onderzoek was aanleiding voor een Nederlands onderzoek naar beoordelingssystematiek van NWO en KNAW.

Aanvragers m/v

Om te beginnen blijkt het aantal vrouwelijke aanvragers aanzienlijk lager dan op grond van de promotieaantallen verwacht mag worden: relatief weinig vrouwen vragen een onderzoeksbeurs aan. Dat is ten dele terug te voeren op motivatie van vrouwen voor een wetenschappelijke carrière, maar wellicht ook aan de wijze waarop de omgeving een stimulerende impuls geeft of juist niet. Uit exploratief onderzoek van RuG onder aio's blijkt dat mannelijke promovendi nadrukkelijker worden binnengevoerd in de wetenschappelijke wereld dan de vrouwelijke. De investering is dus groter als het mannen betreft. Dit beeld wordt bevestigd door cijfers over de aanvragen voor KNAW-fellowship. Het aandeel vrouwen is bijzonder laag en ook al enige jaren constant rond de 15%, terwijl het aandeel vrouwen onder de promovendi (1997: 27%) en bijv. onder TALENT-aanvragers al enige jaren een stijgende lijn vertoont. Het is dus te eenvoudig om te stellen dat vrouwen niet willen, of geen ambities hebben.

Successcores m/v

Het onderzoek is gestart als een exploratief onderzoek. Niet eerder is in Nederland studie verricht naar de lotgevallen van vrouwelijke en mannelijke aanvragers bij prestigieuze

subsidieverschaffers. Het object is zo gekozen dat mogelijke ‘gender-bias’ het best zichtbaar werd, en inzicht kon worden verkregen in de mechanismen. Het is dus geen representatief onderzoek voor geheel NWO en KNAW, maar wel een onderzoek dat indicaties oplevert en vragen voor verder onderzoek.

Het empirisch deel van de studie is gericht persoonsgebonden subsidievormen, omdat daarin ook de persoon wordt beoordeeld, en mogelijk de rol die sekse speelt het best zichtbaar kan worden gemaakt. Gekozen is voor TALENT en PIONIER van NWO en voor de KNAW-fellowships.

De eerste stap was de berekening van successcores. NWO en KNAW stellen dat de successcores van m en v elkaar nauwelijks ontlopen. Dat is het geval.

Tabel 1: aantallen aanvragen, toekenningen en successcores m/v per discipline, 1992-1997

	Vt	Va	Vs	Mt	Ma	Ms
Geestesw	5	19	26%	39	101	39%
M&G	12	24	50%	32	100	32%
Levensw	12	37	32%	47	121	39%
Natuurw	4	12	33%	64	196	33%
Techn.w	3	8	38%	31	81	38%
TOTAAL	36	100	36%	213	599	36%

Vt = aantal toekenningen vrouwen

Va = aantal aanvragen vrouwen

Vs = successcore vrouwen

Mt = aantal toekenningen mannen

Ma = aantal aanvragen mannen

Ms = successcore mannen

De cijfers ontlopen elkaar niet veel: mannen en vrouwen hebben in 36% van de aanvragen succes. De cijfers worden echter anders, als gekeken wordt naar de disciplines, bijvoorbeeld bij de TALENT-stipendia, bedoeld voor de “aankomende top-10” van het vakgebied in Nederland.

Table 2: TALENT-Applicants M and F (number and % of total) and success scores M and F in the disciplines

	Applicants		Success scores		
	M	F	M	F	
Humanities	33	12 (27%)	76%	67%	
Soc.Sc	44	16 (27%)	59%	38%	
Exact Sc.	236	25 (10%)	54%	84%	*M
Biology	168	34 (17%)	46%	26%	*
Medicine	174	67 (28%)	47%	45%	
	655	154 (19%)	51%	48%	

Als eerste valt op dat de successcores van vrouwen een sterkere variantie vertonen (van 28% tot 84%) dan die van mannen (46% tot 76%). Opmerkelijk is vooral het verschil in successcores in twee disciplines: de BOA (Biologische Oceanografische en Aardwetenschappen) en de Exacte Wetenschappen (Wiskunde, Fysica, Sterrenkunde etc). In het eerste geval hebben vrouwen een zeer geringe successcore; in het tweede juist een opmerkelijk hoge score.

Twee vragen:

- Zijn de vrouwen in E zo veel beter dan de mannen, en dan de vrouwen in BOA? En, zijn de vrouwen in BOA zo veel slechter dan de mannelijke aanvragers in dit vakgebied en de vrouwen in E?
- Hoe is de correlatie tussen kwaliteit aanvrager, oordeel van extern adviseur en besluit NWO? En is die voor alle groepen gelijk.

Dataverzameling

Gezien de zeer beperkte middelen die wij ter beschikking hadden is gekozen voor een kwalitatieve steekproef, in de verwachting dat dan enkele verbanden beter zichtbaar zouden kunnen worden. Het is dus geen aselechte steekproef, maar een steekproef die opzettelijk bepaalde verbanden uitvergroot kan aantonen. De gevonden verbanden worden vervolgens opgevat als indicaties die nader onderzoek verdienen.

Het empirisch onderzoek betrof 120 dossiers van BOA en E uit de jaren 1993 en 1994. Gegevens over kenmerken van aanvrager, oordeel externe adviseurs en besluit NWO zijn in een computerprogramma ingevoerd. Het betrof 76 mannen en 8 vrouwen in Exacte wetenschappen en 28 mannen en 8 vrouwen in de BOA. Vooral het aantal vrouwen is gering, maar als casus kunnen ze enig licht werpen op onderliggende verbanden.

Het rapport bevat een uitgebreide verhandeling over de methodologie. Met name het vaststellen van de kwaliteit van de aanvrager heeft wat voeten in aarde: daartoe hebben we het CWTS ingeschakeld om de tijdschriften van een impactscore te voorzien.

Uitkomsten

Vergelijking van de groepen

Allereerst zijn de vier groepen – vrouwen in E en BOA en mannen in E en BOA – met elkaar vergeleken. Al snel bleek dat de verschillen tussen de disciplines aanzienlijk zijn, bijvoorbeeld in leeftijd waarop mensen een aanvraag indienen, de snelheid van de promotie en de productiviteit van de onderzoeker. Dit is tevens een indicatie dat disciplinespecifieke mechanismen en –criteria een rol kunnen spelen in de beoordeling en toekenning van subsidies. De vier groepen leveren het volgende beeld op:

Tabel 3: m/v in E and BOA: gemiddelde leeftijd, tempo promotieonderzoek (aantal jaren), publicatiescore, beoordeling extern adviseur, besluit (1= afwijzen, 3 = toekennen) en successcore.

	E (m)	E (v)	BOA (m)	BOA (v)
<i>Leeftijd</i>	29944178	29	32246186	31849189
<i>Promotie oz Publicaties</i>		4.5 2.0		
<i>Beoordeling</i>	8.1	8.5	8	7.8

<i>Besluit</i>	1.9	3	1.8	1.0
<i>Succes score</i>	43%	100%	36%	0%

Vrouwen zijn gemiddeld genomen iets jonger dan de mannelijke collega's die een aanvraag doen. Zij hebben meer tijd nodig om hun doctorstitel te behalen, maar publiceren dan ook meer c.q. in betere tijdschriften.

Het hogere prestatieniveau van vrouwen in E wordt weerspiegeld door een hogere waardering door de externe adviseurs; dit is niet het geval voor de vrouwen in BOA. Zij krijgen een lagere beoordeling, wat mogelijk samenhangt met een trager verloop van hun promotieonderzoek. Analyse van het besluit van NWO toonde aan dat de vrouwen in E een extra bonus kregen die niet herleidt kon worden tot hun prestaties. Mogelijk is dit van invloed op het zeer hoge succespercentage. Het besluit over de vrouwen in de BOA kon echter niet worden herleid tot hun prestaties c.q. het oordeel van de externen.

Correlaties kwaliteit-oordeel-besluit

De hypothese is dat naarmate de aanvrager beter gekwalificeerd is (meer publicaties in betere tijdschriften en snelle promotie), hij of zij als beter wordt beoordeeld door de externe adviseurs en ook meer kans maakt op een positief besluit van NWO.

Correlatie-berekeningen tonen het volgende. De hypothese kon worden bevestigd voor de mannen: naarmate de aanvrager betere prestaties heeft geleverd, is het waardering van de externe adviseurs hoger en stijgt de kans op een toekenning van de beurs. Die voor de hand liggende samenhang kon echter niet voor vrouwen worden aangetoond. Bij hen geldt wetenschappelijke kwalificatie niet als het enige doorslaggevende criterium voor een toekenning. Vrouwen in de Exacte wetenschappen (die overigens zeer gekwalificeerd bleken) krijgen een extra bonus; vrouwen in de Biologie die gemiddeld genomen net zo goed gekwalificeerd waren als de mannen, werden niettemin in enkele gevallen als slechter beoordeeld en ondervonden ook nog eens in de besluitvorming van NWO extra hindernissen. Op grond van de gegevens in de dossiers kon niet worden opgemaakt waarom al deze vrouwen zijn afgewezen. Een enkeling had zelfs een zeer hoog prestatieniveau.

In 1994 heeft NWO nieuwe beoordelingsformulieren ingevoerd, waarbij de externe beoordelaar op een aantal aspecten een cijfer moest toekennen aan de aanvrager. Voor deze zeer kleine steekproef hebben wij bekeken op welke wijze het prestatieniveau en het oordeel over de wetenschappelijke competentie met elkaar verband hielden. Daaruit kwam naar voren dat wanneer mannen en vrouwen in de BOA gemiddeld even goed presteren de mannelijke onderzoekers sneller het predikaat 'excellent' kregen toegekend dan de vrouwen. Dit verdient nader onderzoek, want dat treft het hart van de wetenschap en druist in tegen elk idee van de wetenschappelijke ethos.

De stelling van NWO dat er geen sprake is van een indirecte vorm van discriminatie, omdat mannen en vrouwen gemiddeld genomen eenzelfde successcore hebben, is dus wat al te eenvoudig. Op grond van bovenstaande gegevens kunnen we terecht vermoeden dat 'gender' (opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid) werkzaam is in de beoordelingssystematiek, maar dat een grootschaliger en representatief onderzoek dit beter zal moeten aantonen. De bewijslast ligt nu echter bij NWO om aan te geven dat deze ene casus – hoe klein ook de

aantallen – geen goede indicatie vormt van mogelijke genderbias in beoordeling en toekenning.

In het onderzoek zijn ook KNAW-stipendia en de prestigieuze PIONIER-programma's bekeken. Het volgende beeld dringt zich op: in de disciplines die populair zijn onder vrouwen – de Geesteswetenschappen en de Biologie – blijken vrouwen minder succesvol zijn in het verwerven van subsidies dan de mannen. Terwijl ze wel succes hebben in de disciplines waarin vrouwen in mindere mate participeren. Dit leidt tot het vermoeden dat vrouwen vooral welkom zijn in een 'token'-positie.

Verslag discussiegroep b: (On)aantrekkelijkheid van een wetenschappelijke carrière

In deze sessie, onder voorzitterschap van mw.dr. B.E. van Vucht Tijssen, staan de factoren die een wetenschappelijke carrière aantrekkelijk kunnen maken, centraal. Mw.drs. W. Portegijs licht haar rapport “De weg naar de wetenschappelijke top; Naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen” toe. In aansluiting hierop schetst drs. W. Hutter, directeur van NWO, de maatregelen van NWO die bijdragen aan de aantrekkelijkheid van een wetenschappelijke carrière. Een levendige plenaire discussie sluit de sessie af.

Inleiding mw.drs. W. Portegijs (voor volledige tekst: zie bijlage bij deze sessie)

In haar inleiding stelt W. Portegijs dat de hoop op automatische verbetering een doortastend beleid gericht op een gelijkere verdeling van mannen en vrouwen in hogere functies lange tijd in de weg heeft gestaan. Uit het feit dat nog steeds slechts 7% van de UHD's en 5% van de hoogleraren vrouwen zijn blijkt dat er iets structureel mis is.

Uit haar onderzoek blijkt dat er een geringe mobiliteit is naar hogere universitaire functies, waarbij wederom een onderscheid tussen mannen en vrouwen optreedt. Van de in 1992 aangestelde onderzoekers is 7.6% van de vrouwen en 10% van de mannen doorgestroomd naar een hogere functie. Naast deze beperktere doorstroom van vrouwen, treedt bovendien een hogere uitstroom uit de universiteiten als werkkring op.

Toekomstig beleid ten aanzien van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies moet dan ook driestromenbeleid zijn: meer mobiliteit, minimaal gelijke doorstroom en beperking van de uitstroom.

Het percentage vrouwen (7,6%) dat bevorderd is naar een hogere functie is kleiner dan het percentage bevorderde mannen. Uit haar onderzoek blijkt dat vrouwen even ambitieus en zelfverzekerd zijn als mannen en dat zij ook meer uren werken dan dat zij zijn aangesteld. Kinderopvang is geen probleem. Geconcludeerd wordt dat de criteria voor bevordering, de “hoogte van de meetlat”, bepalend zijn voor beslissingen over bevorderingen.

Belemmerende criteria zijn het aantal publicaties, de omvang van de aanstelling en internationale werkervaring. Stimuleringsfondsen lijken bevorderend te werken: de Universiteit van Amsterdam is de enige universiteit met een dergelijk fonds en deze universiteit is de enige met een gelijk doorstroompercentage voor mannen en vrouwen. Breed deeltijdbeleid, waarbij ook rekening gehouden wordt met de omvang van de aanstelling bij het beoordelen van de prestaties en vroegtijdige stimulering van internationale werkervaring lijkt dan ook noodzakelijk. Daarnaast dient het belang van internationale werkervaring gerelativeerd te worden.

Op dit moment kan geen verklaring worden gegeven voor het hogere uitstroompercentage voor vrouwen. Het is zaak hier de vinger aan de pols te houden en te proberen zicht te krijgen op de achterliggende redenen.

Mobiliteit kan bevorderd worden door in mobiliteitsbeleid ook actief de uitstroom naar externe functies te bevorderen en door het aantal hogere functies te vergroten.

Als laatste constateert W. Portegijs dat het besef begint door te breken dat er maatregelen moeten worden genomen omdat een grotere participatie van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies niet vanzelf tot stand blijkt te komen.

Inleiding drs.W. Hutter

W. Hutter licht toe dat een aantal factoren van belang is voor de (on)aantrekkelijkheid van wetenschappelijke carrière. Dit zijn de perspectieven die jonge onderzoekers geboden wordt, culturele kenmerken van de wetenschapsbeoefening, faciliteiten en maatregelen. De maatregelen die NWO, financier van 20-25% van het universitaire onderzoek, in deze context neemt, gaan van de volgende punten uit:

- In open competitie is er geen vooringenomenheid ten aanzien van vrouwen of mannen.
- Leeftijdsgrenzen zijn zoveel mogelijk afgeschaft en daar waar zij gehandhaafd zijn, met name in persoonsgerichte steun, bestaan zorgclausules.
- Systematisch worden data verzameld over de man/vrouw-percentages in aanvragen en honoreringen.
- De samenstelling van commissies en besturen moet zo goed mogelijk in overeenstemming zijn met de man/vrouw-opbouw van de onderzoekspopulatie die het betreft. Jonge UD's worden in selectiecommissies benoemd.

NWO heeft een dubbele rol in het wetenschapsbestel. Enerzijds via het geven van beurzen aan onderzoekers aangesteld bij universiteiten waarbij sprake is van stimulering en monitoring maar niet van sturing. Anderzijds in het beheren van haar eigen instituten waarbij wel sprake van sturing is.

In het vandaag te lanceren UHD-stimuleringsprogramma ASPASIA kunnen ruim 30 plaatsen worden gefinancierd. Ambitie is echter om uiteindelijk het percentage vrouwelijke UHD's te verdubbelen. Dit vergt meer geld van onder meer de gebiedsbesturen. Een aantal gebiedsbesturen kent daarnaast stimuleringsprogramma's voor de aanstelling van vrouwelijke UD's. In de Chemie, Aard- en Levenswetenschappen wetenschappen alsmede de Exacte Wetenschappen is het aantal vrouwelijke UD's namelijk ook al zeer beperkt. De fysici tenslotte, richten zich op nog een eerdere fase, de post-docs (FOM/v).

Algemeen geldt binnen NWO dat zowel oio's als post-docs in deeltijd kunnen worden aangesteld, hetgeen vooral voor vrouwen betere werksituaties oplevert.

Tenslotte wil NWO verder onderzoeken wat de kritische schakels in het carrière-verloop zijn.

Discussie

Geconstateerd wordt dat buitenlandervaring in beoordelingsprocedures belangrijk blijkt te zijn maar dat het succesvolle Stimuleringsfonds voor Internationalisering (SIR)-programma binnenkort wordt afgeschaft. Van de zijde van NWO wordt opgemerkt dat de onderzoekersopleiding een zaak is van de universiteiten en dat in het kader van deze opleiding ook ervaring in het buitenland moet worden opgedaan. Liever maakt NWO het mogelijk om in het kader van een TALENT-beurs een periode van ongeveer een half jaar naar het buitenland te gaan. Tenslotte zal op de website van NEST (The Netherlands House for

Science and Technology) een overzicht worden opgenomen van de mogelijkheden voor beurzen van de Europese Unie.

De vraag rijst in hoeverre een carrière in de wetenschap voor vrouwen aantrekkelijk is. Na een promotie en een post-docperiode beëindigen veel vrouwen hun wetenschappelijke carrière. Als men vrouwen beschouwt als de werknemers van de 21e eeuw dan is het zinvol om te achterhalen wat werken aantrekkelijk maakt voor vrouwen. Wat goed is voor vrouwen zou ook goed voor mannen kunnen zijn.

Binnen de universiteiten worden de mogelijkheden tot doorstroming naar UHD-functies en leerstoelen bepaald door het vacant worden van deze functies door pensionering of overlijden. Dit is een andere carrière-perspectief dan in de USA waar personen worden benoemd op basis van hun persoonlijke merites. Dit zou de basis van het universitaire personeelsbeleid moeten worden. Iedere UD-er hoort tot de wetenschappelijk top die in principe, op basis van functionerings- en beoordelingsgesprekken, carrière zou moeten kunnen maken tot het niveau van het hoogleraarschap.

Met de bestaande formatieplaatsen is het nagenoeg onmogelijk om op afzienbare termijn een substantieel hoger percentage vrouwelijke stafleden te realiseren. Dit betekent dat additionele middelen beschikbaar moeten komen.

In de zeventiger jaren zijn in korte tijd grote aantallen personeelsleden aan de universiteiten aangesteld. Hieruit is lering getrokken: aannname van personeel dient meer gespreid te worden en selectiever. Zowel NWO als KNAW streven naar de selectie van toptalent. Voor gewoon talent lijkt weinig ruimte.

Binnen de Aard- en Levenswetenschappen wijken de percentages vrouwen in de vaste wetenschappelijke staf in negatieve zin af van het landelijk gemiddelde.

Het percentage vrouwelijke hoogleraren, UHD's en UD's bedraagt in de Levenswetenschappen respectievelijk 1, 2 en 3% terwijl het in de Aardwetenschappen 0, 1 en 1 % is. Het gebiedsbestuur ALW heeft dan ook het programma VALUE (Vrouwelijke Aard- en Levenswetenschappelijke UD's Extra) ingesteld dat complementair is aan de NWO-instrumenten Van der Leeuwleerstoelen en het vandaag ingestelde UHD-stimuleringsprogramma. Over een periode van 10 jaar is hiervoor 7,5 Miljoen gulden beschikbaar. Streven is om 20% van de wetenschappelijke staf uit vrouwen te laten bestaan. Bij een dergelijk percentage is sprake van een zekere kritische massa die cultuurverandering makkelijker maakt.

Het definiëren van het begrip kwaliteit is contextafhankelijk. Bij een groter percentage vrouwelijke wetenschappers is de invloed van vrouwen op deze context groter.

Wetenschap wordt vaak vergeleken met topsport en niet met teamsport. Als dit laatste werd gepremieerd dan zouden bijvoorbeeld de deelname van alle groepsmedewerkers in een onderzoekschool of doorwerking van resultaten naar de maatschappij als beoordelingscriteria kunnen gelden. De huidige beoordelingsprocedures lijken sterk kwantitatief (het totaal aantal publicaties) en niet kwalitatief (de vijf beste publicaties). Overigens wordt opgemerkt dat in beoordelingsprocedures niet alleen het aantal publicaties wordt meegewogen.

Verschillen tussen de wetenschapsgebieden maken het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappelijke staf complex en nodigen uit tot specifieke, op het wetenschapsgebied toegesneden maatregelen. Op korte termijn kan dit via stimuleringsmaatregelen, op de langere termijn dient het personeelsbeleid als zodanig zo ingericht te zijn dat het probleem wordt verkleind cq. opgelost. De aanstaande pensioneringsgolf noopt tot directe actie. In 2005 zou een nieuw systeem gereed moeten zijn. Deze “window-of-opportunity” moet worden benut.

Het loslaten van het huidige formatiesysteem, en bevordering op basis van persoonlijke merites, past echter niet binnen de huidige financiële kaders als vaste aanstellingen gehandhaafd blijven.

Tenslotte wordt opgemerkt dat binnen sommige vakgebieden binnen de universiteiten op dit moment wordt geschreeuwd om talent, maar gezien de arbeidsmarktsituatie is er geen personeel te vinden, mannen noch vrouwen.

Er is veel kennis beschikbaar over gendereffecten, ook in het wetenschappelijke bestel, maar deze is nog niet bij een breed academisch publiek bekend.

Concreet gedane suggesties voor beleid

- Benoeming van vrouwen is onderdeel van een goed carrière- en personeelsbeleid
- Aanwezige kennis over genderonderzoek moet breder en beter uitgedragen worden
- De aankomende pensioneringsgolf biedt grote kansen en uitdagingen voor een nieuw, ook op vrouwen gericht personeelsbeleid
- Er moet een vrouwelijke kritische massa worden gecreëerd binnen de universiteiten om de cultuurverandering te vergemakkelijken
- De carrièrewensen van vrouwen dienen als leidraad voor de definitie van de werknemer van de 21e eeuw te worden gekozen

Verslaglegging: mw. drs. C.M. van den Heuvel, hoofd Internationale samenwerking en kwaliteitsbeoordeling KNAW

Bijlage bij discussiegroep b:

- tekst inleiding mw. drs. W. Portegijs

Heilige huisjes en de doorstroom van vrouwen in de wetenschap

Tekst inleiding mw. drs. W. Portegijs bij discussiegroep b)

Iedereen kent de cijfers over het gering aandeel vrouwen op hogere functies. De hoop dat dit het gevolg is van een inhaalslag, en dat het in de nabije toekomst vanzelf de goede kant op gaat, blijkt ongegrond. Ook onder de nieuwe generatie wetenschappers zien we dat mannen vaker dan hun vrouwelijke collega's een aanstelling als hoofddocent of hoogleraar bekleden. Er gaat dus iets mis. Wat? En wat zouden we eraan kunnen doen?

Daarover ging een onderzoek dat ik 2 jaar geleden het uitgevoerd over de doorstroom van vrouwen naar de wetenschappelijke top. Het bestond uit twee deelonderzoeken. Het eerste was een analyse van de loopbanen van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers die in 1992 universitair docent of hoofddocent waren. Het tweede betrof een analyse van universitair emancipatie- en mobiliteitsbeleid.

Uit het onderzoek blijkt dat een drietal mechanismen een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de weg staan:

1. De mobiliteit is heel gering. Nog geen 10% heeft in de periode 1992-1997 een hogere universitaire functie bemachtigd. Deze immobiliteit betekent dat, ook al zouden mannen en vrouwen naar rato de schaarse opvallende hogere functies bemachtigen, de man/vrouwverhouding in de wetenschappelijke top maar bijzonder langzaam zal veranderen.
2. Maar vrouwen stromen *niet* naar rato door. Van de vrouwelijke docenten/hoofddocenten heeft sinds 1992 slechts 7,6% een hogere functie bemachtigd, tegen 10% van de mannen, een significant en bovendien relevant verschil. Als iedere loopbaanstap door net iets meer mannen dan vrouwen wordt genomen, dan blijven vrouwen eeuwig ondervertegenwoordigd in de wetenschappelijke top.
3. Bovendien blijkt dat van de vrouwen een groter deel in 1997 niet meer bij een universiteit werkzaam te zijn. Van de voormalige vrouwelijke uhd's is 17% niet meer in dienst van een universiteit, van de mannen 13%. Ook dit verschil is significant en relevant, want vrouwen die vertrokken zijn kunnen immers niet meer doorstromen.

Beleid gericht op een snelle evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies moet dus een driesporenbeleid zijn, gericht op:

- minimaal gelijktrekken van de doorstroomsnelheid van vrouwen en mannen
- minimaal gelijktrekken van het verloop van vrouwen en mannen
- vergroten van de mobiliteit

Vergroten van de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers

Uit het onderzoek komen een drietal factoren die sterk samenhangen met doorstroomkansen en waarop de vrouwelijke wetenschappers minder hoog scoren.

1. Aantal publicaties. Vrouwen publiceren even veel als hun mannelijke collega's, als tenminste rekening wordt gehouden met de omvang van hun aanstelling. Dat blijkt niet het geval.

2. Omvang aanstelling. Vrouwen werken vaker langdurig in deeltijd en dat blijkt nadelig voor de doorstroomkansen. Het werken in deeltijd werkt negatief vanwege een geringere output, maar ook als wetenschappers die in deeltijd werken evenveel publiceren als hun fulltime collega's (en dus feitelijk productiever zijn), dan nog zijn de laatsten vaker bevorderd. Het werken in deeltijd wordt nog steeds gezien als een teken van geringere ambitie, betrokkenheid en inzet en de hogere functies, zo wordt alom gedacht, kunnen absoluut niet in minder dan 32 uur uitgevoerd worden. Overigens werken vrouwen gemiddeld slechts 4 uur minder dan mannen.
3. Internationale werkervaring. Dit wordt een steeds belangrijker functie-eis voor hogere wetenschappelijke functies. Weinig wetenschappers hebben in het buitenland gewerkt, vrouwen echter nog iets minder dan mannen.

Tegenover deze drie punten die een negatief effect hebben op de doorstroomkansen van vrouwelijke wetenschappers, staat een punt die een positief effect heeft en die in staat is te compenseren voor bovengenoemde belemmeringen: Stimuleringsfondsen voor vrouwelijke wetenschappers. Ten tijde van het onderzoek had alleen de Universiteit van Amsterdam een goed gevuld stimuleringsfonds en dit was de enige universiteit waarop vrouwen even vaak als mannen waren doorgestroomd naar hogere functies.

Ter vergroting van de doorstroomkansen voor vrouwen is het belangrijk dat het volgende beleid wordt gevoerd:

- deeltijdbeleid. Bij de beoordeling van wetenschappers moet altijd rekening worden gehouden met de omvang van de aanstelling. Deeltijdinvulling van hogere functies moet worden bevorderd.
- stimulering van vroegtijdige internationale werkervaring, voordat de wetenschapper door gezinsverplichtingen te zeer gebonden raakt.
- stimuleringsfondsen voor vrouwelijke wetenschappers.

Beperken uitstroom vrouwelijke wetenschappers

Vrouwelijke wetenschappers blijken vaker, uit onvrede met de universiteit, hun universitaire loopbaan vrijwillig in te ruilen voor een functie buiten de universiteit. Dit hogere vrijwillig vertrek uit onvrede blijkt verantwoordelijk voor het hogere verloop van vrouwelijke wetenschappers. Wat precies de reden is van de onvrede is nog niet duidelijk.

Ter beperking van de uitstroom van vrouwen is belangrijk dat meer inzicht komt in de achtergronden van de grotere onvrede. Dat kan door onderzoek, maar ook door de vinger aan de pols te houden bij met name de schaarse vrouwen op hogere posities. Eens in de zoveel tijd zou de decaan ze bijvoorbeeld kunnen uitnodigen voor een gesprek.

Vergroten mobiliteit

De derde voorwaarde voor snelle evenredige vertegenwoordiging is het drastisch vergroten van de doorstroommogelijkheden. Dat kan op twee manieren:

1. Ten eerste door het vergroten van de uitstroom naar niet wetenschappelijke functies. Ten onrechte heerst er een bepaalde moedeloosheid en gelatenheid ten aanzien van de mogelijkheden voor externe mobiliteit. Dat blijkt niet juist. De uitstroom naar niet-wetenschappelijke functies is hoger dan de interne doorstroom. Met een goed mobiliteitsbeleid kan deze uitstroom ondersteund worden.

2. Ten tweede door het vergroten van het aantal hogere functies. De in 1985 ingestelde vaste verhouding tussen de wetenschappelijke functies pakte zeer nadelig uit voor vrouwen en blijft dit doen omdat dit al gauw leidt tot dringen en het tellen van output. Een alternatief is een stelsel van onafhankelijke bevordering. Wetenschappers die aan tevoren vastgestelde criteria voldoen worden bevorderd. Hiermee behoudt iedere wetenschapper het perspectief op bevordering en worden degenen die (iets) minder tijd in hun loopbaan kunnen steken niet tot in lengte van dagen gepasseerd door degenen die meer dan fulltime wetenschappelijke output kunnen produceren.

Tot besluit

Uit mijn analyse van het emancipatie- en loopbaanbeleid van enkele universiteiten is gebleken dat bovengeschetst samenhangend beleid nog toekomstmuziek is. De verklaring voor het ontbreken van bovengenoemd beleid is dat het raakt aan de wetenschappelijke cultuur, aan de manier waarop kwaliteit gemeten wordt. Het is mijn overtuiging dat pas als deze heilige huisjes ter discussie komen te staan, en waar nodig worden verbouwd, evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappelijke top toekomstmuziek blijft.

Verslag discussiegroep c:

Mogelijke en wenselijke rol en taak van de centrale overheid

Universiteiten en onderzoeksinstituten hebben zelf een (werkgevers)verantwoordelijkheid voor een goede instroom en doorstroom van vrouwen. Echter ook van de kant van de centrale overheid kunnen ondersteunende en stimulerende beleidsmaatregelen genomen worden. In deze sessie wordt –onder voorzitterschap van dr. K.L.L.M. Dittrich, voorzitter College van Bestuur Universiteit Maastricht– ingegaan op wenselijk en mogelijk overheidsbeleid ter verbetering van de evenredige participatie van vrouwen in de wetenschap. Een aftrap voor de discussie wordt gegeven door drs. W.J.J. van Velzen, directeur Wetenschappelijk Onderwijs, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en door prof.dr. M.H. Meijerink, voorzitter VSNU. Aansluitend volgt discussie.

Inleiding drs. W.J.J. van Velzen, directeur Wetenschappelijk Onderwijs, Ministerie OCenW

In algemene zin is er op het emancipatievlak en de vanzelfsprekendheid van werkende vrouwen al veel veranderd en bereikt. Denk bijv. aan het grapje van de koningin tijdens de Troonrede: haar 'geachte heren' wekt heden ten dage bevreemding. Voor wat betreft het aantal vrouwen werkzaam in universiteiten is het opvallend dat –terwijl ze op vele vlakken juist trendsettend zijn– universiteiten achterblijven bij veel andere organisaties. De getallen over het aandeel vrouwen in universiteiten zijn onverbidlijk. Alhoewel ook in andere sectoren sprake is van ondervetegenwoordiging van vrouwen, is dit zeker binnen universiteiten het geval. Een grotere participatie van vrouwen in de wetenschap is een belangrijke zaak, de argumenten zijn al vaker genoemd vandaag: vanuit democratisch oogpunt, vanuit het perspectief van goede benutting van beschikbaar potentieel en ten derde vanwege de voorbeeldrol voor vrouwelijke studenten maar ook voor mogelijk toekomstige vrouwelijke stafleden.

Van Velzen wijst op een aantal gunstige omstandigheden voor het daadwerkelijk vergroten van het aandeel vrouwen in de academie:

1. het krapper worden van de arbeidsmarkt;
2. de vergrijzing en de aankomende vervangingsvraag;
3. het feit dat universiteiten steeds meer eigen baas zijn en over een breed spectrum hun eigen personeelsbeleid kunnen vormgeven. Dit biedt mogelijkheden zowel voor wat betreft het bieden van goede randvoorwaarden voor het werken in universiteiten als voor wat betreft benodigde aanpassingen in het wetenschapsbeleid in de instellingen;
4. het middelenperspectief van de instellingen is groeiend. Daarmee komt ook ruimte beschikbaar voor het voeren van beleid specifiek ten aanzien van vrouwen.

Uit onderzoeken (o.a. Portegijs 1993 en 1998) is duidelijk geworden dat de ondervetegenwoordiging van vrouwen in universiteiten een probleem is en dat dat niet vanzelf zal verdwijnen. Er is dus zeker reden voor beleid. Vraag is echter: beleid door wie? Vraag is wat de rol van de overheid is of moet zijn. In het verleden heeft de overheid (i.c. het Ministerie van OCenW) het nodige beleid gevoerd, waaronder specifieke

stimuleringsmaatregelen, o.a. voor vrouwenstudies. Aan het treffen van dit soort specifieke maatregelen is een eind gekomen, allerlei potjes voor specifieke maatregelen worden nu meegenomen in de *lump sum* bekostiging van universiteiten, die naar eigen inzicht beleid kunnen en moeten voeren. Wat is dan nu nog de rol van de overheid? De overheid heeft in ieder geval een stimulerende en agenderende rol. De WEV (Wet Evenredige Vertegenwoordiging) mag dan wel een 'softe' wet worden gevonden, maar is wel degelijk van belang vanwege zijn agenderende werking. Meermalen is de vraag opgeworpen of die wet niet dwingender toegepast moet worden: indien de streefcijfers niet worden gehaald zou afgerekend moeten worden. Dit soort straffen en afrekenen lijkt Van Velzen niet zo passend in een cultuur van autonome instellingen. Wel dienen de instellingen bestuurlijk aangesproken te worden bij het niet halen van de eigen plannen, echter zonder hieraan bekostigingsconsequenties te verbinden. Bevorderen van het commitment van de top vindt hij veel belangrijker dan dreigen.

Hij ziet de rol van de overheid derhalve vooral als agenderend en verder faciliterend en helpend. Maar het is niet aan de overheid om in te vullen wat er binnen de instellingen moet gebeuren. De overheid dient vooral te zorgen dat de instellingen de ruimte hebben om zelf beleid te voeren, ruimte voor bestuurlijk maatwerk. Het faciliterend/helpend beleid behelst o.a. het zorgen dat informatie beschikbaar komt. Hij wijst daarbij op de studies van Portegijs (1998) en Brouns (1999) die in opdracht van het Ministerie zijn uitgevoerd. En dat de Minister spreekt tijdens een bijeenkomst als vandaag is eveneens een onderdeel van de faciliterende rol van de overheid, het geeft support en gewicht aan het onderwerp. Naar zijn mening dient de overheid zich te beperken tot een dergelijke agenderende en faciliterende rol. Het is nu aan de instellingen zelf –in een zakelijke sfeer, vanuit ervaren eigenbelang– om de thematiek 'vrouwen in de wetenschap' op te pakken. De probleembeleving hoort thuis bij de echte probleemhebbers. En de instellingen pakken het inderdaad op. Het is zijn overtuiging dat bij de evaluatie van de WEV over 5 jaar, in 2004, er een hele sprong gemaakt zal zijn.

Inleiding prof.dr. M.H. Meijerink, voorzitter VSNU

Meijerink wil om te beginnen duidelijk stellen dat de universiteiten een probleem hebben, dat is het goede uitgangspunt. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap is niet het probleem van de vrouwen die het betreft en ook niet van de politiek.

Reagerend op de door van Van Velzen genoemde gunstige voorwaarden, wil hij een aantal punten opmerken:

1. De arbeidsmarkt is inderdaad zeer krap, maar dat wil hij zeker niet als gunstig typeren. Ook voor het aantrekken en binnenhouden van vrouwen is een krappe arbeidsmarkt juist bijzonder ongunstig, omdat vrouwen nu altijd en overal goed terecht kunnen. Een krappe arbeidsmarkt leidt juist tot een gemakkelijke, hoge uitstroom.
2. De vergrijzing en daaraan gepaarde vervangingsvraag is een enorm probleem voor de universiteiten. Het issue van vrouwen in de wetenschap ligt in het verlengde hiervan, deze twee zaken dienen dan ook aan elkaar gekoppeld te worden. Overigens is het volgens hem juister te spreken van een 'kale prop' dan van een 'grijze prop'; het betreft immers vrijwel uitsluitend mannen.
3. Hij is het eens met Van Velzen dat het een goede zaak is dat de instellingen meer autonoom zijn en meer eigen beleid kunnen voeren. De instellingen en het Ministerie

spreken nu meer op het niveau van gelijken.

4. Het middelenperspectief van de universiteiten is weliswaar gunstiger dan voorheen, maar er is nog steeds sprake van een reëel krimpend budget. De krimp is alleen minder dan voorzien. Juist in een krimpende bedrijfstak is het lastig nieuw beleid te voeren, om andere, nieuwe mensen aan te stellen.

Meijerink wijst erop dat de instellingen reeds intensief met het vraagstuk van 'vrouwen in de wetenschap' bezig zijn. Hij wijst op de volgende concrete initiatieven/beleidsmaatregelen:

- het UD-UHD doorstroomprogramma ASPASIA, door VSNU, NWO en OCenW voorbereid;
- aandacht in de CAO's voor werken in deeltijd, ouderschapsverlof, kinderopvang etc.

Naast deze concrete beleidsmaatregelen wordt binnen de universiteiten indringend nagedacht over loopbaanbeleid en te bieden carrièreperspectieven, voor mannen maar zeker ook specifiek voor vrouwen. In het kader van 'de aantrekkelijkheid van de universiteit als werkgever' vindt o.a. bezinning plaats over:

- de mogelijkheden tot het voeren van een carrièrebeleid in plaats van een vacaturebeleid. Dit behelst het loskoppelen van promotie van toevallig vrijkomende posities, maar juist het bevorderen van medewerkers op basis van kwaliteit en potentieelinschatting;
- het instellen van een nationaal fonds om een carrièreperspectief te creëren binnen de universiteiten;
- de mogelijkheden om met jong gepromoveerden afspraken te maken over een langere periode, waarbij terugkeer na een loopbaanonderbreking aan de universiteit (in verband met kinderen krijgen of elders werken) besproken wordt. Het aangaan van een dergelijk 'sociaal contract' vergt het goed onderhouden van contacten met vroegere medewerkers.

Juist het ten uitvoer brengen van dit soort maatregelen is niet iets wat een Minister kan of moet voorschrijven. Het zijn typisch beleidsmaatregelen die binnen de instellingen zelf opgepakt dienen te worden, het dient maatwerk te zijn. Naar zijn mening is het –vanwege de concurrentiepositie van universiteiten op de arbeidsmarkt– ook hard nodig dat instellingen zelf dit soort inventieve maatregelen gaan bedenken.

Discussie

De voorzitter (dr. K. Dittrich, CvB Universiteit Maastricht) heeft het idee dat het Ministerie het issue van 'vrouwen in de wetenschap' op het bordje van de universiteiten deponereert. En binnen de instellingen gebeurt in wezen hetzelfde: het probleem van ondervertegenwoordiging wordt naar beneden, naar de faculteiten geschoven. Hoe ver kunnen we hiermee doorgaan? Hij nodigt uit tot discussie.

Prof.dr. M.M.Klep (directeur Posthumus Instituut, KUN) is het niet eens met de afstandelijke rol- en taakopvatting van de overheid. Het Ministerie bekostigt immers de wetenschapsinstellingen en kan bijv. taakstellende afspraken maken met NWO over het aandeel vrouwelijke deelnemers in de diverse programma's.

Mw. dr. A. Van Vianen (Vrouwenstudies, RUL) sluit hierbij aan en wijst op het bestaan van de door de overheid apart bekostigde Van der Leeuw-hoogleraarplaatsen. Waarom kan een dergelijk stimuleringsprogramma specifiek voor vrouwen niet worden ingesteld? Eerder overheidsbeleid en -geld is vooral gericht geweest op analyse en onderzoek van het probleem, echt stimuleringsbeleid van vrouwen in de wetenschap is niet gevoerd. Zij is van mening dat dit soort overheidsbemoeienis wel degelijk gewenst is, alhoewel ze het eens is met het bredere kader van autonomie voor de instellingen.

Mw. prof.dr. H. Sancisi (Letteren, UU) is het van harte eens met het nadenken over een carrièrebeleid in plaats van een vacaturebeleid. De leerstoelenformatie werkt als een fuik, iemand kan pas worden benoemd als er een plek is en niet op basis van getoonde kwaliteit. Nu is de tijd om dit loopbaanmodel te veranderen, de MUB heeft de leerstoel toch al een wonderlijk atavisme gemaakt.

Van Velzen (Ministerie OCenW) wijst erop dat bij de Van der Leeuw hoogleraarplaatsen er vanuit het Ministerie op aangedrongen is vrouwen te betrekken. Hiertoe is, weliswaar pas in een later stadium, een brief naar de CvB's gegaan. Hij wijst er verder op dat, zeker in deze krappe arbeidsmarkt, de belangen van de overheid, de universiteiten en vrouwen zelf parallel lopen. Vraag is dan wat de beste beleidsaanpak is. Het instellen van een overheidsfonds voor het (extra) aanstellen van vrouwelijke hoogleraren? Hij vindt van niet, de beleidsaanpak hoort bij de primair belanghebbenden (i.c. de universiteiten) te liggen. Voor wat betreft hoogleraarposities wijst hij erop dat universiteiten nu reeds de personeelsopbouw mogen en kunnen veranderen. Ze hebben de ruimte om andere rangen te maken en een eigen carrièrebeleid vorm te geven, o.a. door het instellen van lectoren.

Meijerink (VSNU) vindt de Van der Leeuw-hoogleraarplaatsen een ramp, een voorbeeld van hoe het niet moet. Het is een overheidsinstrument dat universiteiten in de maag wordt gesplitst; door de aparte procedures werkt dit heel onproductief. Hij is bovendien van mening dat het probleem van 'vrouwen in de wetenschap' niet bij de top aangepakt moet worden (aanstellen extra vrouwelijke hoogleraren), maar juist aan de basis: zorg voor een goed en groot reservoir van vrouwen in de lagere functies.

Klep vindt het argument van de verkeerde procedure bij de Van der Leeuw hoogleraarplaatsen niet terecht. Daar heeft men van kunnen leren en een dergelijke stimuleringsregeling kan nu beter worden opgezet. Hij vindt juist wel dat een impuls nodig en gewenst is om meer vrouwen op hoogleraarplaatsen te krijgen. Hij merkt verder op dat het feit dat de decaan een zeer machtige positie heeft verkregen in de faculteit soms kan tegenwerken bij aanstellingsprocedures.

Een andere discussiant merkt op dat de problemen en barrières vooral op facultair niveau zitten. Denk bijv. aan de vraag van parttime versus full time werken. Met parttime werken lopen vrouwen (maar ook mannen) achterstand op omdat geen rekening wordt gehouden met de deeltijdfactor. Vraag is dan: hoe kan de carrière van parttimers goed worden gemanaged en gestimuleerd?

Mw. Sancisi heeft hier wel concrete ideeën over. Zij wijst erop dat uit onderzoek blijkt dat vrouwen hun piekperiode hebben tussen 35-55 jaar, mannen tussen 25-35 jaar. Bij elke sollicitatieprocedure wordt echter het mannenprofiel gehanteerd: je moet het gemaakt hebben voor je 35e. Een concrete maatregel is dan het hanteren van gedifferentieerde profielen voor mannen en vrouwen, waarbij tevens meer gekeken wordt naar potentieelinschattingen en niet alleen naar past performance. Een andere concrete maatregel hierbij kan zijn om in procedures niet puur af te rekenen op kwantiteit van publicaties, de totale wetenschappelijke output van kandidaten, maar om bijv. de beste vijf publicaties te laten voorleggen. Daarmee wordt nadrukkelijker kwaliteit in plaats van kwantiteit voorop gesteld.

Mw. drs. J.A. van den Bandt-Stel (*secretaris Technologiebeleid VNO-NCW*) vult het lijstje met mogelijke concrete maatregelen aan door erop te wijzen dat deelname aan bepaalde fondsen, programma's e.d. niet gekoppeld zou moeten worden aan leeftijdsgrenzen. Die leeftijdsgrenzen zullen vrouwen in het algemeen benadelen, juist vanwege de verschillen in productiviteitspieken tussen mannen en vrouwen. De overheid zou hierbij een rol kunnen spelen door voorbeelden te laten ontwikkelen van gedifferentieerde functieprofielen voor vrouwen en mannen. Zij doet verder de suggestie dat universiteiten hun licht opsteken bij andere organisaties, bijv. bij R&D-laboratoria van bedrijven. Er valt allicht wat te leren van *good practices* elders en de wijze waarop elders wordt getracht beleidsmaatregelen in de praktijk te brengen.

Een andere discussiant wijst erop dat de overheid de doelstelling van meer vrouwen in de wetenschap kan koppelen aan het beschikbaar stellen van extra gelden; denk bijv. aan taakstellende afspraken bij het Vernieuwingsfonds. Ook in een afstandelijke relatie tussen overheid en instellingen, waarbij de autonomie van instellingen wordt gerespecteerd, is de overheid gerechtigd heldere doelen mee te geven, mits de uitvoering en de wijze van realiseren van die doelstellingen aan het veld wordt gelaten. Uiteraard dienen de instellingen dan wel aangesproken te worden op het al dan niet halen van die doelstellingen. Deze discussiant brengt de vraag naar voren of er voldoende basis c.q. bewijs is om de universiteiten te vertrouwen dat zij inderdaad het vraagstuk van 'vrouwen in de wetenschap' serieus zullen oppakken en op redelijk korte termijn voortgang zullen boeken. Van het antwoord op deze vraag hangt het af of de overheid een meer actieve rol dient op te nemen of niet.

Mw. dr. M Bosch (*Centrum voor gender en diversiteit, Universiteit Maastricht*) merkt op dat universiteiten inmiddels inderdaad de urgentie ervaren om de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan te pakken. Desalniettemin dient geconstateerd te worden dat veel van de –op zich goed bedoelde– beleidsinitiatieven mislukken, althans niet het beoogde resultaat leveren. Het zou goed zijn precies na te gaan waarom een en ander niet naar wens verloopt. Verder kan zij een eind meegaan in de redenering dat specifieke maatregelen om meer vrouwen in (hogere) wetenschappelijke posities te krijgen niet wenselijk zijn. Wat dan wel nodig is, is dat bij alle nieuw te nemen algemene beleidsmaatregelen vooraf nadrukkelijk wordt bekeken en geanalyseerd wat het gendereffect ervan is, d.w.z. de mogelijke diverse effecten van het

nieuwe beleid voor mannen en voor vrouwen. Een dergelijke 'mainstreaming' van het beleid gericht op de positie van vrouwen in de academie hoort wat haar betreft onderdeel uit te maken van de taakstellende afspraken tussen het Ministerie en de instellingen.

Hoofdpunten zoals naar voren gekomen in de discussie over de rol van de overheid

- Er is brede overeenstemming over de noodzaak van beleid, vraag is alleen: door wie? De meeste discussianten zijn het ermee eens dat de primair belanghebbenden (i.c. de universiteiten) vooral aan zet zijn om tot concrete beleidsmaatregelen te komen teneinde het aandeel vrouwen in de academie te vergroten. Het gevoel van urgentie in de instellingen is ook groot.
- Vraag is wat dan nog de rol van de overheid is. De overheid heeft in ieder geval de taak om het vraagstuk van 'vrouwen in de wetenschap' te agenderen en om de beleidsprocessen in de instellingen te ondersteunen en faciliteren. Uit de discussie kwam ook naar voren dat de overheid gerechtigd is duidelijke, taakstellende doelen te formuleren, mits de wijze van realiseren van die doelen en de preciese uitvoering bij de instellingen wordt gelaten.
- Concrete, mogelijke overheidsmaatregelen die in de discussie naar voren zijn gekomen zijn:
 - taakstellende doelstelling t.a.v. deelname door vrouwen bij het Vernieuwingsfonds;
 - instellen van een apart stimuleringsfonds voor vrouwelijke hoogleraren;
 - handhaven WEV (Wet Evenredige Vertegenwoordiging) en het gesprek aangaan met de instellingen over hun voortgangsrapportages in het kader van de wet;
 - in het kader van de verantwoordingsrelatie tussen instellingen en Ministerie ook aandacht besteden aan en vragen voor 'mainstreaming' van gender.
- Concrete, mogelijke maatregelen op het niveau van de instellingen zelf (al dan niet ondersteund en gefaciliteerd door de overheid) die in de discussie naar voren zijn gekomen zijn:
 - invoeren van carrièrebeleid in plaats van vacaturebeleid/formatieplannenbeleid;
 - veranderen van kwaliteitscriteria bij sollicitatieprocedures (minder nadruk op kwantiteit van publicaties, meer op de kwaliteit; tevens meer aandacht voor potentieelinschattingen en minder nadruk op past performance);
 - mainstreaming van gender: bij elke nieuwe beleidsmaatregel nagaan/analyseren of sprake is van een te verwachten gedifferentieerd effect voor mannen en voor vrouwen;
 - opstellen van een 'sociaal contract' met medewerkers, d.w.z. langdurige afspraken maken met medewerkers over hun loopbaan, ook als ze een tijdlang niet bij de eigen instelling werkzaam zijn.
 - netwerkvorming met bijv. R&D-organisaties, leren van *good practices* elders.Deze maatregelen op het niveau van de instellingen zelf dienen in een breder kader geplaatst te worden, namelijk het streven naar een kwalitatief hoogwaardig werkgeverschap waarmee het concurrerend vermogen van instellingen kan worden vergroot.

Verslaglegging: mw. dr. V.C.M. Timmerhuis, senior staf lid AWT

Verslag discussiegroep d:

Effectieve beeldvorming: gender en de perceptie van wetenschappelijke kwaliteit

'De universitaire cultuur' wordt in onderzoeken steevast aangewezen als een belangrijke verklarende factor voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap. Mw. prof.dr. M.J.H. Meijer, hoogleraar Centrum voor Gender en Diversiteit, Universiteit Maastricht verzorgt een inleiding waarin aan de hand van concrete voorbeelden de (nadelige) doorwerking van beeldvorming over mannen en vrouwen in de universitaire cultuur wordt verkend en de effecten die dit heeft op de inschatting van wetenschappelijke kwaliteiten van betrokkenen. Aansluitend worden handreikingen gegeven voor mogelijke maatregelen of acties en wordt hierover gediscussieerd met de aanwezigen. De sessie staat onder voorzitterschap van dr. S.J. Noorda, voorzitter College van Bestuur, Universiteit van Amsterdam

Inleiding mw. prof.dr. Maaïke Meijer

Voorafgaand aan de inleiding geeft mw. Meijer de aanwezigen twee opdrachten mee om gedurende de workshop aan te werken. Deze opdrachten zijn:

- Op welke niveaus speelt beeldvorming zich af en hoe kan op elk niveau de beeldvorming beïnvloed worden. Te denken valt aan landelijk niveau (media), niveau van de organisatie/universiteit, de leerstoelgroep en individuele interacties.
- Bedenk goede en slechte voorbeelden en vraag je af hoe slechte beeldvorming te vermijden is.

Beeldvorming is één van de elementen die genderverschillen maken. Het is onderdeel van een gelaagd en complex maatschappelijk proces waarin genderverschillen voortdurend geconstrueerd en gereconstrueerd worden. Bij het analyseren van beeldvorming trek je bij wijze van spreken één draadje uit dit complexe proces. Hoewel beeldvorming voor velen de associatie met 'soft' oproept en als ongrijpbaar wordt gezien, benadrukt mw. Meijer dat beeldvorming wel degelijk heel concreet is en dat er heel goed greep op gekregen kan worden.

Beeldvorming werkt op twee niveaus:

- De innerlijke beeldvorming in ons hoofd, een ieder van ons bouwt een abstract (veelal stereotype) beeld op van mensen, dingen en processen.
- De uiterlijke beeldvorming. Dit zijn de concrete teksten en beelden die ons omringen. Regelmatigheden daarin leiden tot het innerlijke beeld.

Op basis van beïnvloeding van uiterlijke beeldvorming - andere teksten en beelden - verandert ook geleidelijk de innerlijke beeldvorming. Als voorbeeld wordt ingegaan op de beeldvorming rond de wetenschapper/hoogleraar. In het verleden was het bedrijven van wetenschap voorbehouden aan mannen. Deze geschiedenis leeft voort in de materialiteit van - vooral de oude - universiteitsgebouwen waarin senaatszalen en aula's rijkelijk voorzien zijn

van portretten van mannelijke hoogleraren. Deze materiële portretten leiden ertoe dat in onze innerlijke beeldvorming wetenschap, rationaliteit en macht aan mannen wordt verbonden. Deze mannelijke beeldvorming heeft voor vrouwelijke wetenschappers een effect van uitsluiting: daar waar mannelijke wetenschappers 'vanzelfsprekend' behoren tot het wetenschappelijk bedrijf moeten vrouwen eerst de barrière van de beeldvorming doorbreken. Stereotype beeldvorming is niet alleen nadelig voor de 'uitgesloten' groep maar ook *ineffectief* voor de wetenschap zelf omdat het zicht op vrouwelijk talent wordt belemmerd.

Expliciet beleid, gericht op verandering van concrete uiterlijke teksten en beelden, kan geleidelijk de moeilijker grijpbare innerlijke beeldvorming beïnvloeden en ontdoen van ineffektieve stereotype beelden. (mw. Meijer verwijst naar een recente publicatie van Anneke Smelik, waaraan zij ook een bijdrage heeft geleverd, *Effectief Beeldvormen. Theorie, Analyse en Praktijk van Beeldvormingsprocessen* Van Gorcum 1999).

Meijer geeft aan de hand enkele uitgedeelde illustraties een toelichting op genderaspecten in de beeldvorming over wetenschappers. Zij gebruikt hiervoor drie bronnen: ten eerste enkele illustraties uit recente kranten, ten tweede enkele beelden uit een lopend onderzoek over hoe de relatie vrouw en werk in beeld wordt gebracht en ten derde beeldmateriaal van de Universiteit Maastricht dat in het onderzoek *Beelden van vrouwen, mannen en wetenschap. Een onderzoek naar beeldvorming en sekse aan de UM* van Anneke Smelik is geanalyseerd. Vanaf dit moment is de inleiding en de discussie niet meer te scheiden; de plaatjes riep diverse reacties op bij de aanwezigen.

Illustraties en discussie

Als eerste voorbeeld werden twee wervingsadvertenties van de UvA voor potentiële studenten besproken. Deze advertenties laten (een deel van) het hoofd van een mannelijke UvA-hoogleraar zien met een pakkende tekst. Hoewel deze afzonderlijke plaatjes wel de mannelijke beeldvorming bevestigen, bleek na een toelichting van de discussiegroepvoorzitter Noorda (in zijn hoedanigheid van voorzitter CvB van de UvA) dat het hier een advertentiereeks betrof met in totaal 20 hoogleraren waarvan 6 vrouwen. De conclusie was dat als reeks deze advertentiecampagne wel degelijk bijdraagt aan een positief beeld van vrouwen als wetenschapper.

Twee andere advertenties (van de VU en Nyenrode) werden aangevoerd als voorbeelden waarin mannen en vrouwen op een gelijkwaardige manier in relatie tot wetenschap worden uitgebeeld.

Als tweede illustratie laat mw. Meijer een krantenartikel zien dat gebruikt wordt voor een onderzoek naar de uitbeelding van vrouwen en werk. Vaak worden *succesvolle vrouwen als uitzondering* in beeld gebracht. Het artikel met foto gaat over een succesvolle vrouwelijke ondernemer/uitvinder uit de voormalige DDR. Hoewel in de DDR één op de drie ondernemers vrouw, is zij de enige in de serie van vijf. De foto laat een vrouw van middelbare leeftijd zien, omgeven door ingewikkelde apparatuur. Het doorbrekende hieraan is dat aan deze vrouw van middelbare leeftijd het imago van een 'whizzkid' wordt gekoppeld. Meijer gebruikt dit artikel ook om erop te wijzen dat vrijwel altijd het thema van gender - hier bijvoorbeeld iets algemeen over het aandeel vrouwelijke ondernemers in de DDR - alleen

genoemd wordt bij vrouwen. Dit bevestigt het beeld dat de *genderproblematiek een vrouwenzaak* is. Meijer acht dit een slechte zaak en pleit ervoor om gender-aspecten niet alleen aan vrouwen op te hangen, maar op te nemen als een vanzelfsprekend aspect van de reguliere gang van zaken. Zo noemde ze het recente interview met NWO-voorzitter Van Duinen over zijn reactie op het Wetenschapsbudget een gemiste kans om ook het thema vrouwen in de wetenschap zichtbaar te maken.

Over het onderwerp dat succesvolle vrouwen als uitzondering worden uitgebeeld, in plaats van regulier opgenomen te worden, ontspan zich een geanimeerde discussie. Als voorbeeld werden de oude foto's van deelnemers aan wetenschappelijke bijeenkomsten genoemd waarbij de enige aanwezige vrouw ook nog eens in een stoel wordt neergezet terwijl de mannen staan. Ook over de aparte galerij van vrouwelijke hoogleraren aan de VU waren de aanwezige vrouwelijke hoogleraren niet gelukkig, liever zagen ze zich opgenomen bij de reguliere hooglerarengalerij. Onhandig is in de VU-galerij van vrouwen ook dat deze *niet in ambtsgewaad* zijn afgebeeld.

Als derde illustratie put Meijer uit het beeldvormingsonderzoek aan de Universiteit Maastricht. Een analyse van het schriftelijke materiaal van de UM laat zien dat bijvoorbeeld studenten veelal informeel en met veel vrouwen uitgebeeld worden, terwijl het uitgedragen beeld van de bestuurder primair man en formeel is. De mannelijke bestuurders zijn zodanig uitgebeeld dat ze overwicht en macht uitstralen (zie figuur 6). Dit gebeurt door een camerastandpunt van onderen. Vrouwen zouden vaker van een camerastandpunt van boven opgenomen worden waardoor ze kleiner en machtelozer lijken. Daar was overigens niet iedereen in het zaal het mee eens. Vervolgens liet Meijer een groepsfoto zien van het bestuur van het Universiteitsfonds, waarin naar haar idee de enkele vrouw in een groep mannen op een *goede* manier was uitgebeeld (zie figuur 7). Deze enige vrouw neemt geen speciale uitzonderlijke positie in (bv. midden of zijkant, of zittend) maar staat neutraal en normaal tussen de mannen. Hoewel de meeste aanwezigen de visie van Meijer ondersteunden, kwamen er ook reacties dat het welhaast onmogelijk is om één vrouw onder mannen als 'regulier' uit te beelden. Sommigen verwachten dat deze foto het beeld van de enige vrouw als secretaresse zou oproepen. Hieruit ontspan zich een discussie dat het realiseren van een gelijkere man/vrouw verhouding natuurlijk zeer sterk van invloed is op het doorbreken van stereotye beelden.

Discussie en samenvatting van concrete suggesties

Tijdens en na de inleiding is een levendige discussie gevoerd over hoe beeldvorming werkt en hoe het veranderd kan worden. Enkele van de reacties zijn al in het voorgaande aan de orde gekomen. Hoewel er over het algemeen veel herkenning en erkenning was, riep de sessie ook de vraag op hoe behulpzaam de inzichten nu waren. In voorlichtingsmateriaal bijvoorbeeld worden soms zoveel vrouwelijke studenten uitgebeeld (met name bij technische wetenschappen) dat de werkelijkheid wel eens rauw op het dak kan vallen. Meijer meent dat een *licht-utopisch beeld* het best werkt. Haaks op de werkelijkheid gaan staan werkt inderdaad niet. Duidelijk was dat beeldvorming vaak ongemerkt en onbewust werkt, zelfs al denk je dat je er goed van bewust bent stereotypen te vermijden. Het speelt niet alleen bij

de media maar ook bij de dagelijkse interactie met collega's. Zo vertelde één van de aanwezige hoogleraren dat zij haar vrouwelijke assistenten ontzag door ze niet te vragen iets extra's te doen of 's avonds naar een vergadering te gaan vanuit het idee dat deze vrouwen het door de dubbele dagtaak al zo zwaar hadden. De keerzijde dat zij hiermee kansen ontnam om netwerken op te bouwen, realiseerde zij zich pas later. In dit kader kwam ook het onderzoek van Valian naar voren waaruit blijkt dat een kleine bevoordeling van mannen van 1 % in het carrièrebeleid van een gelijkwaardige (M/V) organisatie binnen tien jaar transformeert in één met een sterke meerderheid van mannen in de top van de organisatie.

Een vrouwelijke decaan vertelde hoe het haar als voorzitter van de faculteitsraad was gelukt de mannelijke gewichtigdoenerij wat uit de vergadercultuur te halen. Maar, zo benadrukte ze, je kunt dat alleen doen als voorzitter, zeker niet als enig vrouwelijk raadslid. Heb je een positie, gebruik die dus.

Samenvattend zijn er uit de sessie de volgende concrete suggesties voor beleid gekomen:

- *Vrouwen niet tot uitzondering maken:* vrouwen niet apart zetten of tot uitzondering maken, maar opnemen op een normale reguliere positie. Zowel Meijer als de aanwezige vrouwelijke hoogleraren vonden een aparte galerij voor vrouwelijke hoogleraren - hoewel goed bedoeld - niet goed voor de beeldvorming. Ze moeten wel zichtbaar zijn maar dan in een reguliere, 'normale' positie. Het ambtsgewaad straalt autoriteit uit. Voor vrouwen werken formele foto's beter dan informele.
- *Vrouwen zichtbaar maken:*
 - Vrouwen in de wetenschap in zichtbare posities krijgen. Het verlenen van bijvoorbeeld eredoctoraten is een relatief goedkoop en effectief middel.
 - Als het gaat over historische portrettengalerijen van belangrijke wetenschappers, bijvoorbeeld rectores of decanen, dan komt het natuurlijk vaak voor dat daar geen enkele vrouw tussen zit. Toch benadrukt Meijer dat veel instituten en wetenschappelijke instellingen best een vrouw op een belangrijke positie hebben gehad. Je kunt op zoek gaan naar deze vrouwen en proberen ook van hen portretten te realiseren. Meijer noemde als voorbeeld het NIAS waar zij enige tijd vertoefde om haar oratie te schrijven. Ook hier werd de geschiedenis alleen met mannen uitgebeeld. Bij navraag bleek het NIAS heel goed in staat om een vrouw te noemen die belangrijk in hun geschiedenis is geweest. Het portret van deze vrouw zou daar dan ook aan de muur moeten hangen.
- *Emancipatiebeleid = regulier beleid:* Vrouwen- of beter, genderproblematiek moet niet voortdurend apart of gekoppeld aan vrouwen worden genoemd, maar als een regulier onderdeel van het algemene beleid worden gepresenteerd. Wel aandacht voor vrouwen, maar behandel hen niet uit- of afzonderlijk
- *Invloedrijke posities gebruiken om beeldvorming te veranderen:* Het voorbeeld van de vrouwelijke decaan die als voorzitter in staat was om de mannelijke vergadercultuur om te buigen, wordt ondersteund door vergelijkbare bevindingen van de onderzoeker Virginia Valian. Hieruit blijkt onder andere dat de opvattingen van een geloofwaardige autoriteit een duidelijke invloed hebben op de beeldvorming bij anderen.
- *Belang van evenwichtige v/m verhouding:* Indien sprake is van een evenwichtig aantal vrouwen en mannen, zal de beeldvorming ook aanzienlijk minder stereotype worden.

*Verslaglegging: mw.dr.ir. E.C.J. van Oost, voorzitter LOEKWO (Landelijk Overleg
Emancipatiekwaliteit in het Wetenschappelijk Onderwijs)*

8. Afsluiting, terugkoppeling uit discussiegroepen

(weergave afsluiting door Van Duinen)

dr. R.J. van Duinen

voorzitter NWO

De conferentie was bedoeld om actiegericht te discussiëren over mogelijke maatregelen en ideeën uit te wisselen. Van Duinen constateert dat de parallelle middagsessies in die zin zeker geslaagd zijn, met dank aan de aanzet die in de plenaire voordrachten werd gegeven. Het is van belang dat de bestuurders en beleidsmakers van de universiteiten, KNAW en NWO nu de gewekte verwachtingen gaan uitwerken en invullen met concreet beleid. De vele en vaak interessante suggesties in de parallelsessies zullen worden gebundeld in een aparte rapportage en worden rondgestuurd aan de aanwezigen van de conferentie.

Van Duinen wil graag ingaan op een eerder gemaakte opmerking door mw.dr. M. Bosch, die zich afvroeg wat de verklaring zou kunnen zijn voor het feit dat na vele jaren van onderzoek, publicaties en beleidsnota's, nu eindelijk de doorbraak bereikt lijkt te zijn dat er landelijk inspanningen moeten worden verricht om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap te verbeteren. Van Duinen ziet deze ontwikkeling als een paradigmaverandering: lange tijd waren er vele aanwijzingen voor de problematiek, maar het duurt enige tijd voordat een doorbraak wordt geaccepteerd.

In dit verband brengt hij de publicatie in herinnering die het *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) eerder dit jaar uitbracht over een onderzoek naar hun eigen personeelsbeleid. In dat rapport geeft MIT toe dat MIT's *School of Science* een betere werkomgeving biedt aan mannelijke faculteitsleden dan aan vrouwen. De president van MIT heeft in het blad *Science* openlijk zijn zorg uitgesproken over deze situatie. Eén van de leden van het onderzoeksteam overtuigde Van Duinen ervan dat het cumulatieve-effect in een (wetenschappelijke) loopbaan groter blijkt te zijn dan men geneigd is aan te nemen. Iedere carrière is een cumulatie van vele in de tijd uiteen liggende 'micro-beslissingen' (over salaris, functiewaardering, doorstroom, facilitaire voorzieningen, enz.). Stel dat bij elke beslissing over een vrouwelijke medewerker ongemerkt (en onbedoeld) 10% wordt gediscrimineerd, dan is het cumulatieve effect over de totale looptijd van een carrière bijzonder groot. Bij MIT is het besef doorgedrongen dat ogenschijnlijk kleine beslissingen, grote gevolgen kunnen hebben. Van Duinen wil dit graag als 'eye-opener' meegeven aan de aanwezigen en constateert dat in de diverse parallelsessies dit besef al (indirect) aan de orde kwam.

Van Duinen verwijst in zijn samenvatting van de parallelsessies voor een volledig overzicht van de genoemde suggesties voor beleid naar het verslag dat van deze conferentie zal worden gemaakt. Hij licht er een aantal punten uit:

1. selectiecommissies moeten regelmatig van samenstelling veranderen, waarbij gestreefd moet worden naar meer vrouwelijke leden;

2. in de keuze van wetenschappelijke onderzoeksprioriteiten moet meer rekening worden gehouden met vakgebieden waarin vrouwen werkzaam zijn;
3. publicaties moeten niet zozeer in kwantitatieve, maar eerder in kwalitatieve zin gewogen worden door b.v. alleen de vijf beste publicaties te beoordelen;
4. financiering van subsidies zou beter lump sum gedaan kunnen worden, zodat de onderzoeksleid(st)er zelf kan bepalen wie, hoe lang, en met welke aanstelling het onderzoek gaat uitvoeren; overigens betekent dat wel - zo tekent hij aan - dat de prestaties van de onderzoek(st)er bij de beoordeling van een nieuwe aanvraag sterker zal moeten worden meegewogen;
5. de overheid zou een speciaal programma voor vrouwelijke hoogleraren moeten initiëren;
6. bij de invulling van de vernieuwingsimpuls kan de overheid voorwaarden stellen ten aanzien van vrouwen (Van Duinen merkt zelf als kanttekening op dat hij beducht is voor het stapelen van teveel doelstellingen);
7. leerstoelenformatie als functioneel carrièrebeleid: de capaciteiten en kwaliteiten zouden voorop gesteld moeten worden. In de werkgroep beeldvorming werd hier ook op ingegaan.

De kwaliteit van de werkgever is een belangrijk punt, zeker met de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Hierover organiseren de KNAW, VSNU en NWO een aparte werkconferentie op 2 december 1999; beleid t.a.v. vrouwen is hierbij onderdeel van een bredere visie en wel dat beleid t.a.v. mensen erg belangrijk is om de concurrentieslag met andere sectoren in de maatschappij te winnen; er is een kritische massa van vrouwelijke wetenschappers nodig om effect te kunnen bereiken en om de discussie aan te gaan het begrip 'kwaliteit' te (her-)definiëren.