

Vrouwen in de Wetenschap: Beleidsopties uiteengezet

Dr. Emiel Maliepaard & Marit Schubad, maart 2021

1. Introductie

De positie(s) van vrouwen in de wetenschap kan al enige tijd rekenen op belangstelling van politici, beleidsmakers, en natuurlijk wetenschappers zelf. Veel aandacht gaat hier naar de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties zoals de hoogleraarfunctie en bestuurlijke functies. In dit document verkennen we de positie(s) van vrouwen in de wetenschap en worden er een aantal beleidsmaatregelen genoemd die kunnen bijdragen aan meer vrouwen in de wetenschap.

2. Aanleiding

2.1 Nederland: heden en verleden

Het aandeel vrouwen groeit op dit moment in alle wetenschappelijke functies. Cijfers over 2020 laten zien dat er wel een duidelijk verschil zit in het aandeel vrouwen per fase/functie. Dit aandeel neemt duidelijk af richting de UHD- en hoogleraarfunctie. Stelregel is: Hoe hoger in de wetenschappelijke boom, hoe lager het aandeel [vrouwen](#). Dit wordt ook wel de '[brainleak](#)' genoemd. De grootste groei van het aandeel vrouwelijke hoogleraren is bereikt met de [Westerdijk Talentimpuls](#) (2017-2018), maar de groei is hierna weer ietwat afgevlakt.

Tabel 1: Aandeel vrouwen in de wetenschap (2020) per fase/functie:

Afstudeerders	53%
Promovendi	43,6%
Universitair docent (UD)	41,9%
Universitair hoofddocent (UHD)	29,4%
Hoogleraar	24,2%

(Bron: [Monitor Vrouwelijke Hoogleraren](#), 2020)

Het Rathenau Instituut plaatst, in een [factsheet over vrouwen in de wetenschap](#), de huidige cijfers in historisch perspectief: In 1998 waren er circa 100 fte's vrouwelijke hoogleraren en 150 fte's vrouwelijke UHD's. Dit heeft zich de afgelopen jaren sterk ontwikkeld naar bijna het dubbele. Het aantal fte's die bezet wordt door vrouwen is sterk gegroeid, maar op dit moment nog steeds zo'n 5000 fte minder dan het aantal uren dat mannen werken. Inzoomend op vrouwelijke hoogleraren: In 1998 was 1 op de 35 vrouwelijke wetenschappers aan de universiteiten hoogleraar, in 2019 was dit aandeel gestegen tot 1 op de 15 vrouwelijke wetenschappers. Bij mannen is de samenstelling relatief constant: 1 op de 7 mannelijke wetenschappers aan de universiteiten is hoogleraar, dit is al zo vanaf 1998.

2.2 Verschillen binnen Europa

Het percentage vrouwen onder de academische staf in Nederland is de afgelopen decennia flink gestegen, van 35% in 2005 naar 45% in 2016 aldus de [OECD](#). Bovenstaand figuur laat echter zien dat Nederland het laagste percentage vrouwen (25,4%) in onderzoeksposities heeft van alle 28 EU-landen. Finland heeft een percentage van 32,3% vrouwelijke onderzoekers in 2015, Denemarken 33,8% en Letland 51%.

Uit de [She Figures 2018 monitor](#) blijkt dat Nederland op elke functie lager scoort dan het Europees gemiddelde, de disbalans neemt vooral toe vanaf de promotie van UD tot UHD (40,5% voor EU-28 en

28,2% in NL). In 2016 telde Finland 29,4% vrouwelijke hoogleraren, Noorwegen 27,9% en Groot-Brittannië 26,4%. Nederland telde toen 18,7% vrouwelijke hoogleraren en stond in de onderste regionen. Anno 2020 – zie tabel hierboven – is het percentage in Nederland wel gestegen, mede door de *Westerdijk Talentimpuls*. Op Europees niveau blijkt dat vrouwen met name hoogleraarposities bezetten in de geesteswetenschappen (32,1%), sociale wetenschappen (28,1%) en de gezondheidswetenschappen (27,5%). Binnen de bètawetenschappen en de technische wetenschappen is dit respectievelijk 18,1% en 12%. Deze cijfers reflecteren ook wel wat de meer mannelijke en meer vrouwelijke [disciplines](#) zijn.

In 2016 werkte in Nederland 34,8% van de vrouwen in de wetenschap parttime tegenover 15,4% van de mannen. Dit is substantieel hoger dan het EU-gemiddelde van resp. 13% van de vrouwen en 8% van de mannen die parttime werkt. De Nederlandse deeltijdcultuur is hiervoor een mogelijke verklaring. Werken in deeltijd kan een academische carrière beperken doordat er gewoonlijk minder tijd is om onderwijs te geven *en* onderzoek te doen en daarover te publiceren. Wel zijn vrouwen in Nederland iets meer internationaal mobiel vergeleken met mannen in zowel de beginfase (2,8%) van hun carrière als hogerop (1,1%). Tot slot heeft 8,5% van de vrouwen in 4,4% van de mannen een kwetsbaar (*precarious*) arbeidscontract. Dit ligt net boven het EU-gemiddelde.

Tot slot, in Nederland had in 2016 63,7% van de onderzoeksinstituten (hoger onderwijs en publieke onderzoeksbureaus) een gendergelijkheidsplan, wat onder het EU-28 gemiddelde is van 83,4%. Ter vergelijking: 99,8% in Zweden, 99,6% in Duitsland en 98,5% in België. Ook de meeste andere landen uit Noord- en West-Europa zitten boven de 90%.

3. Werken naar oplossingen

3.1 Diversiteit in de wetenschap

Atria vindt het belangrijk dat de belemmeringen voor vrouwen om door te groeien naar UD, UHD en hoogleraarschap weggenomen moeten worden. De belangrijkste reden is de *brainleak* om te buigen en dat individuen hun eigen loopbaan moeten kunnen vormgeven, onafhankelijk van maatschappelijke verwachtingen over rollen van mannen en vrouwen.

Daarnaast breekt Atria een lans voor diversiteit in bredere zin: mensen met een beperking, eerste generatiestudenten, herintreders, migratieachtergrond, sociaaleconomische status en, heel belangrijk, een diversiteit aan ideeën en opvattingen. Niet alleen diversiteit onder hoogleraren maar in *alle* wetenschappelijke functies. Hierbij is het belangrijk om te kijken naar wetenschap als geheel maar vooral ook om in te zoomen op het niveau van faculteit en discipline daar de realiteit en demografie ook per discipline en opleiding verschilt.

Er zijn verschillende verklaringen te bedenken voor de onderrepresentatie van vrouwen in wetenschappelijke posities na het afstuderen. Een grote [literatuurstudie](#) noemt het een complex en multi-causaal probleem waarin keuzes op individueel niveau en invloeden op niveau van familie, onderwijs, sociale omgeving en financiën een rol spelen. Niet discriminatie is belangrijk, maar vooral keuzes die al *voor* de carrière worden gemaakt en gaan [over kinderen krijgen, lifestyle voorkeuren](#) en opvattingen over wat mensen belangrijk vinden voor hun carrière (bijv. mensen versus dingen); gekoppeld aan gegenderde verwachtingen over werk-zorg (en werk-privé) balans in combinatie met de inflexibiliteit van de senior functies biedt een systeem van verklaringen. Deze conclusie wordt ondersteund door een [meta-analyse](#) en kan inderdaad een verklaring bieden waarom het aandeel vrouwen bij promovendi en UD's nog boven de 40% is en juist sterk omlaag gaat richting de UHD's en hoogleraarfunctie.

Met enige voorzichtigheid valt te stellen dat de wetenschap ook een imagoprobleem heeft wat betreft de inflexibiliteit en de *publish or perish* cultuur. Een inventarisatie van [WO in Actie](#) laat zien dat overwerk de norm is: gemiddeld 12 tot 15 uur. In totaal 45% van de docenten (met een

exclusieve onderwijsaanstelling) en hoogleraren werken 1,5 keer zoveel als hun contractuele uren, UD's en UHD's volgen met 35% en van medewerkers met een onderzoeksaanstelling (o.a. promovendi en postdocs) werkt 30% zo'n 1,5 keer het aantal contracturen.

3.2 Oplossingsrichtingen

Atria vindt het belangrijk dat belemmeringen voor participatie in wetenschap worden weggenomen en ziet op basis van de complexe problematiek meerdere mogelijkheden om belemmeringen weg te nemen. Het gaat hierbij om cultuurveranderingen binnen wetenschap als sector, organisaties en op de [directe](#) werkvloer¹, [bewustwording](#) binnen organisaties van diversiteit in brede zin, maar zeker ook concrete maatregelen om (verwachte) belemmeringen omtrent werk/zorg weg te nemen.

Voor hoger onderwijs:

- Kinderopvang bij universiteiten om (1) enerzijds huidige medewerkers te faciliteren in hun werk-zorg combinatie en (2) anderzijds het signaal te laten uitgaan dat ouderschap en een wetenschappelijke carrière goed samengaan en daarmee [perceived barriers](#) weg te nemen; (Interview Iris Wallenburg)
- Huidige wetgeving rondom [flexibel werken en aanpassing contractuele uren](#) promoten onder wetenschappelijke medewerkers, zowel onder jonge wetenschappers als meer senior wetenschappers. Inspiratie kan worden opgedaan uit [Project More van Bosch GmbH](#) welke flexibel werken onder leidinggevendenden heeft gestimuleerd;
- Als faculteit, departement en als leidinggevende het gesprek aangaan met medewerkers over werk-privé balans en werk-zorg balans en proactief [meedenken](#) hoe dit te verbeteren in huidige en toekomstige levensfasen (bijv. betreffende gezinsvorming en mantelzorg);
- Beleid maken om structureel overwerk als gevolg van werkdruk en prestatiedruk te verminderen;
- Beleid voor [waardering](#) van wetenschappelijke activiteiten naast uitsluitend onderzoek en publicaties (o.a. onderwijs en valorisatie);
- Gendergelijkheidsplannen implementeren om enerzijds onderzoek te blijven doen naar belemmeringen voor vrouwen binnen de organisatie ([monitoren](#)) en anderzijds maatregelen te nemen om de geïdentificeerde belemmeringen weg te nemen. Advies is om ook te kijken naar diversiteit in brede zin (par 3.1).

Voor overheid:

- Agenderen van structureel overwerk door universitaire medewerkers en actie ondernemen om oorzaken (bezuinigingen, toegenomen werkdruk, prestatiedruk etc.) weg te nemen;
- Voorgestelde wetgeving voor "[werken waar je wilt](#)" doorvoeren zodat thuiswerken of werken op een alternatieve werkplek mogelijk wordt;
- Samenwerken stimuleren tussen organisaties om de werk-privé balans van medewerkers te verbeteren. Inspiratie hiervoor kan gevonden worden in de [Lokale Bündnisse für Familie](#), geïnitieerd door de Duitse federale overheid;
- Stimuleren van universiteiten en hogescholen om flexibel werken en werk-privé balans mee te nemen in beleidsplannen. Inspiratie hiervoor kan gevonden worden in de pilot [V Factor](#) van de Oostenrijkse organisatie ABZ Austria;
- Het implementeren van een gelijkheidscharter gelijkend aan het succesvolle [Athena Swan charter](#) die in meerdere Angelsaksische zijn geïmplementeerd.

¹ Intimidatie valt buiten de scope van dit document. Zie hiervoor het recente [rapport](#) van Naezer, Van den Brink & Benschop over seksuele en wetenschappelijke intimidatie.