

Op zoek naar *best practices*

Een onderzoek naar de effectiviteit van emancipatiebeleid in de periode 2000-2007 aan 14 Nederlandse universiteiten

Onderzoeker: Tanya Timmers, MSc.
Erasmus Universiteit Rotterdam

In opdracht van: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)

Subsidie verkregen van: SoFoKleS, Sociaal Fonds voor de Kennissector

September 2007

Voorwoord

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek naar de effectiviteit van emancipatiebeleid dat Nederlandse universiteiten in de periode 2000 tot heden hebben uitgevoerd. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, dat daartoe, op basis van een door prof. dr. Tineke Willemsen geschreven voorstel, een subsidie had verkregen van de kamer WO van SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de Kennissector.

In het onderzoek is gebruik gemaakt van gegevens die uit allerlei verschillende (openbare) bronnen afkomstig zijn, waaronder WOPI-cijfermateriaal van de Vereniging van Universiteiten (VSNU). Daarnaast zijn interviews gehouden met personeelsfunctionarissen, beleidsmedewerkers, hoofden P&O en decanen van de 14 universiteiten.

In deel 1 van het rapport worden de conclusies die op basis van het onderzoek getrokken zijn, behandeld. Deel 2 bestaat uit de caseverslagen van de 14 universiteiten. Per universiteit is een verslag samengesteld over de maatregelen die in het kader van een emancipatiebeleid in de periode 2000-2007 genomen zijn om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren.

Gedurende het onderzoek ben ik begeleid door prof.dr. Tineke Willemsen (LNVH) en prof.dr. Kea Tijdens (UvA, EUR). Bovendien is het bestuur van het LNVH opgetreden als begeleidingscommissie. Mijn hartelijke dank voor jullie feedback.

Ten slotte, *last but not least*, wil ik de 27 respondenten bedanken voor hun vaak uitvoerige medewerking aan dit onderzoek.

Tanya Timmers, MSc.

Samenvatting

AANLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

Het aandeel vrouwelijke wetenschappers in Nederlandse universiteiten is anno 2007 uitzonderlijk laag. Vooral op de hogere wetenschappelijke posities van UHD en hoogleraar zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. Ook zijn er nauwelijks vrouwelijke collegeleden, decanen en onderzoeksdirecteuren. Toch voeren Nederlandse universiteiten al jaren achtereen een emancipatiebeleid. De benaming van dergelijk beleid veranderde van een anti-discriminatiebeleid, een positieve actiebeleid en een emancipatiebeleid naar een diversiteitbeleid en een stimuleringsbeleid. De doelstelling van dergelijk beleid is altijd dezelfde gebleven; het verbeteren van de positie van vrouwen in de universiteit. In dit onderzoek wordt een inventarisatie van de inhoud en het succes van beleidsmaatregelen gemaakt. De vraag die in dit onderzoek wordt beantwoord is of er een relatie bestaat tussen het enerzijds nemen van bepaalde beleidsmaatregelen om de positie van vrouwelijke wetenschappers binnen Nederlandse universiteiten te verbeteren en anderzijds hun feitelijke positie. Er wordt geanalyseerd welke maatregelen in welke context daadwerkelijk effectief zijn. Deze inventarisatie aan maatregelen en evaluatie van de mate van succes, waarin *best practices*, *average practices* en *worst practices* van elkaar onderscheiden worden, kunnen dienen als voorbeeld of tenminste inspiratiebron voor andere instellingen. Het gaat om een grootschalig onderzoek, waarbij alle Nederlandse universiteiten zijn betrokken. De zojuist beschreven onderzoeksvraag is tot nu toe binnen deze instellingen nauwelijks onderwerp van empirische studie geweest. In de doelstelling ligt de nadruk op beleidsmaatregelen ter verbetering van de positie van vrouwen. Het gaat dus om maatregelen die zich richten op het creëren van gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen.

THEORETISCHE ACHTERGROND

Op basis van literatuuronderzoek is een onderscheid gemaakt van loopbaanbelemmeringen en beleidsmaatregelen in drie perspectieven. In de eerste plaats kunnen individuele kenmerken van vrouwen hun positie op de arbeidsmarkt bepalen, zoals hun arbeidservaring, de wens in deeltijd te werken en hun verwachtingen en ambities. Universiteiten kunnen hierop inspelen door beleidsmaatregelen uit te voeren die zich richten op de specifieke behoeften of kenmerken van vrouwen. Het aanbieden van bijvoorbeeld mentoring, coaching, cursussen, opleidingen en workshops, die specifiek aangeboden worden aan vrouwelijke wetenschappers, grijpt in op de vaardigheden van vrouwen. Daarnaast kunnen belemmeringen vanuit een institutioneel perspectief onderscheiden worden. Het gaat hier om de organisatiestructuur, het wetenschappelijke loopbaanmodel en kenmerken van procedures binnen de universiteit. Verwacht wordt dat vooral vrouwen nadeel ondervinden van de manier waarop een universitaire loopbaan is vormgegeven en bijvoorbeeld de werving- en selectieprocedure is georganiseerd. Een universiteit kan naar aanleiding hiervan het werving- en selectieproces of de criteria doorlichten en eventueel bijsturen, wat de objectiviteit van het proces ten goede kan komen. Tenslotte kunnen belemmeringen bestaan die betrekking hebben op culturele kenmerken van de universiteit: het niveau van opvattingen, normen en waarden. Een beleidsmaatregel die leidinggevend meer inzicht kan geven in de stereotiepe opvattingen over excellente wetenschappers en over mannelijkheid en vrouwelijkheid is het aanbieden van cursussen aan leidinggevend, personeelsfunctionarissen en leden van de BAC over stereotypering. Dit onderzoek gaat verder niet in op het bestaan van de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers. Er wordt een inventarisatie van inhoud en succes gemaakt van de verschillende beleidsmaatregelen die vanuit de drie zojuist aangehaalde perspectieven ingezet worden in de 14 Nederlandse universiteiten.

SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN

De ontwikkeling van een emancipatiebeleid is vooral afhankelijk van de personeelssamenstelling, de wensen van een universiteitsbestuur, het bestaan van een emancipatiecommissie of een vrouwen netwerk, de financiële en formatieruimte, ervaringen met de uitvoering van het beleid in het verleden en ervaringen van andere universiteiten. Uit de analyse van het emancipatiebeleid dat in de periode 2000 tot heden is gevoerd blijkt dat universiteiten zeer verschillende beleidsmaatregelen hanteren om de positie van vrouwen te verbeteren. De toepassing van een beleidsmaatregel kan bovendien in de ene universiteit een gunstiger effect hebben dan in de andere.

Best practices

Er is een aantal beleidsmaatregelen in Nederlandse universiteiten uitgevoerd die hun effectiviteit hebben bewezen. Het opzetten van een mentoringproject voor alleen vrouwen, het stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs door hen een premie toe te kennen en de *tenure track*-programma's waarop alleen vrouwen worden aangesteld, blijken succesvolle maatregelen die in alle universiteiten waar ze toegepast zijn een vervolg hebben gekregen. Bovendien blijkt het doorlichten en bijsturen van de selectieprocedure, zoals de Radboud Universiteit Nijmegen heeft gedaan, de kans op instroom van vrouwen te vergroten. Een belangrijke en goede ontwikkeling in een aantal universiteiten is de opzet van pilotprojecten. In dat geval wordt in één of meer faculteiten de uitvoering van een beleidsmaatregel gedurende een bepaalde tijd getest, waarna bij gebleken succes een vervolg op dezelfde wijze of enigszins aangepast universiteitsbreed kan worden ingezet. Desondanks hoeft een aangetoond succes van de toepassing van een maatregel in de ene faculteit niet vanzelfsprekend hetzelfde effect in een andere faculteit te hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de *Rosalind Franklin Fellowship* aan de Rijksuniversiteit Groningen. Een bètafaculteit kreeg een grote hoeveelheid aanmeldingen van talentvolle vrouwen, onder andere door de internationale werving en de flexibiliteit wat betreft de invulling van de aanstelling. In een aantal andere faculteiten was het aantal aanmeldingen echter klein of wilde het faculteitsbestuur geen invulling geven aan het *fellowship*, omdat zij niet op die wijze vooruit wilde lopen op hoogleraarbenoemingen.

De activiteiten van een netwerk dat zich specifiek richt op vrouwelijk WP blijken ook een belangrijk effect te hebben op de positie van vrouwen en de vorming van een emancipatiebeleid. De meeste netwerken hebben een adviesfunctie naar het CvB, zoals bij de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit Twente. Bovendien vergroot een dergelijk netwerk het sociale en professionele kapitaal van vrouwen. Uit gesprekken met respondenten en beleidsnota's blijkt dat de cursussen en bijeenkomsten die deze netwerken organiseren goed bezocht worden.

Worst practices

Worst practices op het gebied van emancipatiebeleid zijn er niet. Alle beleidsmaatregelen die zijn ingezet kunnen een positief effect hebben op de positie van vrouwelijke wetenschappers. Wanneer de uitvoering van een beleidsmaatregel echter gebrekkig is of een evaluatie van de effectiviteit ontbreekt, kan een maatregel worden stopgezet. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de maatregel om exitinterviews te houden met vertrekkende wetenschappers. Sommige beleidsmaatregelen blijken in de praktijk weinig effect te hebben op de personeelssamenstelling, omdat faculteiten geen draagvlak tonen voor de uitvoering van de maatregel. Van de uitvoering van de beleidsmaatregel waarbij BAC's verantwoording af moeten leggen over de werving van vrouwen wordt bijvoorbeeld verwacht dat faculteiten meer aandacht zullen hebben voor het aantrekken van vrouwen in alle stappen van de werving van kandidaten. Het afleggen van die verantwoording blijkt een vrij tijdrovende maatregel. Uit een pilotproject van de VU bleek dat BAC's niet enthousiast waren over de uitvoering ervan. Het kostte volgens de leden te veel tijd om bij elke stap te moeten verantwoorden hoeveel vrouwen gereageerd hadden en waarom zij eventueel werden afgewezen. Ook bij de RUG moet verantwoording worden gegeven van het aandeel vrouwelijke kandidaten dat in de verschillende stappen van werving en selectie aanwezig is. Aan de aanbeveling wordt in eerste instantie geen gehoor gegeven door BAC's. In 2006 is

sporadisch een dergelijke verantwoording gegeven. Uit de ervaringen van de twee universiteiten blijkt dat faculteiten weinig heil zien om over de werving van kandidaten zo gedetailleerd te rapporteren.

Randvoorwaarden

Om van een effectief emancipatiebeleid op zowel centraal als decentraal niveau te kunnen spreken is het van belang dat universiteiten en faculteiten rekening houden met een aantal randvoorwaarden. Ten eerste is de verwachting dat het uitvoeren van een emancipatiebeleid effectiever is indien duidelijk is hoeveel vrouwen jaarlijks in-, door- en uitstromen. Een universiteit of faculteit kan dan op basis van de knelpunten in de personeelssamenstelling maatregelen ontwikkelen. Deze noodzakelijke managementinformatie ontbreekt vaak. De Open Universiteit monitort sinds kort jaarlijks de in-, door- en uitstroom en tracht aan de hand van de ontwikkeling het emancipatiebeleid vorm te geven. De streefcijfers in deze universiteit worden hierop gebaseerd. Uit de interviews en een aantal beleidsnota's blijkt bovendien dat de betrokkenheid van een Rector Magnificus of een collegevoorzitter een grote rol speelt in de aandacht die er in een universiteit is om de positie van vrouwelijk WP te verbeteren. In verschillende universiteiten wordt aangegeven dat dit de uitvoering van een emancipatiebeleid heeft gestimuleerd. Uit een interview blijkt bijvoorbeeld ook dat een universiteit een aantal jaren geleden heel actief was op het gebied van emancipatiebeleid, vooral omdat de top van de universiteit hier prioriteit aan toekende. Met het vertrek van een aantal belangrijke bestuursleden die zich voor een verbetering van de positie van vrouwen inzetten, werd de aandacht voor een emancipatiebeleid minder. Dit is vanzelfsprekend ook van toepassing op faculteiten en de rol van de decaan. Omdat faculteiten tegenwoordig voornamelijk verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van een emancipatiebeleid, is ook hier de inzet van een faculteitsbestuur van wezenlijk belang. Het ontbreken van draagvlak op facultair niveau om de positie van vrouwen te verbeteren door de inzet van maatregelen, kan de ontwikkeling van een emancipatiebeleid belemmeren. Niet alleen de betrokkenheid vanuit de top van de organisatie is van belang. Beleidsmedewerkers die emancipatiebeleid in hun takenpakket hebben en prioriteit toekennen aan de uitvoering hiervan, vormen een belangrijke factor in de ontwikkeling van een emancipatiebeleid.

De deelname aan nationale of internationale activiteiten, zoals het Equal-project, het GAIA-netwerk of het ambassadeursnetwerk vergroot de activiteiten van universiteiten op het gebied van emancipatiebeleid aanzienlijk. Door de deelname spreekt de universiteit een bepaald *commitment* uit, waarvan zowel werknemers, als buitenstaanders, verwachten dat dit wordt nagekomen.

Toekomstbeeld

Het doel van dit onderzoek was inzichtelijk te maken in hoeverre Nederlandse universiteiten een beleid voeren om de positie van vrouwen te verbeteren en in hoeverre dit effectief is gebleken. De vele pogingen die universiteiten hebben genomen om de positie van vrouwen te verbeteren hebben geleid tot een verbetering, maar nog steeds zijn vrouwen fors ondervertegenwoordigd op hogere (wetenschappelijke) functies. De doelstelling van het Ministerie van OC&W om in 2010 15% vrouwelijke hoogleraren aangesteld te hebben in Nederlandse universiteiten lijkt te ambitieus. Eind 2006 was slechts 10% van de hoogleraren vrouw. Op basis van dit onderzoek is aangetoond dat universiteiten de afgelopen 6 jaar zeer wisselend beleidsmaatregelen hebben ingezet om de in- en doorstroom van vrouwen op allerlei niveaus te verbeteren. Een deel van deze maatregelen is daadwerkelijk effectief gebleken, een deel ook niet. Een knelpunt in de uitvoering van emancipatiebeleid is dat organisaties op de korte termijn resultaten willen zien en minder snel geneigd zijn beleidsmaatregelen in te zetten die op de langere termijn effectief kunnen zijn. Daarom worden dergelijke maatregelen minder snel of minder consequent uitgevoerd of wordt de uitvoering ervan al snel weer beëindigd. Een voorbeeld hiervan is de bijsturing van de werving- en selectieprocedure. Wetenschappelijk onderzoek heeft uitgewezen dat er genderbias in de werving- en selectieprocedures van universiteiten bestaat. Eén universiteit heeft ruimschoots ervaring met de doorlichting en bijsturing van deze procedures en heeft dit

met succes gedaan. Weinig universiteiten hebben het initiatief genomen eenzelfde beleidsmaatregel in te voeren.

Een combinatie van extra maatregelen die alleen gericht zijn op vrouwen en het genderneutraal maken van het personeelsbeleid kan ervoor zorgen dat op de lange termijn vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn op de verschillende functieniveaus. Universiteiten zijn gebaat bij het delen van kennis op het gebied van emancipatiebeleid. Een aantal universiteiten is voornemens bepaalde maatregelen uit te voeren, maar heeft een gebrek aan kennis over de manier waarop daadwerkelijke effectiviteit bereikt wordt, terwijl andere universiteiten wel praktische ervaring hebben opgedaan. Een initiatief als het Equal-project of het Ambassadeursnetwerk zorgt ervoor dat dergelijke kennis gedeeld wordt.

Inhoudsopgave

Voorwoord	ii
Samenvatting.....	iii
Inhoudsopgave.....	vii
Lijst van figuren.....	x
Lijst van tabellen	xi
DEEL 1: Onderzoeksverslag	1
1 Inleiding en probleemstelling.....	2
1.1 Inleiding.....	2
1.2 Achtergrond van het onderzoek	2
1.3 Doelstellingen en onderzoeksvragen	3
1.4 Onderzoeksopzet	3
1.5 Inhoud van dit rapport	4
2 De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Situatie in Nederland vergeleken met de EU.....	5
2.3 Vergelijking Nederlandse universiteiten	6
2.4 Emancipatiebeleid in de wetenschap	9
2.4.1 WEV	9
2.4.2 Aspasia	9
2.4.3 Equal	10
2.5 Conclusie	10
3 Theoretische verkenning.....	11
3.1 Inleiding.....	11
3.2 Individueel perspectief	11
3.2.1 Lage arbeidsparticipatie van vrouwen	11
3.2.2 De vraag naar een deeltijdfunctie	12
3.2.3 Verwachtingen en ambities	13
3.2.4 Maatregelen individueel perspectief.....	14
3.3 Institutioneel perspectief.....	15
1.1.1 Universitaire loopbaan.....	15
3.3.1 Werving- en selectieprocedure.....	15
3.3.2 Maatregelen institutioneel perspectief.....	16
3.4 Cultureel perspectief.....	17
3.4.1 Normen en waarden.....	17
3.4.2 Kwaliteit in de universiteit	18

3.4.3	Maatregelen cultureel perspectief	19
3.5	Overige maatregelen	20
3.6	Conclusie	20
4	Beleid in de praktijk.....	22
4.1	Inleiding.....	22
4.2	Emancipatiebeleid in Nederlandse universiteiten.....	22
4.2.1	Individueel perspectief.....	22
4.2.1.1	Bijsturing vacaturetekst.....	22
4.2.1.2	Correctie wetenschappelijke output naar duur werkweek	23
4.2.1.3	Mentoring en coaching.....	23
4.2.1.4	Cursussen en workshops	26
4.2.1.5	Vrouwennetwerk	26
4.2.1.6	Exitinterviews.....	26
4.2.1.7	Stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs m.b.v. premie	27
4.2.2	Institutioneel perspectief.....	27
4.2.2.1	Doorlichting en bijsturing selectieprocedure	27
4.2.2.2	Verantwoording van de werving van vrouwen	27
4.2.2.3	Streefcijfers.....	27
4.2.2.4	Voorkeursbeleid	28
4.2.2.5	Tenure track voor vrouwen.....	28
4.2.2.6	Persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen	28
4.2.2.7	Gender Impact Assessment	29
4.2.3	Cultureel perspectief	29
4.2.3.1	Cursussen aan leidinggevenden of personeelsfunctionarissen	29
4.2.3.2	Minstens één vrouw in de BAC	30
4.2.4	Overige maatregelen	30
4.3	Conclusie	31
5	Effectiviteit van beleid.....	33
5.1	Inleiding.....	33
5.2	Methode	33
5.3	Effectiviteit emancipatiebeleid	33
5.3.1	Individueel perspectief.....	34
5.3.1.1	Bijsturing vacaturetekst.....	34
5.3.1.2	Correctie wetenschappelijke output naar duur werkweek	35
5.3.1.3	Mentoring en coaching.....	36
5.3.1.4	Cursussen en workshops	37
5.3.1.5	Vrouwennetwerk	38
5.3.1.6	Exitinterviews.....	40
5.3.1.7	Stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs m.b.v. premie	41
5.3.2	Institutioneel perspectief.....	42
5.3.2.1	Doorlichting en bijsturing selectieprocedure	42
5.3.2.2	Verantwoording van de werving van vrouwen	43
5.3.2.3	Streefcijfers.....	44
5.3.2.4	Voorkeursbeleid	44
5.3.2.5	Tenure track voor vrouwen.....	45
5.3.2.6	Persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen	46
5.3.2.7	Gender Impact Assessment	47
5.3.3	Cultureel perspectief	48
5.3.3.1	Cursussen aan leidinggevenden of personeelsfunctionarissen	48
5.3.3.2	Minstens één vrouw in de BAC	49

5.3.4	Overige maatregelen	50
5.3.4.1	Aandacht voor emancipatiebeleid.....	50
5.3.4.2	Emancipatiecommissie/-medewerker	52
5.3.4.3	Bonusregeling.....	53
5.4	Randvoorwaarden effectiviteit	54
5.4.1	Draagvlak en verantwoordelijkheid.....	54
5.4.2	Kenmerken van de universiteit.....	54
5.4.3	Externe factoren	56
6	Conclusies en aanbevelingen	57
6.1	Inleiding.....	57
6.2	Beantwoording van de onderzoeksvragen.....	57
6.3	Conclusies en aanbevelingen	70
DEEL 2: Caseverslagen		
1	Universiteit Utrecht	73
2	Technische Universiteit Delft	84
3	Universiteit van Amsterdam	95
4	Universiteit Leiden	101
5	Vrije Universiteit	112
6	Rijksuniversiteit Groningen	127
7	Technische Universiteit Eindhoven	141
8	Radboud Universiteit Nijmegen	148
9	Universiteit Maastricht	164
10	Universiteit Twente	175
11	Wageningen Universiteit	184
12	Erasmus Universiteit Rotterdam	193
13	Universiteit van Tilburg	207
14	Open Universiteit Nederland	217
	Bijlage A (bij hoofdstuk 2).....	223
	Bijlage B (bij hoofdstuk 4).....	229
	Bijlage C (bij caseverslagen).....	231
	Bijlage D (afkortingen).....	233
	Literatuurlijst.....	235

Lijst van figuren

Figuur 2.1: Aandeel vrouwen in WP-functies, peildatum 31-12-2006.....	6
Figuur 5.1: Aandeel vrouwelijke UD's RU, in de periode 2000-2006 (in fte).....	41
Figuur 5.2: Aandeel vrouwelijke wetenschappers RUG (UD, UHD, HGL), 2000-2006	46
Figuur 6.1: Het aandeel vrouwelijke hoogleraren volgens realisatie en extrapolatie in vergelijking met OC&W-doelstelling	59

Lijst van tabellen

Tabel 2.1: Netto verandering van het aandeel vrouwen in de functiecategorieën, gesplitst naar HOOP-gebied, in de periode 2000 - 2006	7
Tabel 2.2: GPI-scores in 2000 en 2006 van de verschillende Nederlandse universiteiten.....	8
Tabel 3.1: Arbeidsparticipatie van vrouwen en aandeel vrouwen in het academisch personeel in Nederland	12
Tabel 3.2: Deeltijdfactor per functiecategorie in 2005	13
Tabel 3.3: Mogelijke beleidsmaatregelen op basis van onderscheid naar perspectief	21
Tabel 4.1: Overzicht van beleidsmaatregelen op het gebied van emancipatiebeleid in Nederlandse universiteiten in de periode 2000-heden.....	24
Tabel 6.1: Aandeel vrouwelijke studenten, UHD's en hoogleraren per instelling.....	58
Tabel 6.2: Beleidsmaatregelen vanuit een individueel perspectief.....	60
Tabel 6.3: Beleidsmaatregelen vanuit een institutioneel perspectief	62
Tabel 6.4: Beleidsmaatregelen vanuit een cultureel perspectief.....	63
Tabel 6.5: Overige beleidsmaatregelen.....	64

DEEL 1:

Onderzoeksverslag

1 Inleiding en probleemstelling

1.1 Inleiding

In de CAO van de Nederlandse Universiteiten is bepaald dat wetenschappelijke instellingen een stimuleringsbeleid dienen te voeren dat gericht is op personen die een achterstand op de arbeidsmarkt hebben, zoals vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapten (VSNU, 2006a). Organisaties gebruiken tegenwoordig verschillende termen voor een dergelijk beleid, zoals emancipatiebeleid, voorkeursbeleid, diversiteitbeleid, positieve actie en gelijke-kansenbeleid¹. Achter deze termen gaat een gemeenschappelijk streven schuil: het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van bepaalde groepen werknemers door middel van het nemen van specifieke maatregelen (Remery, 1998). De maatregelen die in het kader van een stimuleringsbeleid door Nederlandse universiteiten genomen zijn, zijn het onderwerp van dit onderzoek. Het onderzoek beperkt zich tot maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de positie van vrouwen in de universiteit. Dat wil zeggen dat het beleid gericht op bijvoorbeeld gehandicapten, etnische minderheden en ouderen buiten beschouwing blijft. De vraag die in dit onderzoek wordt beantwoord is of er een relatie bestaat tussen het enerzijds nemen van bepaalde beleidsmaatregelen om de positie van vrouwelijke wetenschappers binnen Nederlandse universiteiten te verbeteren en anderzijds hun feitelijke positie. Daarnaast wordt geanalyseerd welke maatregelen in welke context daadwerkelijk effectief zijn. Het gaat om een grootschalig onderzoek, waarbij alle Nederlandse universiteiten zijn betrokken. De zojuist beschreven onderzoeksvraag is tot nu toe binnen deze instellingen nauwelijks onderwerp van empirische studie geweest.

1.2 Achtergrond van het onderzoek

Aan Nederlandse universiteiten is de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies schrikbarend laag. Dit onderwerp wordt in diverse onderzoeksrapporten en artikelen behandeld. Niet alleen universiteiten kampen met dit probleem, ook in andersoortige organisaties verbetert de positie van vrouwen weinig (Portegijs, Hermans & Lalta, 2006). De afgelopen twintig jaar is dan ook uitgebreid onderzocht welke factoren van invloed zijn op de geringe in- en doorstroom van vrouwen naar hogere functies. Daaruit blijkt dat er nogal wat mogelijke belemmeringen kunnen bestaan in een organisatie. Het is daarom van groot belang dat Nederlandse universiteiten het emancipatiebeleid verder ontwikkelen. Niet alleen uit rechtvaardigheidsoverwegingen, maar vooral omdat de uitstroom van talentvolle vrouwen uit de wetenschap een existentieel probleem voor de Nederlandse wetenschapsinstellingen is. Door de vergrijzing op universiteiten zullen in de nabije toekomst veel functies vrijkomen en is een grote pool van talent nodig om die functies weer op te vullen. Universiteiten kunnen het zich eenvoudigweg niet veroorloven het vrouwelijk potentieel kwijt te raken. Naast deze kwantitatieve overweging zijn er ook kwalitatieve overwegingen aan de orde: diversiteit in de personele samenstelling van de wetenschappelijke staf draagt positief bij aan zowel onderwijs als onderzoek, een divers samengestelde studentenpopulatie heeft baat bij meerdere rolmodellen en de begeleiding en het aanbieden van onderwijs door een divers samengestelde staf en diversiteit in de onderzoeksstaf kan leiden tot vernieuwende onderzoeksvraagstellingen en -benaderingen, wat weer een bijdrage levert aan de vooruitgang en kwaliteit van de wetenschap (AWT, 2000). Na de vele rapporten, boeken en nota's over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap, lijkt het nu niet noodzakelijk meer te beargumenteren waarom een beleid, dat gericht is op het verbeteren van de positie van vrouwen in wetenschappelijke instellingen nodig is. Naast de meer

¹ In het vervolg van dit verslag wordt gesproken over emancipatiebeleid, aangezien dit project alleen betrekking heeft op de achterstand van vrouwen in Nederlandse universiteiten.

traditionele argumentatie dat de werkgever een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft om de arbeidsparticipatie van vrouwen met name in de hogere (wetenschappelijke) functies te bevorderen, ontstaat steeds meer het besef dat, als de organisatie daar niet in slaagt, een belangrijk potentieel aan talent niet benut wordt. Het is steeds moeilijker te verklaren waarom onderwijs en onderzoek nog voornamelijk door mannen verricht wordt, terwijl het aandeel vrouwen onder studenten en promovendi sterk is toegenomen. Dit onderzoek gaat daar niet wederom op in, maar zal inventariseren welke maatregelen getroffen zijn om de positie van vrouwen te verbeteren en onder welke omstandigheden deze maatregelen daadwerkelijk positieve resultaten opgeleverd hebben. Deze inventarisatie aan maatregelen en evaluatie van de mate van succes, waarin *best practices*, *average practices* en *worst practices* van elkaar onderscheiden worden, kunnen dienen als voorbeeld of tenminste inspiratiebron voor andere instellingen.

1.3 Doelstellingen en onderzoeksvragen

De doelstelling van dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

Het verschaffen van inzicht in de mate waarin Nederlandse universiteiten een beleid hebben gevoerd in de periode 2000 tot heden om de arbeidspositie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Door middel van een kwantitatieve en kwalitatieve vergelijking van de effecten van de verschillende initiatieven die genomen zijn, wordt nagegaan in welke context dergelijk beleid de positie van vrouwen daadwerkelijk heeft verbeterd en in welke context het weinig tot geen effect heeft gehad. De bedoeling van de inventarisatie is het verkrijgen van een overzicht van succesvolle en minder succesvolle initiatieven. Op basis van de onderzoeksgegevens worden best practices onderscheiden. Door een vergelijking met minder geslaagde initiatieven, worden randvoorwaarden voor succesvolle initiatieven geformuleerd.

Het onderzoek richt zich op beleidsmaatregelen die zich richten op het creëren van gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen. De doelstelling is vertaald in de drie leidende onderzoeksvragen:

1. Is het uitvoeren van een emancipatiebeleid anno 2007 nog noodzakelijk?
2. Welke beleidsmaatregelen zijn ontwikkeld door Nederlandse universiteiten om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren?
3. In hoeverre dragen de getroffen maatregelen bij aan de verbetering van de positie van vrouwen in de instellingen?
4. Zijn er randvoorwaarden voor succesvolle beleidsmaatregelen te herleiden uit de gevonden *best practices*?

Bij het selecteren van de te onderzoeken maatregelen zijn de volgende criteria gehanteerd:

- de maatregel is gestart na 1 januari 2000 of, indien gestart voor 1 januari 2000, nog lopend gedurende een gedeelte of de gehele periode 2000 tot heden;
- de maatregel is afgerond of nog lopend;
- met de uitvoering van de maatregel tracht men de positie van vrouwen te verbeteren en/of evenredige effecten van beleid voor zowel mannen als vrouwen te bevorderen.

1.4 Onderzoeksopzet

Dit onderzoek richt zich op emancipatiebeleid in Nederlandse universiteiten². De inventarisatie geeft een beeld van de beleidsmaatregelen die de instellingen getroffen hebben in de periode 2000 tot heden om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren en de effectiviteit daarvan. Er is gebruik gemaakt van de door de universiteiten beschikbaar

² Universitair Medische Centra zijn niet bij de uitvoering van dit onderzoek betrokken.

gestelde nota's en rapporten over dit onderwerp. Deze zijn enerzijds via internet verkregen en anderzijds tijdens gesprekken met respondenten door hen overhandigd. De P&O-afdelingen van alle Nederlandse universiteiten zijn in eerste instantie schriftelijke benaderd voor een interview over het emancipatiebeleid van de afgelopen 7 jaar. Vervolgens is telefonisch contact opgenomen met de universiteit om een gesprek met het hoofd P&O, een beleidsmedewerker of beiden, in te plannen. Na het bepalen van een gespreksdatum is een lijst toegestuurd, waarin een groot aantal maatregelen opgesomd worden. De respondenten werden verzocht in deze lijst aan te geven welke maatregelen momenteel uitgevoerd worden, welke maatregelen zijn stopgezet en welke maatregelen sowieso niet genomen zijn. De antwoorden zijn tijdens het interview besproken. Ook is een aantal respondenten gevraagd aan te geven welke faculteit vanaf 2000 het meest actief is op het gebied van de uitvoering en ontwikkeling van een emancipatiebeleid. Binnen 7 van de 14 universiteiten is vervolgens nog met een hoofd P&O, decaan of beleidsmedewerker van een faculteit gesproken over het facultaire emancipatiebeleid. Ook deze respondenten zijn telefonisch benaderd voor een afspraak en hebben een lijst met maatregelen toegestuurd gekregen. Daarnaast heeft een interview plaatsgevonden met een vrouwelijke hoogleraar van één universiteit. Uiteindelijk is in totaal gesproken met 27 respondenten. Naast het dossieronderzoek en de interviews is een kwantitatieve dataverzameling en -analyse verricht met behulp van cijfermateriaal, afkomstig van de universiteiten en van de VSNU. Het WOPI-cijfermateriaal dat gebruikt is, is exclusief een aanzienlijk deel van het personeel van de universiteiten verbonden aan de medische faculteiten, omdat de meeste universiteiten (het merendeel van) hun medische personeel hebben overgedragen aan Universitaire Medische Centra. Alleen bij de RUG en de UM is dit nog niet het geval (VSNU, 2007). In de afgelopen jaren zijn er 6 medische faculteiten van universiteiten overgegaan naar gelieerde academische ziekenhuizen. Dit heeft tot gevolg dat het WP bij deze medische faculteiten niet meer zichtbaar is in de universitaire personeelsstatistiek WOPI. De gegevens over het HOOP-gebied Gezondheid zijn onvolledig voor UvA, VU, LEI, UU, RU en EUR (Korsten, Visser, Willemsen & Van Zwol, 2006).

1.5 Inhoud van dit rapport

Het onderzoeksrapport bestaat uit 2 delen. In het eerste gedeelte wordt antwoord gegeven op de in paragraaf 1.3 gestelde onderzoeksvragen. Het tweede gedeelte van het rapport bestaat uit de caseverslagen van de 14 Nederlandse universiteiten.

In hoofdstuk 2 van het eerste gedeelte wordt een beschrijving gegeven van de positie van vrouwen in de wetenschap. Dit hoofdstuk dient ter verduidelijking van het te onderzoeken probleem. Vervolgens komt in het daaropvolgende hoofdstuk het theoretische gedeelte aan bod, waarin een beschrijving wordt gegeven van de belemmeringen die vrouwen in hun wetenschappelijke loopbaan kunnen ervaren en mogelijke maatregelen die universiteiten vervolgens kunnen treffen. In hoofdstuk 4 wordt een beschrijving gegeven van de getroffen beleidsmaatregelen binnen de universiteiten, waarbij een onderscheid wordt gemaakt naar een individueel, institutioneel en cultureel perspectief. In het daarop volgende hoofdstuk wordt de effectiviteit van deze beleidsmaatregelen beschreven. Vervolgens komen de conclusies en aanbevelingen aan bod in hoofdstuk 6. In het tweede gedeelte van het rapport wordt een beschrijving gegeven van het emancipatiebeleid, zoals dit bij de 14 Nederlandse universiteiten wordt uitgevoerd en vormgegeven. Dit wordt gedaan in de vorm van 14 caseverslagen. Per universiteit wordt allereerst de organisatiestructuur, en eventueel belangrijke wijzigingen hierin vanaf 2000, beknopt beschreven, waarna de redenen voor het voeren van een genderbewust beleid en de daadwerkelijke inhoud van het beleid aan bod komen. De volgorde van de caseverslagen is naar omvang van het bestand aan wetenschappelijk personeel van de universiteiten³. Ook in de tabellen en figuren wordt de volgorde op basis hiervan bepaald.

³ Op basis van de meest recente gegevens (31-12-2006).

2 De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap

2.1 Inleiding

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de wetenschap. Dit geldt met name voor de hogere wetenschappelijke functies. Uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006 blijkt dat op basis van een vergelijking van het aandeel vrouwen op de verschillende functieniveaus binnen Nederlandse universiteiten, voor alle doorstroommomenten in de wetenschappelijke carrière geldt dat vrouwen last hebben van een zogeheten glazen plafond, waardoor het voor hen moeilijker is deze hogere posities te bereiken (Korsten et al., 2006). Er zijn verschillende factoren die kunnen maken dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn dan hun mannelijke collega's en te kampen hebben met geringe bevorderingskansen naar de hogere wetenschappelijke functies. De invloed van deze factoren is in diverse onderzoeken naar de positie van vrouwen in de wetenschap reeds aan bod gekomen, onderzocht en het bestaan ervan is al dan niet bevestigd.

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal welke mechanismen verantwoordelijk zijn voor de hardnekkige achterstand die vrouwen in de wetenschappelijke instellingen hebben ten opzichte van mannen. Nadat allereerst in beschrijvende zin die achterstand wordt toegelicht, volgt een overzicht van verklaringen en mogelijke oplossingen voor dit verschijnsel. Deze verklaringen en oplossingen zijn verkregen uit eerder verricht empirisch onderzoek.

2.2 Situatie in Nederland vergeleken met de EU

Universiteiten in Nederland worden reeds lange tijd bekritiseerd, vanwege de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de hogere wetenschappelijke posities (Bosch, 1998; Van Vucht Thijssen, 2000; Van Balen, 2001; Van Balen & Fischer, 2001; Korsten et al., 2006). Nederlandse universiteiten verkeren niet in een uitzonderlijke situatie in vergelijking met universiteiten in andere ontwikkelde Westerse landen. Nederlandse universiteiten nemen wat betreft de deelname van vrouwen aan de hogere wetenschappelijke functies wel een ondergeschikte positie in op de Europese ranglijst (zie bijlage A, figuren A 1 en A 2). Gemiddeld bestaat in de Europese Unie in 2004 36,4% van de wetenschappelijke staf uit vrouwen, terwijl dat in Nederland slechts 31,4% is. In bijvoorbeeld Estland en Litouwen is dit percentage bijna 50%. Wat betreft het aandeel vrouwelijke hoogleraren scoren Nederlandse universiteiten in vergelijking met andere landen in de Europese Unie nog slechter. In de Europese Unie is in 2004 gemiddeld 15,3% van alle hoogleraren vrouw. In Nederland is dat in hetzelfde jaar slechts 9,4% (EC, 2006). In de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006 wordt dan ook geconstateerd dat zonder extra maatregelen de doelstelling van 15% vrouwelijke hoogleraren in 2010 moeilijk te realiseren is. Deze doelstelling is in 2005 uitgesproken door de voormalig minister van OC&W. Als de trend van de periode 1998-2005 wordt doorgetrokken naar 2010, komt het aandeel vrouwelijke hoogleraren op 12,6% uit. De doelstelling van het ministerie van OC&W wijkt af van de EU-doelstelling, welke is vastgelegd in het Lissabon-akkoord⁴ in 2000. Hierin werd de ambitie uitgesproken dat in 2010 25% van de hoogleraren in Nederland vrouw moet zijn (Korsten et al., 2006).

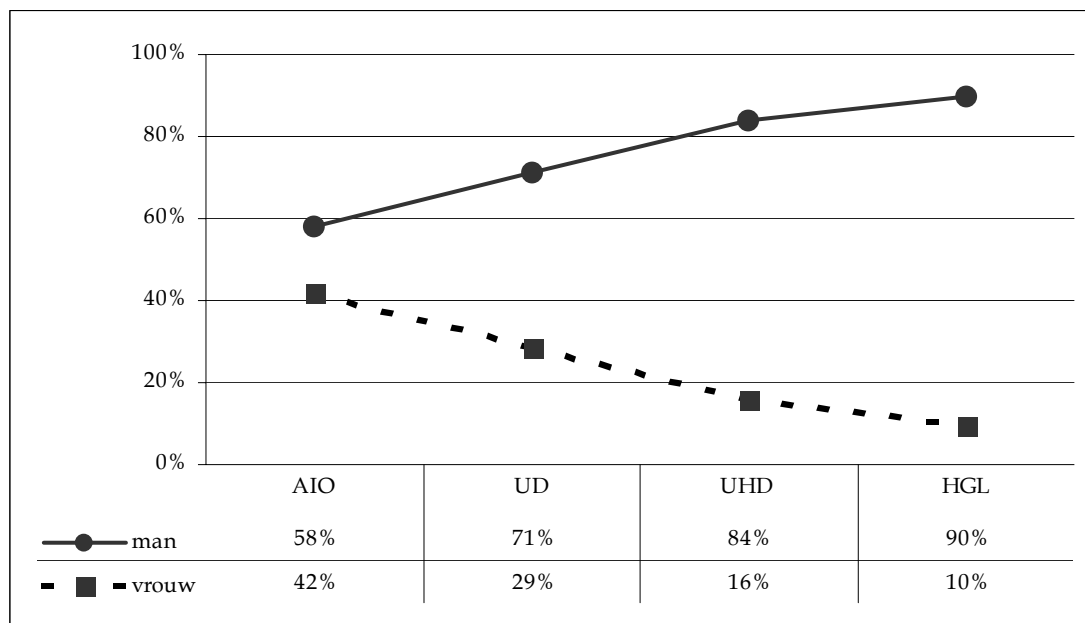
⁴ Lissabon-akkoord: actieplan van en voor de EU, dat in maart 2001 voor een periode van 10 jaar werd aangenomen.

2.3 Vergelijking Nederlandse universiteiten

Hoewel het aandeel vrouwen op de hogere wetenschappelijke posities in Nederland zeer laag is, is wel een lichte verbetering zichtbaar in vergelijking met de situatie enige jaren geleden. Het aandeel vrouwen in wetenschappelijke functies is vanaf 1990 langzaam maar zeker toegenomen. De participatie van vrouwen in hogere functies is echter nog steeds gering (Korsten et al., 2006). Ook onder UD's en promovendi is het aandeel vrouwen en mannen niet evenredig. In Figuur 2.1 is in een diagram zichtbaar gemaakt dat het aandeel vrouwelijke wetenschappers daalt naarmate het functieniveau hoger is.

De *leaky pipeline*⁵ zorgt er voor dat een onevenredig percentage vrouwen uitvalt tijdens het traject van promovendus naar hoogleraar (Van den Brink & Brouns, 2006).

Figuur 2.1: Aandeel vrouwen⁶ in WP-functies, peildatum 31-12-2006



Bron: (VSNU, 2006c)

Nederland telt 14 universiteiten. Vrouwen vormen een minderheidsgroep binnen alle instellingen. De onderlinge verschillen in personeelsopbouw zijn echter groot. De van elkaar afwijkende opbouw kan onder andere verklaard worden door de verschillende wetenschappelijke oriëntaties van de universiteiten. In sommige HOOP⁷-gebieden, zoals Techniek, Economie en Natuur, zijn van oudsher weinig vrouwen werkzaam (zie bijlage A, figuur A 3). Deze man-vrouwverhouding geldt voor de studentenpopulatie en vertaalt zich verder in het wetenschappelijk personeel. Het is dan ook niet verrassend dat de technische universiteiten een relatief laag aandeel vrouwelijke wetenschappers kent.

⁵ In plaats van de verwachting dat het op termijn wel goed zal komen, blijkt er sprake van een *leaky pipeline*. Dit wijst op het bestaan van structurele verschillen in loopbaankansen voor mannen en vrouwen, een verschijnsel dat internationaal is (Bosch & Potting, 2001).

⁶ in fte.

⁷ HOOP: Hoger Onderwijs en Onderzoeksplan. De gebiedsindeling is gemaakt door het CBS (Korsten et al., 2006).

De lage vertegenwoordiging van vrouwen is niet alleen een kwestie van leeftijd, generatie en voldoende beschikbaarheid van vrouwen. In 2001 is het generatie-effect⁸ binnen Nederlandse universiteiten onderzocht. In het onderzoek worden de aantallen hoogleraren, UHD's en UD's in een bepaalde leeftijdscategorie met het aantal afgestudeerden in die generatie vergeleken. Door de aantallen personen in hogere wetenschappelijke functies af te zetten tegen de aantallen afgestudeerden, is de kans te berekenen dat een afgestudeerde uit een bepaalde periode hoogleraar wordt. Hieruit blijkt dat mannen in 2000 tussen de 40 en 44 jaar 5,5 keer meer kans hebben op een hoogleraarschap dan vrouwen uit dezelfde leeftijdsgroep. Dat verschil is bij deze relatief jonge generatie zelfs groter dan bij oudere generaties. Mannen tussen de 55 en 59 jaar oud hebben volgens de berekeningen 3,7 keer meer kans op een hoogleraarschap. Het lijkt er dus op dat het verschil in kansen tussen mannen en vrouwen in de loop der tijd is gegroeid (SoFoKles, 2001).

Aangezien in dit onderzoek het emancipatiebeleid van universiteiten vanaf 2000 geanalyseerd wordt, is het belangrijk te weten hoe het aandeel vrouwen in de verschillende functiecategorieën zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. In bijlage A, tabel A 1 tot en met A 5, is vanaf 2000 voor elk jaar weergegeven hoe groot het aandeel vrouwen is. Hierbij is een splitsing gemaakt naar HOOP-gebied. In onderstaande tabel 2.1 zijn de veranderingen voor de gehele periode weergegeven.

Tabel 2.1: Netto verandering van het aandeel vrouwen in de functiecategorieën, gesplitst naar HOOP-gebied, in de periode 2000 - 2006

HOOP-gebied	AIO	OVWP	UD	UHD	HGL
LAND	- 2%	+ 10%	+ 10%	+ 8%	+ 5%
NATU	+ 2%	+ 5%	+ 8%	+ 3%	+ 3%
TECH	+ 1%	+ 6%	+ 6%	+ 2%	+ 1%
ECON	+ 5%	+ 6%	+ 4%	+ 5%	+ 2%
RECH	+ 6%	+ 3%	+ 2%	+ 9%	+ 8%
G&M	- 2%	+ 7%	+ 10%	+ 9%	+ 6%
T&C	+ 6%	-	+ 7%	+ 14%	+ 3%

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Tabel 2.1 toont aan dat het aandeel vrouwelijke wetenschappers in de meeste HOOP-gebieden is toegenomen. Het varieert per HOOP-gebied en functiecategorie hoe groot die verandering is. Met name onder het overig WP, de UD's en UHD's is in de periode 2000-2005 een relatief grote toename zichtbaar. In de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006 is voor het jaar 2005 berekend hoe groot het verschil is tussen het feitelijke aandeel vrouwelijke hoogleraren en het aandeel vrouwelijke hoogleraren dat in dat jaar op basis van de verwachtingen bereikt had kunnen worden. Per instelling is op basis van de binnen de instelling aanwezige HOOP-gebieden en het landelijk gemiddelde aandeel vrouwelijke hoogleraren per HOOP-gebied het verwachte aandeel vrouwen per instelling berekend. Uit de vergelijking tussen de verwachting en de feitelijke situatie blijkt dat binnen acht Nederlandse universiteiten het aandeel vrouwelijke hoogleraren lager is dan op basis van berekeningen verwacht was. Vooral binnen de EUR, UvT, UT en de UM is een groot negatief verschil geconstateerd. Bovendien is het aandeel vrouwelijke hoogleraren binnen deze universiteiten sowieso relatief laag (Korsten et al., 2006).

Het onderscheid naar HOOP-gebied maakt duidelijk dat er grote verschillen kunnen bestaan in het aandeel vrouwen dat in de verschillende vakgebieden werkzaam is, en daarmee ook in

⁸ Hoogleraren en UHD's zijn doorgaans wat ouder. Zij stammen vooral uit de generatie dat er nog niet zoveel vrouwen gingen studeren. Dan zou het kleine aantal vrouwen in de hogere wetenschappelijke rangen wellicht verklaard kunnen worden uit het feit dat de leeftijdsgroep waartoe de meeste hoogleraren en UHD's behoren simpelweg veel minder afgestudeerde vrouwen bevat (SoFoKles, 2001).

de universiteiten. Hoe de situatie in de afzonderlijke universiteiten is, kan weergegeven worden met behulp van de zogenaamde Glazen Plafond-index (in vervolg: GPI). Met behulp van de GPI op basis van de functiecategorieën wordt duidelijk of er waarschijnlijk sprake is van doorstroombelemmeringen voor vrouwen, en zo ja, op welk(e) niveau(s). Het geeft een indicatie van de belemmeringen voor de doorstroom van vrouwen. De index wordt berekend door het percentage vrouwen op niveau X te delen door het percentage vrouwen op niveau X + 1. Een GPI van 1 of lager geeft aan dat er geen sprake is van een doorstroombelemmering, oftewel dat er geen glazen plafond aanwezig is. Indien echter sprake is van een GPI hoger dan 1, dan stromen er minder vrouwen door naar functiecategorie X+1, dan op grond van hun aandeel in functiecategorie X verwacht kan worden. Hoe hoger de GPI is, des te dikker het glazen plafond, hoe slechter de doorstroom. De gemiddelde scores zijn in 2006, vergeleken met 2000, voor alle functiecategorieën gedaald. Desondanks bedroeg de gemiddelde GPI in 2006 voor bijvoorbeeld de overgang van promovendi naar UD 1,45. Dat betekent dat het aandeel vrouwelijke promovendi ongeveer anderhalf keer zo groot is als het aandeel vrouwelijke UD's.

Tabel 2.2: GPI-scores in 2000 en 2006 van de verschillende Nederlandse universiteiten⁹

	AIO/UD		UD/UHD		UHD/HGL	
	2000	2006	2000	2006	2000	2006
UU ¹⁰	1,74	1,44	2,02	1,69	1,9	1,44
TUD	1,89	1,38	3,28	2,8	1,56	1,18
UvA	1,21	1,53	1,73	1,47	1,51	1,35
RUG	1,81	1,21	1,80	1,61	1,99	1,98
VU	2,47	1,48	2,24	1,82	1,36	1,82
LEI	1,85	1,49	1,63	1,34	2,16	1,62
RU	2,38	1,87	2,12	1,21	1,08	1,61
TUE	3,29	1,72	9,78	4,1	0,48	2,7
UT	2,53	1,33	1,89	2,39	1,49	1,9
WU	3,32	1,88	2,84	1,76	0,72	1,18
EUR	2,22	1,86	2,32	2,43	2,56	1,91
UvT	1,73	1,62	2,38	2	2,31	2,1
UM	1,9	1,65	1,65	1,52	4,33	3,35
OU	1,14	1,48	3,04	2,38	2,17	1,13
Totaal	1,92	1,45	2,09	1,77	1,7	1,13

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2006c)

De GPI-berekening toont aan dat, ongeacht de wetenschappelijke oriëntatie van een universiteit, er een glazen plafond bestaat voor vrouwen op vrijwel alle niveaus in de wetenschap. Het diagram in Figuur 2.1 toonde aan dat het aandeel vrouwen terugloopt, naarmate het functieniveau hoger is. Dat universiteiten een zeer verschillende wetenschappelijke oriëntatie hebben, is in dit geval niet relevant, omdat per universiteit afzonderlijk GPI's berekend worden. In 2000 was het aandeel vrouwen op UD-niveau bijna 2 keer zo groot als het aandeel vrouwen op UHD-niveau. Zes jaar later blijkt de situatie nog steeds problematisch. Desondanks is de situatie in vrijwel elke universiteit voor alle functieniveaus verbeterd. In hoeverre het emancipatiebeleid van de afzonderlijke

⁹ Het cijfermateriaal dat is gebruikt voor de berekening van de GPI is weergegeven in bijlage A, tabel A 6 en A 7.

¹⁰ Betekenis afkortingen: zie bijlage D.

universiteiten heeft bijgedragen aan de toename van het aandeel vrouwelijke wetenschappers, zal blijken uit de beschrijving van de effectiviteit van het emancipatiebeleid in hoofdstuk 5.

2.4 Emancipatiebeleid in de wetenschap

Sinds de jaren zeventig voert de Nederlandse overheid een emancipatiebeleid voor vrouwen. Het heeft tot doel de arbeidsdeelname van vrouwen te vergroten. Er is in het verleden vanuit de overheid, NWO en VSNU een aantal grootschalige programma's gestart, welke onder andere betrekking hadden op Nederlandse universiteiten, en daarmee gericht waren op de toename van het aantal vrouwelijke wetenschappers op hogere functieniveaus. In de volgende subparagrafen worden initiatieven genoemd die op alle of een deel van de universiteiten betrekking hebben en tot doel hebben de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren.

2.4.1 WEV

In 1997 werd de Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (in vervolg: WEV) van kracht. Deze wet verplicht het bevoegd gezag van onderwijsinstellingen om een keer in de vier jaar een plan met streefcijfers op te stellen met betrekking tot het aantal vrouwen in de beoogde functies. Ook de maatregelen waarmee de instelling denkt de streefcijfers te realiseren, worden in dit plan vastgelegd. In het eindrapport van de vervolgevaluatie van de WEV in 2005 werd geconcludeerd dat universiteiten een relatief actief emancipatiebeleid voeren. Het aandeel vrouwen in hogere functies in het wetenschappelijk onderwijs is gestaag toegenomen. Ook werd geconstateerd dat het werkelijke aandeel vrouwen nog behoorlijk onder het gewenste aandeel ligt. Volgens de onderzoekers leven er factoren die vooral het vergroten van het aandeel vrouwelijke UHD's en hoogleraren bemoeilijken. Daarom wordt in het rapport geconstateerd dat het juist in deze sector lastig is om met een plan met streefcijfers bepaalde verhoudingen te doorbreken, vooral in specifieke gebieden, waar slechts enkele kandidaten geschikt zijn (Gemmeke, Olsthoorn & Rigter, 2005). Omdat uit de vervolgevaluatie blijkt dat de WEV een bewustwordingsproces binnen universiteiten op gang heeft gebracht, dat er toe heeft geleid dat emancipatiebeleid steeds meer onderdeel is gaan vormen van het integrale personeelsbeleid van de instellingen, heeft de minister van OC&W besloten de WEV in te trekken. De in de WEV opgenomen planverplichting heeft volgens de minister geen toegevoegde waarde meer (Van der Hoeven, 2006).

2.4.2 Aspasia

Het Aspasia-programma is een initiatief van NWO en de VSNU in samenwerking met het ministerie van OC&W. Het doel is de doorstroom van vrouwen naar hogere functies in de wetenschap te bevorderen. Het initiatief richt zich op de stap van UD naar UHD, het moment waarop in de universiteiten 'het glazen plafond' wordt bereikt. In 1999 kondigde de minister van OC&W het onderzoeksstimuleringsprogramma aan. Het programma werd als tijdelijk programma ingesteld en na de subsidierondes in 2000 en 2002 geëvalueerd. De belangstelling voor de subsidierondes van Aspasia was zeer groot en het programma bereikte binnen een paar jaar een verdubbeling van het percentage vrouwelijke UHD's (van 7% naar 14%). Na de evaluaties is besloten Aspasia in een gewijzigde opzet te continueren. Het programma in de oude stijl was bedoeld voor vrouwelijke UD's. Indien zij in aanmerking wilden komen voor het Aspasia-programma schreven zij een onderzoeksvoorstel. In 2000 werden door NWO 30 aanvragen gehonoreerd. In 2002 werden nog eens 40 aanvragen gehonoreerd. In 2005 is de opzet van het Aspasia-programma gewijzigd en wordt het aan de Vernieuwingsimpuls gekoppeld. Er worden Aspasia-premies beschikbaar gesteld voor Colleges van Bestuur die vrouwelijke VIDI- en VICI-laureaten binnen een jaar na de subsidietoekenning doen

bevorderen tot UHD of hoogleraar (NWO, 2007). Uit een evaluatierapport blijkt dat veel universiteiten van Aspasia gebruik hebben gemaakt om hun eigen emancipatiebeleid een impuls te geven. De universiteiten hebben zelf het totaal aantal door Aspasia bevorderde UD's verdubbeld. In de afgelopen jaren heeft dit echter niet geleid tot een toename van het aantal vrouwelijke hoogleraren (Portegijs et al., 2006). Desondanks is het programma voor verschillende faculteiten de aanleiding geweest het aanwezige vrouwelijke talent onder de loep te nemen en daarbij hun eigen (nog niet) bestaande emancipatiebeleid te betrekken. De herkenning en erkenning van vrouwen met potentieel voor seniorposities heeft tot initiatieven geleid om het emancipatiebeleid aan de faculteit te versterken (Bosch & Potting, 2001).

2.4.3 Equal

Equal is een transnationaal programma van de Europese Unie dat is gericht op het creëren van gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. De projecten in dit programma hebben een innovatief karakter en zijn bedoeld voor het ontwikkelen van nieuwe methoden om de positie van onder andere vrouwen te verbeteren. Het programma bestrijdt discriminatie op grond van bijvoorbeeld geslacht, ras, etnische afkomst, godsdienst, levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Ook is er aandacht voor de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt (SZW, 2006). In zowel de eerste, als het tweede Equal-project werken organisaties met een beleidsbepalende positie in het veld van wetenschap en onderzoek, universiteiten én vertegenwoordigers van de doelgroep samen aan de bevordering van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap. Het project wil de inzet van het potentieel aan goed en hoog opgeleid wetenschappelijk talent stimuleren en ondersteunen. Door vanuit verschillende hoeken systematisch kennis en ervaring in te brengen en te delen, ontstaan, naar men hoopt, breed gedragen inzichten en oplossingen. In de eerste ronde van het Equal-project 'Doorbreking genderkloof Universiteiten' participeerde de UM, de RUN en de VU. Dit project liep van 2002 tot eind 2004. De tweede ronde 'Participatie van Vrouwen als Prioriteit voor de Wetenschap, startte in juli 2005 en eindigt 2007. Zowel de EUR, de VU, als een faculteit van de TUD, participeren in deze tweede ronde.

2.5 Conclusie

In de periode 2000 tot heden is er vanuit verschillende initiatieven en partijen invloed uitgeoefend op activiteiten in Nederlandse universiteiten op het gebied van emancipatiebeleid. De situatie wat betreft het aandeel vrouwelijke wetenschappers is, blijkens de GPI en de toename van het aandeel vrouwen per HOOP-gebied, ook enigszins verbeterd. Uit berekeningen in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006 (Korsten et al., 2006) bleek echter dat in een groot deel van de universiteiten het feitelijke aandeel vrouwelijke hoogleraren in 2005 veel lager was, dan op basis van berekeningen verwacht werd. Uit de GPI-scores blijkt dan ook dat deze in veel gevallen verlaagd zijn, maar zich nog niet op een acceptabel niveau bevinden. Er lijkt nog altijd sprake van doorstroombelemmeringen voor vrouwen in Nederlandse universiteiten.

Het ontbreekt aan empirisch inzicht in de effecten van beleid, gericht op vrouwen bij wetenschappelijke instellingen. Vrijwel alle onderzoeken naar de positie van vrouwen in deze instellingen eindigen met een lijst van interventiemogelijkheden. Mede door de kleinschalige opzet van het meeste onderzoek naar de effectiviteit van dergelijke oplossingen blijft onduidelijk hoe groot de invloed van deze factoren daadwerkelijk is. In de hierna volgende hoofdstukken wordt daar, wat betreft de Nederlandse universiteiten, meer duidelijkheid over geboden.

3 Theoretische verkenning

3.1 Inleiding

Om inzicht te krijgen in de verklarende factoren voor de totstandkoming en het voortbestaan van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap, worden in deze paragraaf gangbare verklaringen aangehaald. Daarnaast worden maatregelen en interventiemogelijkheden besproken. De afgelopen 20 jaar is er uitgebreid onderzocht welke factoren van invloed zijn op de geringe doorstroom van vrouwen naar hogere (wetenschappelijke) functies. In de Emancipatiemonitor 2004 worden op basis van literatuuronderzoek drie groepen factoren onderscheiden die van invloed zijn op de geringe vertegenwoordiging van vrouwen op hogere functieniveaus, namelijk factoren vanuit een individueel, institutioneel en cultureel perspectief (Portegijs, Boelens & Olsthoorn, 2004). Ditzelfde onderscheid wordt voor zowel de mogelijke belemmeringen, als maatregelen gebruikt.

3.2 Individueel perspectief

In de eerste plaats kunnen individuele kenmerken van vrouwen hun positie op de arbeidsmarkt bepalen, zoals hun arbeidservaring, de wens in deeltijd te werken en hun verwachtingen en ambities. De omstandigheden van vrouwen op de arbeidsmarkt, en het stereotye beeld dat daarover bestaat, kunnen hun instroom in universiteiten belemmeren.

3.1.1 Lage arbeidsparticipatie van vrouwen

Nederland heeft – meer dan in andere landen – een traditie van kostwinnerschap, waarbij het inkomen van de man voldoende is of moet zijn om een heel gezin te onderhouden. Dit ideaalbeeld van kostwinnerschap is neergeslagen in de hoogte van de lonen, in de belastingwetgeving en in sociale zekerheidsvoorzieningen. Tot eind jaren zestig gold bovendien een beroepsverbod voor gehuwde vrouwelijke ambtenaren, en derhalve ook voor vrouwen in universiteiten (AWT, 2000). Nederlandse vrouwen werken over het algemeen niet alleen minder dan in andere West-Europese landen, in veel sectoren zijn ze ook nog eens veel later dan mannen op de arbeidsmarkt getreden. Sinds 2002 is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Nederland niet verder gestegen. De groei van het aantal werkende vrouwen in de periode 1985-2002 is geheel toe te schrijven aan een toename van het aantal vrouwen met een deeltijdbaan (Portegijs et al., 2006). De lage arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland hangt volgens Van Balen samen met een tekort aan voorzieningen en mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Daardoor hebben vrouwen beperkte mogelijkheden om op dezelfde manier als mannen energie en tijd te steken in de loopbaan en zich beschikbaar te stellen voor hogere wetenschappelijke functies (Van Balen, 2001). Ook in universiteiten geldt dat vrouwen pas later in groten getale zijn gaan studeren. Een veelgehoord argument is dan ook dat het een kwestie van tijd is voordat de toenemende aantallen vrouwelijke afgestudeerden naar evenredigheid instromen in de universiteit en vervolgens doorstromen naar hogere wetenschappelijke functies. Omdat de instroom van vrouwelijke studenten de laatste jaren fors toeneemt en het aandeel vrouwelijke promovendi inmiddels, met uitzondering van de technische universiteiten, rond de 50% is, wordt verwacht dat het aandeel vrouwelijke UD's, UHD's en hoogleraren vanzelf zal stijgen en vrouwen op den duur ook op de betere positie goed vertegenwoordigd zijn. Uit onderzoek van Van Balen blijkt echter dat het aandeel vrouwen in universiteiten na dertig jaar emancipatie, na de zogenaamde tweede feministische golf, in Nederland uitzonderlijk laag blijft. Vrouwen dringen tot op heden nog steeds nauwelijks door tot de betere posities in de universiteit. In Tabel 3.1 is weergegeven hoe beperkt het verschil tussen de situatie in 1970 en 2005 is.

Tabel 3.1: Arbeidsparticipatie van vrouwen en aandeel vrouwen in het academisch personeel in Nederland

	1970	1980	1990	2000	2005
Hoogleraar	3%	2%	3%	6%	10%
WHM/UHD	9%	9%	6%	11%	16%
WM/UD	12%	15%	16%	22%	28%
Arbeidsparticipatie van vrouwen	25%	35%	44%	55%	59

Bron: (Van Balen, 2001; Mottier, 2002; Portegijs et al., 2006; CBS, 2007)

Vanaf de jaren zeventig is het percentage vrouwen onder studenten aan de universiteit snel toegenomen (AWT, 2000). In het studiejaar 2005-2006 is de man/vrouw-verdeling onder de ingeschreven studenten gelijk. Het aandeel vrouwelijke studenten aan bacheloropleidingen is al een aantal jaren stabiel (circa 52% - 53%). Het aandeel vrouwen in de masteropleidingen is in de loop der jaren toegenomen en bedraagt volgens de meest recente gegevens 56% (VSNU, 2006b). Van de geslaagden in het studiejaar 2005-2006 is zelfs 54% vrouw. Bij promovendi stabiliseert het aandeel vrouwen zich vanaf 1999 op een niveau van ruim 40% (Korsten et al., 2006). De feitelijke realisatie van de doorstroom van het sterk toegenomen aandeel vrouwen onder de afgestudeerden en promovendi naar hogere wetenschappelijke staffuncties blijft echter fors achter bij wat tot nu toe verwacht zou kunnen worden op basis van het beschikbare potentieel (AWT, 2000). Uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006 blijkt bijvoorbeeld dat wanneer de trend van de periode 1998-2005 wordt geëxtrapoleerd naar 2010, het aandeel vrouwelijke hoogleraren uitkomt op 12,6%. De minister van OC&W heeft de ambitie uitgesproken dat in 2010 tenminste 15% van de hoogleraren een vrouw is. Deze doelstelling wordt volgens de Monitor pas in 2015 bereikt, zo blijkt als de trend wordt doorgetrokken (Korsten et al., 2006).

3.1.2 De vraag naar een deeltijdfunctie

Van de werkende vrouwen in Nederland heeft een steeds geringer percentage een voltijd aanstelling, in 2005 was dit een op de drie. Van de werkende mannen heeft 86% in hetzelfde jaar een voltijd aanstelling (Portegijs et al., 2006). Deeltijd werken is vooral onder vrouwen met jonge kinderen in trek: 90% van hen werkt minder dan 33 uur per week (Keuzenkamp & Faulk, 2006). Vrouwen met een wetenschappelijke opleiding hebben echter relatief vaak een baan van 35 uur of meer. Iets meer dan de helft van de vrouwen met een universitaire opleiding werkt voltijd (Portegijs et al., 2006). Informatie wat betreft het aandeel vrouwen en mannen dat binnen universiteiten in deeltijd werkt, ontbreekt. In de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006 is in plaats daarvan de gemiddelde aanstellingsomvang berekend. De deeltijdfactor¹¹ van vrouwen is 0,85 en van mannen 0,87. In Tabel 3.2 is aangegeven hoe groot deze factor is voor de verschillende functiecategorieën.

¹¹ aantal fte/aantal personen

Tabel 3.2: Deeltijdfactor per functiecategorie in 2005

	Mannen	Vrouwen	Totaal
HGL	0,81	0,83	0,81
UHD	0,90	0,87	0,90
UD	0,88	0,81	0,86

Bron: (Korsten et al., 2006)

Op basis van de informatie in Tabel 3.2 wordt in de Monitor geconcludeerd dat werken in deeltijd geen belemmering lijkt te zijn voor de doorstroom van vrouwen naar een hoogleraarspositie, aangezien de gemiddelde aanstellingsomvang van vrouwelijke hoogleraren juist iets geringer is dan die van vrouwelijke UHD's. Ook mannelijke hoogleraren werken nog iets meer in deeltijd dan vrouwelijke hoogleraren. Mannelijke hoogleraren werken bovendien vaker in deeltijd dan mannelijke UHD's. Daarentegen is het verschil in aanstellingsomvang tussen vrouwelijke UD's en UHD relatief groot, terwijl dit verschil bij mannen op dezelfde niveaus relatief klein is. Of een minder grote aanstelling van vrouwelijke UD's ook daadwerkelijk tot doorstroombelemmeringen leidt, is niet bekend. Uit onderzoek van Portegijs en Brugman (1998) blijkt dat vrouwelijke UD's in de alfa- en gamma-faculteiten significant minder publiceren dan mannelijke UD's in dezelfde faculteiten. De reden hiervoor is dat met name een groot verschil bestaat in de omvang van de aanstelling. Een geringer wetenschappelijke output is dan een nauwelijks te voorkomen gevolg. Het werken in deeltijd op zich is, los van het effect op wetenschappelijke output, nadelig voor de loopbaankansen is binnen universiteiten. Van de wetenschappers met een gelijk aantal publicaties, zijn degenen met een fulltime aanstelling vaker bevorderd dan degenen die deze score wisten te behalen bij een niet-volledige werkweek, terwijl dezen dan dus juist evenveel gepresteerd hebben in minder tijd. Negatieve beeldvorming over wetenschappers die in deeltijd werken (als zijnde minder ambitieus of betrokken) en weerstand tegen deeltijdvervulling van hogere functies spelen hierbij ongetwijfeld een rol (Portegijs & Brugman, 1998). Het gaat hier dus meer om de beeldvorming over wat wel en niet gewenst is, dan over wat daadwerkelijk mogelijk is.

3.1.3 Verwachtingen en ambities

De werkcultuur aan universiteiten wordt veelal genoemd als reden waarom vrouwen zich minder thuis voelen in universiteiten, met gevolgen voor motivatie, zelfvertrouwen en vertrek uit de wetenschap (AWT, 2000). Dit zou een negatief effect kunnen hebben op de instroom en de uitstroom van vrouwen. Vrouwen zouden zich minder thuis kunnen voelen in de organisatiecultuur, naarmate de universiteit ouder is en daarmee de oorspronkelijke waarden, die sterk verbonden zijn met mannelijkheid, nog meer de boventoon voeren (Van Balen, 2001). De onderstaande constatering geeft aan dat verondersteld wordt dat de aanstellingsomvang en motivatie met elkaar samenhangen:

“De meest gangbare huis, tuin en keukenverklaring voor de geringere aanwezigheid van vrouwen in de hogere wetenschappelijke functies is nog steeds dat moederschap en zorg, mede door de veronderstelde samenhang met geringere motivatie en beschikbaarheid voor wetenschap en arbeid, de belangrijkste boosdoeners zijn wat betreft de vermindering van de productiviteit.” (Bosch, Hoving & Wekker, 1999)

In een onderzoek naar de uitstroom van vrouwelijke wetenschappers bij Nederlandse universiteiten (Portegijs, 1993) bleek het verloop onder vrouwelijke wetenschappers groter dan onder hun mannelijke collega's. De belangrijkste reden voor het hogere verloop bleek het vrijwillig vertrek van vrouwen uit onvrede met de werksituatie, en in het bijzonder de inhoud van het werk, de supervisie en een onzekere rechtspositie. Een bijkomend probleem volgens Willemsen is dat vrouwen waarschijnlijk door uitsluiting uit netwerken minder

sociale steun op de werkplek ontvangen. Het personeel in het hoger onderwijs heeft te kampen met een relatief hoge emotionele belasting (Willemsen, 2002). Vrouwen in hogere functies binnen universiteiten hebben het mogelijk, door het gebrek aan sociale steun zwaarder, omdat juist deze steun een belangrijke functie heeft in het verminderen van de negatieve effecten die stress kan hebben op gezondheid en welbevinden. Een consequentie hiervoor kan uitstroom uit de wetenschap zijn.

Middels een enquête onder 346 mannelijke en vrouwelijke wetenschappers van Nederlandse universiteiten bleek dat vrouwelijke wetenschappers – althans degenen die binnen de universiteit zijn blijven werken – zich toch hebben leren schikken in de universitaire cultuur en niet minder gemotiveerd en ambitieus zijn of minder zelfvertrouwen hebben dan hun mannelijke collega's (Portegijs & Brugman, 1998). Bovendien wordt in 1999 geconstateerd dat de toewijding aan de wetenschap voor vrouwen met kinderen niet anders blijkt dan voor vrouwen zonder kinderen (Bosch et al., 1999).

3.1.4 Maatregelen individueel perspectief

Indien universiteiten een emancipatiebeleid voeren dat zich richt op belemmeringen vanuit het individueel perspectief kan men het aandeel vrouwelijke wetenschappers trachten te verhogen door op de specifieke behoeften of kenmerken van vrouwen in te spelen. Een mogelijke manier om de instroom van vrouwen te vergroten, is het zodanig bijsturen van de vacaturetekst, dat het voor een vrouw aantrekkelijker is om te solliciteren. Indien een universiteit bijvoorbeeld melding maakt van het bestaan van een emancipatiebeleid of de flexibele arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid in deeltijd te werken, om zo meer vrouwen aan te trekken, verwacht zij dat vrouwen zich inderdaad meer aangetrokken voelen tot de universiteit dan zonder een dergelijke melding. Ook van de melding van het bestaan van een voorkeursbehandeling wordt een dergelijk effect verwacht.

Het corrigeren van de wetenschappelijke output op basis van eraan bestede tijd door kandidaten vergroot mogelijk de kansen van vrouwen om in te stromen. In principe is een dergelijke maatregel in het voordeel van elke wetenschapper, ongeacht het geslacht, indien hij/zij de loopbaan heeft onderbroken of in deeltijd werkzaam is. Verwacht wordt dat deze maatregel wordt ingezet om de kansen op instroom of doorstroom van met name vrouwen te vergroten.

Een universiteit kan de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers bevorderen door maatregelen te treffen ter vergroting van het sociaal en professioneel kapitaal van vrouwen. Het aanbieden van mentoring, coaching, cursussen, opleidingen en workshops, die specifiek aangeboden worden aan vrouwelijke wetenschappers, grijpt in op de vaardigheden van vrouwen. Het aanbod van dergelijke initiatieven geeft vrouwen een extra steuntje in de rug om door te kunnen stromen of bepaalde vaardigheden te ontwikkelen, meestal vanuit de opvatting dat de extra barrières die vrouwen tegenkomen wel wat tegenwicht mogen krijgen. Een vrouwen netwerk binnen een universiteit kan een grote rol spelen in het aanbod van dergelijke maatregelen en ook op zichzelf een vorm van sociale steun bieden. Een mentorproject heeft veelal tot doelstelling dat een mentor een mentee kan helpen bij het proces van ontwikkeling, kennis en ervaring kan doorgeven aan een mentee en een rolmodel kan zijn (Willemsen, 2006).

Met behulp van exitinterviews kan achterhaald worden welke specifieke redenen vrouwen hebben om de universiteit te verlaten. Indien dergelijke interviews zowel met mannen als vrouwen gehouden worden kan een universiteit er achter komen of vrouwen andere redenen hebben om uit te stromen dan mannen en daar vervolgens eventueel het beleid op aanpassen. Om daarnaast de doorstroommogelijkheden van vrouwelijke promovendi en postdocs te vergroten en eventuele uitstroom te voorkomen, kan een universiteit stimuleringspremies uitkeren aan vrouwelijk talent om bijvoorbeeld hun werkervaring in het buitenland te kunnen uitbreiden.

3.3 Institutioneel perspectief

Belemmeringen vanuit een institutioneel perspectief zijn kenmerken van procedures binnen de universiteit, die betrekking kunnen hebben op alle wetenschappers. Verwacht wordt dat met name vrouwen nadeel ondervinden van de manieren waarop een universitaire loopbaan is vormgegeven en waarop de werving en selectie plaatsvindt.

3.3.1 Universitaire loopbaan

Het verkrijgen van een hogere wetenschappelijke functie is veelal afhankelijk van het vertrek van iemand op dat niveau. Kortom, er moet een functie vrijkomen op een hoger niveau, voordat iemand anders naar dit niveau kan doorstromen (Benschop & Brouns, 2003). Uit een internationale vergelijking blijkt dat het wetenschappelijke loopbaansysteem in Nederland, gekenmerkt door een sterk piramidale structuur in combinatie met onderlinge competitie voor de schaarse topfuncties, in slechts weinig landen voorkomt. Aan Amerikaanse en Aziatische universiteiten bestaat een gelijke verhouding tussen het aantal wetenschappers op topposities en op lagere functieniveaus. De Nederlandse, maar ook bijvoorbeeld de Engelse universiteiten, hebben een relatief klein aantal wetenschappers in top in vergelijking met het aantal op de lagere niveaus (Bain & Cummings, 2000). De geringe doorstroombmogelijkheden aan Nederlandse universiteiten zijn volgens Portegijs en Brugman verantwoordelijk voor de tegenvallende toename van het aandeel vrouwen in de top (Portegijs & Brugman, 1998). Van Balen geeft in haar onderzoek bovendien aan dat de traditie in de universiteit om een universitaire aanstelling als een aanstelling voor het leven te beschouwen een belangrijke factor is. Dit belemmert de doorstroming in universitaire functies en daardoor de toetreding van minderheidsgroeperingen tot de universiteit (Van Balen, 2001). Portegijs en Brugman hebben geconcludeerd dat universiteiten zelf ook steeds ongemakkelijker lijken over de geringe in- en uitstroom op de reguliere functies. Men heeft het over verstarring, gebrek aan flexibiliteit, vastroesten en vergrijzing. Achtergrond van hun zorg is kwaliteit (Portegijs & Brugman, 1998). Het gebrek aan mobiliteit lijkt dus zowel vanuit emancipatoir, als uit organisatorisch oogpunt een belemmering.

3.3.2 Werving- en selectieprocedure

Het rapport 'Wetenschappelijk onderzoek en de genderproblematiek' (Vercoutere & Monard, 2002) stelt dat het personeelsbeleid aan universiteiten niet altijd even transparant en formeel is. Dit is voor een deel te verklaren doordat verantwoordelijkheden zowel op centraal, als op gedecentraliseerd facultair niveau verdeeld zijn. Nochtans biedt transparantie in organisatieprocessen en -systemen vaak een garantie voor objectiviteit en voor gelijke kansen. Daarbij is vereist dat de werknemers over voldoende informatie beschikken en een gelijke toegang hebben tot procedures. Gebrek aan transparantie in de selectiecriteria, kwalificatiecriteria, functieprofielen en evaluatieprocessen kan volgens de onderzoekers een belangrijke verklarende factor voor feitelijke ongelijkheid. Bij een minder objectieve procedure kunnen andere overwegingen dan de vastgestelde objectieve kwaliteitscriteria een grote rol spelen (Van Balen, 2001). Van den Brink en Brouns concluderen in hun onderzoek naar de benoemingsprocedures van hoogleraren dat de academische reputatie van een kandidaat gevormd wordt door drie kapitaalvormen, namelijk professioneel, persoonlijk en sociaal kapitaal. Het resultaat van de combinatie van deze drie vormen is uiteindelijk doorslaggevend in processen van bevordering en promotie. Het belang van het sociaal kapitaal blijkt uit het feit dat de reputatie van een wetenschapper 'via-via' wordt achterhaald (Van den Brink & Brouns, 2006).

Formeel wordt er in Nederlandse universiteiten voor wetenschappelijke functies geselecteerd op basis van een open competitie. Vacatures worden normaal gesproken geplaatst in landelijke dagbladen en gekwalificeerde kandidaten reageren door middel van het schrijven van een sollicitatiebrief. Echter informeel, is het als serieuze kandidaat in aanmerking komen

voor een wetenschappelijke functie op een hoger niveau vaak afhankelijk van de contacten die de kandidaat heeft in de betreffende universiteit (Benschop & Brouns, 2003). Een voorbeeld hiervan is het empirisch vergelijkend onderzoek van Van Balen. Uit dit onderzoek blijkt dat de wijze waarop aan de UvA geselecteerd wordt voor vacante functies minder open en subjectiever is dan de wijze waarop er aan de universiteiten in Oslo en New Jersey geselecteerd wordt. De indruk bestaat dat er regelmatig in bekende netwerken gezocht wordt voor vervulling van een vacature en dat het ook voorkomt dat er van tevoren bekend is wie er benoemd wordt (Van Balen, 2001). Ook volgens Hoving, Brouns, Fischer, Linders en Scholten wordt, ondanks het bestaan van een formeel wervings- en selectiebeleid, slechts een minderheid van het totale wetenschappelijk personeel aangesteld langs de weg van een open sollicitatieprocedure. De meeste instromende wetenschappers zijn van tevoren bij de sollicitatiecommissie bekend of zijn door leden van de sollicitatiecommissie getipt of gevraagd te solliciteren. Soms staat volgens hen al bij voorbaat vast wie de betrokken functie krijgt. Dit zou niet alleen bij instroming het geval zijn, maar ook bij doorstroming naar een hogere positie binnen de universiteit (Hoving, Brouns, Fischer, Linders & Scholten, 1998). Van den Brink en Brouns (2006) vonden dat slechts 36 procent van de 715 vacatures voor hoogleraar die zij onderzochten via een open procedure vervuld werd. De decentralisatie van de besluitvorming rondom werving en selectie en de uitvoering van een eventueel specifiek beleid zou negatief kunnen uitpakken voor de toename van vrouwen aan de universiteit. Omdat de vacaturevervulling, vacaturestelling en besluitvorming over de loopbanen van zittende medewerkers op middenniveau of lager wordt gedaan en de bestaande regelgeving in deze niet wezenlijk van invloed lijkt op de feitelijke gang van zaken, lijken de mogelijkheden voor vrouwen vooral af te hangen van de persoonlijke inzet van een decaan of directeur. Gevolg van een decentrale besluitvormingsstructuur is dat de handelingsvrijheid voor lager en middenniveau groter wordt. Functionarissen zouden in zo'n geval meer vrijheid kunnen hebben om er voor te kiezen bepaalde regels en procedures, die in het voordeel werken van vrouwen, al dan niet na te leven (Van Balen, 2001). De wijze waarop geselecteerd wordt voor functies kan dus ingezet worden als middel om sociale sluiting te handhaven. Hoe minder objectief de selectieprocedure is, hoe meer invloed er uit zou kunnen gaan van bestaande netwerken en netwerkcontacten op de kansen om benoemd te worden (Hicks & Noordenbos, 1990). Er blijkt in de universiteiten sprake te zijn van wederzijdse uitsluiting waarbij zowel mannen als vrouwen groepsvorming op basis van sekse in stand houden. Vrouwen werken meer met vrouwen samen dan met mannen en mannen werken meer met mannen samen dan met vrouwen. In het onderzoek is geen significant verschil gevonden in deelname aan formele netwerken. Omdat er minder vrouwen werkzaam zijn in universiteiten, zijn de netwerken van vrouwen kleiner. Omdat mannen de meeste centrale posities in universiteiten bekleden, zouden de netwerken van vrouwen minder bij kunnen dragen aan een succesvolle wetenschappelijke carrière (Van Balen, 2001). Ook volgens Benschop en Brouns hebben *old boys* en zelfs *not-so-old boys* meer toegang tot deze dominante en centrale netwerken (Benschop & Brouns, 2003). Uitsluiting van dergelijke netwerken kan, in het geval van gesloten, subjectieve selectieprocedures, funest zijn voor een verdere wetenschappelijke loopbaan. Met name vrouwen lijken hiervan de dupe, aangezien zij minder vaak tot het '*old boys network*' behoren.

3.3.3 Maatregelen institutioneel perspectief

Een universiteit kan op verschillende wijzen de negatieve invloed van structurele kenmerken van de universiteit op de in- en doorstroomkansen van vrouwen, beperken. Een universiteit kan het werving- en selectieproces of de criteria doorlichten en eventueel bijsturen, wat de objectiviteit van het proces ten goede kan komen. Het aanleveren van een wervingsverslag door de sollicitatie- of benoemingsadviescommissie (BAC) bij de werving- en selectieprocedure van wetenschappers, geeft meer inzicht in de manier waarop geworven en geselecteerd wordt en biedt daardoor minder ruimte voor subjectieve invulling. Dit kan versterkt worden door de commissie verantwoording te laten afleggen over de werving en selectie van vrouwen. Het instellen van streefcijfers of een voorkeursbeleid kan er bovendien voor zorgen dat leidinggevenden en sollicitatie- of benoemingsadviescommissies niet langer

als vanzelfsprekend alleen in het eigen netwerk kijken of tevreden zijn met het aanbod van enkel mannelijke potentiële kandidaten, maar nadrukkelijker op zoek gaan naar talentvolle vrouwen.

Naast bovenstaande mogelijkheden om de manier waarop werving en selectie plaatsvindt aan te passen, kan een *tenure track* beleid meer mogelijkheden bieden om een wetenschappelijke loopbaan in te richten. Bij een aantal faculteiten, verspreid over het land wordt de laatste jaren geëxperimenteerd met een dergelijk loopbaanbeginsel. Door de Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid wordt dan ook aanbevolen een nadrukkelijker carrièrebeleid te voeren (vergelijkbaar met de *tenure track* in de VS), in plaats van een formatiebeleid. Dat wil zeggen: mensen bevorderen op basis van hun kwaliteit en potenties en niet pas als er een plek vrijkomt (AWT, 2000). Bij een *tenure track* krijgt een wetenschapper een aanstelling van bijvoorbeeld 5 of 6 jaar en wordt bij een positieve beoordeling een hoogleraarsfunctie in het vooruitzicht gesteld. Dergelijke plekken kunnen vanzelfsprekend ook uitsluitend voor vrouwen beschikbaar worden gesteld. Van den Brink en Brouns (2006) noemen daarnaast de persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen als effectieve maatregel om de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere wetenschappelijke functies tegen te gaan. Zij baseren deze aanbeveling op het succes van de maatregelen als de Fenna Diemer-Lindeboom leerstoelen aan de VU en het Aspasia programma van NWO. Volgens de onderzoekers zou het benoemen van meer vrouwen en hen voor een bepaalde periode de kans geven om een onderzoekslijn te ontwikkelen en een team op te bouwen, een goede maatregel zijn. Bij succes kan dan bijvoorbeeld een functionele leerstoel volgen.

Tenslotte is het uitvoeren van een *Gender Impact Assessment* een methode om personeelsbeleid te screenen op het bestaan van implicaties voor de loopbaan van vrouwen, terwijl deze er voor mannen niet of minder zijn. Door middel van dit onderzoek kan vooraf het effect van beleidsmaatregelen ingeschat worden, waardoor deze aangepast kunnen worden.

3.4 Cultureel perspectief

Tenslotte kunnen belemmeringen bestaan die betrekking hebben op culturele kenmerken van de universiteit: het niveau van opvattingen, normen en waarden. Ten aanzien van de waarden en normen omtrent gender in organisaties kan tegenwoordig globaal gesteld worden dat genderneutraliteit, wat wil zeggen dat men vindt vrouwen en mannen moeten worden gelijk behandeld, prevaleert (Portegijs et al., 2004). Volgens Benschop is binnen organisaties duidelijk sprake van een gelijkheidsideologie, die mede lijkt ingegeven door wettelijke verboden op het maken van ongeoorloofd onderscheid tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers (Benschop, 1996).

3.4.1 Normen en waarden

De overheersende waarden in de universiteiten kunnen van invloed zijn op het sekseonderscheid in Nederlandse universiteiten. Volgens Stiver Lie, Malik en Harris is een aantal waarden voor alle universiteiten wereldwijd gemeenschappelijk, zoals rationaliteit, intellectuele activiteit en het zoeken naar en de overdracht van kennis. Deze waarden zijn zo universeel, dat ze zelden ter discussie worden gesteld, maar volgens de onderzoekers worden ze veelal aan mannelijkheid, en daarmee aan mannen, gekoppeld. Andere waarden die op individueel niveau binnen de universiteiten een universeel karakter lijken te hebben zijn competitie, prestige, toewijding en erkenning (Stiver Lie, Malik & Harris, 1994). Vrouwen zouden zich minder goed dan mannen kunnen vinden in de binnen universiteiten gangbare individualistische, op autonomie en concurrentie gebaseerde omgangsvormen (AWT, 2000). Een gevolg van het bestaan van de zojuist aangehaalde dominante normen en waarden binnen een universiteit kan dus 2 gevolgen hebben: vrouwen sluiten zichzelf uit, omdat ze

zich niet aangetrokken voelen tot een dergelijke organisatiecultuur¹² of ze worden uitgesloten, omdat zij niet voldoen aan het ‘ideaalbeeld’.

3.4.2 Kwaliteit in de universiteit

Een gevolg van de geldende norm is dat bepaalde eigenschappen en gedragingen aan mannen en vrouwen worden toegeschreven, maar veelal niet gelijk gewaardeerd worden. Dergelijke normeringen werken onder andere door in de beeldvorming over en stereotyperingen van vrouwen en mannen, met gevolgen voor het oordeel over hun geschiktheid als manager of voor de perceptie van vrouwen als risicofactor bij benoeming in hoge functies (Portegijs et al., 2004). Bij een minder objectieve procedure zouden andere overwegingen een rol kunnen spelen dan vastgestelde objectieve kwaliteitscriteria. De mate waarin sociale sluiting aangetroffen wordt, zal volgens Van Balen in sterke mate afhangen van de voorwaarden en mogelijkheden in een organisatie om sociale sluiting te versterken, zoals het prestige van de hogere functies, de schaarste aan functies en de wijze waarop geworven en geselecteerd wordt (Van Balen, 2001). Valian introduceert in haar boek *‘Why so slow?’* het begrip *gender* schema’s om aan te geven op welke manier *gender* gebruikt wordt in de beoordeling van mannen en vrouwen. Deze *gender* schema’s, stelsels van verwachtingen over het gedrag, de kenmerken en voorkeuren van mannen en vrouwen, zijn volgens haar een belangrijke factor in de manier waarop de wetenschappelijke prestaties van mannen en vrouwen geëvalueerd worden. Vrouwen lopen het risico onderschat te worden en wetenschappelijke bijdragen van vrouwen worden anders geïnterpreteerd en gewaardeerd dan wanneer deze zelfde bijdragen door mannen geleverd worden (Valian, 1999). In het onderzoek ‘De universiteit als modern mannenklooster’ concluderen Van Balen en Fischer dat een volledige toewijding aan de wetenschap nodig is om een succesvolle wetenschappelijke loopbaan te creëren (Van Balen & Fischer, 2001). Van Vianen toonde eerder aan dat van mannen dergelijk gedrag wordt verwacht, dat ze erin aangemoedigd en bevestigd worden. Bovendien concludeerde zij dat de ideale wetenschapper, de ideale sollicitant op wetenschappelijke vacatures over ‘mannelijke’ eigenschappen dient te beschikken (Van Vianen, 1987). Van den Brink en Brouns onderzochten bovendien welke criteria de basis vormen voor beoordelings- en selectieprocessen van hoogleraren. Uit 64 gesprekken met leden van de benoemingsadviescommissies van verschillende Nederlandse universiteiten blijkt dat vrouwelijke hoogleraren – meestal als gevolg van deeltijdwerk – gepercipieerd worden als minder ambitieus dan mannen. Bijna alle mannelijke respondenten en een gedeelte van de vrouwelijke respondenten zoeken de verklaring van het lage percentage vrouwen op hogere wetenschappelijke functies direct in het zorggedeelte en deeltijdwerk van vrouwen. Dit gaat volgens een meerderheid van de respondenten moeizaam samen met een wetenschappelijke carrière. Het werken in deeltijd wordt vaak gezien als mogelijke verklaring voor de geringe participatie van vrouwen in hogere functies (terwijl, zoals in hoofdstuk 2 is aangetoond, mannen in Nederlandse universiteiten ongeveer evenveel in deeltijd werken als vrouwen). Uit het onderzoek van Van den Brink en Brouns blijkt dat het werken in deeltijd als onverenigbaar met een toppositie aan de universiteit wordt gezien; de internationale competitie vereist een fulltime inzet, waardoor het moeilijk is een hoogleraarfunctie in deeltijd uit te voeren. Tevens blijkt uit dit onderzoek dat bij wetenschappers het beeld bestaat dat men van vrouwen met kinderen niet dezelfde tijdsinvestering kan en mag vragen als van mannen (Van den Brink & Brouns, 2006). Op grond van dergelijke seksestereotypen¹³ worden beoordelingsfouten gemaakt, omdat de informatie wordt verwerkt in het kader van de bestaande verwachtingen. Daardoor kunnen stereotiepe verwachtingen leiden tot een verschillende interpretatie van hetzelfde gedrag van vrouwen en mannen (Willemsen, 2002). Onderzoek toont dan ook aan dat de beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit niet altijd geheel sekseneutraal is. Het *Nature*-artikel ‘*Nepotism and sexism in peer-review*’ van Wennerås en Wold gaat in op de hoe meritocratisch en *fair* de

¹² Dit is een factor op individueel niveau.

¹³ “Onder een seksestereotype verstaan we het samenhangende geheel van verwachtingen dat iemand heeft over de eigenschappen en kenmerken van mannen en vrouwen.” (Willemsen, 1996)

wetenschap is. Het Zweedse onderzoek bracht aan het licht dat onderzoeksvorstellen van vrouwelijke wetenschappers minder kans maakten op een positieve beoordeling, omdat ze door vrouwen waren ingediend. Mannen genoten een aanzienlijke voorkeursbehandeling en er werd hen een grotere wetenschappelijke competentie toegeschreven. De onderzoekers konden niet anders concluderen dan dat seksisme en nepotisme in de beoordelingssystematiek belemmeringen opwierpen voor de loopbaan van vrouwelijke wetenschappers (Wennerås & Wold, 1997).

3.4.3 Maatregelen cultureel perspectief

Om de belemmeringen die vrouwen op cultureel niveau eventueel ervaren weg te nemen, kunnen diverse initiatieven genomen worden. In een onveranderde organisatiestructuur en –cultuur het voeren van maatregelen om de positie van vrouwen te verbeteren volgens Benschop en Brouns als dweilen met de kraan open. Volgens hen is een grondige analyse nodig van de problematiek en een goede oplossing voor het genderprobleem in universiteiten een vereiste (Benschop & Brouns, 2003). Bosch pleit voor een veel zakelijker mentaliteit ten aanzien van werving en selectie van wetenschappers, omdat dit volgens haar een klimaat kan scheppen waarin objectieve kwaliteits- en productiviteitsmetingen een prominente plaats innemen ten koste van op informele oordelen en mede op persoonlijke voorkeur gebaseerde selectiemethoden (Bosch, 1998). Dit kan enerzijds bereikt worden door cursussen aan te bieden aan leidinggevenden, personeelsfunctionarissen en leden van de BAC over stereotypering. Stereotiepe opvattingen over excellente wetenschappers en over mannelijkheid en vrouwelijkheid kunnen immers leiden tot een onderbenutting van vrouwelijk talent en een overbenutting van mannelijk talent. Beiden zijn improductief in termen van voortgaande ontwikkeling in de wetenschappen. Daarom kan kennis van en reflectie op cultuurgebonden beelden een belangrijke strategie zijn om selectieprocessen te optimaliseren. Inzicht in stereotypering, *tokenism* en allerlei vormen van *bias*, leidt tot grotere transparantie en adequate selectieprocessen (Van den Brink & Brouns, 2006).

De Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid benadrukt dat aandacht voor en het tegengaan van negatieve cumulatieve effecten van *genderbias*, onder andere door een naar sekse gevarieerde samenstelling van selectiecommissies te vereisen, van groot belang is (AWT, 2000). De deelname van vrouwen in de benoemingsadviescommissie blijkt uit onderzoek van Van den Brink en Brouns bevorderlijk voor de benoeming van vrouwelijke hoogleraren. Dit geldt in versterkte mate voor commissies waarin 2 of meer vrouwen zitting hebben. Het deelnemen van één vrouwelijk lid kan volgens de conclusies van hun onderzoek juist contraproductief werken. Zij loopt namelijk het risico van *tokenism*, zichtbaarheid van sekse in plaats van professionaliteit (Van den Brink & Brouns, 2006).

Volgens Bosch heeft een verandering in de zin van explicietere en transparantere kwaliteits- en prestatienormen ook een positief effect op de kansen van vrouwen, alleen al omdat kwesties van beeldvorming daarin een geringere rol spelen (Bosch, 1998). De universiteiten hebben meer invloed op het profiel van 'de ideale wetenschapper', dan op de mate waarin wetenschappers daarin willen en kunnen passen. Volgens Willemsen is het bijvoorbeeld nodig het Nederlandse hoogleraarschap te 'ontmythologiseren'. Deze functie is zozeer beladen met macht en status, dat deze daarom niet goed past bij het stereotiepe vrouwbeeld. Wanneer het traject UD-UHD-hoogleraar tot ieders mogelijkheden behoort bij binnenkomst in een wetenschappelijke functie aan een universiteit, waarbij men op basis van persoonlijke verdiensten naar de volgende positie bevorderd wordt en niet voor iedere bevordering in een competitieve situatie terecht komt, kan dit volgens Willemsen voordelen opleveren voor de positie van vrouwen. Het ontmythologiseren kan volgens haar onder andere bereikt worden door vrouwen die een dergelijke functie hebben bereikt niet als uitzondering te behandelen. De beste manier om dat beeld te veranderen is om het als gewoon te doen voorkomen dat vrouwen dergelijke posities vervullen en daarin goed functioneren, zodat het begrip hoogleraar minder automatisch wordt gekoppeld aan het begrip man (Willemsen, 2002).

3.5 Overige maatregelen

In universiteiten kunnen naast bovengenoemde beleidsmaatregelen om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren, initiatieven genomen worden die de aandacht voor het emancipatiebeleid vergroten. Dat kan enerzijds door nota's over het universitaire of facultaire emancipatiebeleid of de positie van vrouwen in de universiteit uit te brengen, in jaarverslagen en strategische verslagen aandacht te schenken aan dit onderwerp en deel te nemen aan nationale of internationale projecten, zoals het Equal-project. Het inschakelen van een emancipatiecommissie of een emancipatiemedewerker kan er voor zorgen dat de aandacht voor dit beleid behouden blijft. Personen die in een dergelijke commissie of op een dergelijke functie zijn aangesteld, hebben dan bemoeienis met de vorming van een emancipatiebeleid. Het organiseren van jaarlijkse gespreksrondes met decanen door een emancipatiecommissie of vanuit een vrouwen netwerk, zorgt er bijvoorbeeld voor dat men op facultair niveau gestimuleerd en aangemoedigd wordt aandacht te hebben voor de positie van vrouwen in de faculteit. Het invoeren van een bonusregeling door het CvB is een andere maatregel die bedoeld is als stimulans voor faculteiten om de instroom van vrouwelijke UHD's en hoogleraren te laten stijgen.

3.6 Conclusie

Uit de voorgaande paragrafen blijkt dat de belemmeringen die genoemd zijn door middel van de inzet van verschillende maatregelen verminderd zouden kunnen worden. In de praktijk zijn vele maatregelen reeds toegepast en is de effectiviteit ervan onderzocht. In sommige onderzoeken worden dergelijke beleidsinitiatieven ter afsluiting als aanbeveling genoemd en is de effectiviteit in de praktijk niet getoetst. In Tabel 3.3 worden alle eerder behandelde beleidsmaatregelen genoemd, gerangschikt naar perspectief. De redenen voor het bestaan van een glazen plafond zijn reeds vele malen onderwerp van onderzoek geweest. In dit onderzoek wordt een volgende stap gezet en worden de door universiteiten getroffen maatregelen in het kader van een emancipatiebeleid geëvalueerd. Het onderscheid, zoals in dit hoofdstuk gemaakt is en hieronder is weergegeven, komt in het schema en de beschrijving van het beleid in de afzonderlijke caseverslagen terug.

Tabel 3.3: Mogelijke beleidsmaatregelen op basis van onderscheid naar perspectief

Individueel perspectief	Institutioneel perspectief	Cultureel perspectief	Overige maatregelen
Bijsturing vacaturetekst	Doorlichting en bijsturing selectieprocedure	Cursussen aan leidinggevenden of personeelsfunctionarissen	Nota's verschenen over emancipatiebeleid of positie van vrouwen
Correctie wetenschappelijke output naar duur werkweek	Verantwoording van de werving van vrouwen	Minstens één vrouw in de BAC	Opname emancipatiebeleid in jaarverslag of strat.verslag
Mentoring en coaching	Streefcijfers		Deelname aan nationale of internationale activiteiten, zoals Equal, of Ambassadeursnetwerk
Cursussen en workshops	Voorkeursbeleid		Emancipatiecommissie/-medewerker
Vrouwennetwerk	Tenure track voor vrouwen		Jaarlijkse gespreksrondes met decanen
Exitinterviews	Persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen		Bonusregeling
Stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs m.b.v. premie	<i>Gender Impact Assessment</i>		

4 Beleid in de praktijk

4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is op basis van een theoretische verkenning een onderscheid gemaakt in loopbaanbelemmeringen en beleidsmaatregelen op basis van drie perspectieven: een individueel, institutioneel en cultureel perspectief. Door middel van een kwalitatief onderzoek is nagegaan welke beleidsmaatregelen door universiteiten in de periode 2000 tot heden zijn voorgesteld en welke beleidsmaatregelen daadwerkelijk zijn uitgevoerd. Alle 14 Nederlandse universiteiten zijn bij dit onderzoek betrokken. Op twee manieren is de ontwikkeling en uitvoering van beleidsmaatregelen onderzocht. Enerzijds is gebruik gemaakt van reeds bestaande nota's over een eventueel emancipatiebeleid of specifieke maatregelen. Anderzijds zijn 27 respondenten¹⁴ geïnterviewd. Voordat het interview plaatsvond, werd de respondent een lijst toegestuurd van mogelijke beleidsmaatregelen (zie bijlage B, tabel B 1). De respondent is gevraagd aan te geven welke beleidsmaatregelen al dan niet zijn toegepast in de universiteit of faculteit vanaf het jaar 2000.

4.2 Emancipatiebeleid in Nederlandse universiteiten

Op basis van de documentenanalyse en de interviews is een overzicht gemaakt van beleidsmaatregelen die in de praktijk worden uitgevoerd¹⁵ (zie Tabel 4.1). Zoals blijkt uit deze tabel hebben alle Nederlandse universiteiten zich in de afgelopen jaren op enigerlei wijze gericht op het verbeteren van de positie van vrouwelijke wetenschappers. De ene universiteit is actiever geweest met het inzetten van specifieke maatregelen dan de andere. Vrijwel alle universiteiten hebben zich gericht op de drie perspectieven. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat de verschillende perspectieven tegelijk zijn belicht. In de volgende subparagrafen wordt een beschrijving gegeven van het emancipatiebeleid van Nederlandse universiteiten in de afgelopen jaren.

4.2.1 Individueel perspectief

Vrijwel alle universiteiten hebben in de periode 2000 tot heden twee of meer maatregelen uitgevoerd die betrekking hebben op de individuele belemmeringen van vrouwen. Hierbij gaat het om beleidsmaatregelen, waarvan verwacht wordt dat hiermee op de specifieke behoeften van vrouwen wordt ingespeeld. Door het aanbieden van cursussen aan vrouwen, een vrouwen netwerk op te richten of een mentoringproject te starten verwacht een universiteit de kansen van vrouwen om in of door te stromen te vergroten. De universiteit geeft door het gebruik van dergelijke beleidsmaatregelen aan dat het goed is vrouwen te begeleiden of stimuleren, omdat ze anders minder kans maken hogerop te komen.

4.2.1.1 Bijsturing vacaturetekst

De bijsturing van de vacaturetekst is een maatregel die door veel universiteiten toegepast wordt en in de meeste gevallen reeds enkele jaren in de standaard vacatureteksten is verwerkt. Voorbeelden hiervan zijn:

¹⁴ 7 hoofden P&O, 13 beleidsmedewerkers P&O, 5 hoofden P&O van faculteiten, 1 decaan en 1 vrouwelijke hoogleraar.

¹⁵ Beleidsmaatregelen die in de lijst staan die naar respondenten is gestuurd, maar niet in Tabel 4.1 voorkomen, zijn verwijderd, omdat ze door geen enkele universiteit uitgevoerd zijn.

“De Rijksuniversiteit Groningen streeft naar een evenwichtig opgebouwd personeelsbestand. Op een aantal terreinen zijn vrouwen nog ondervertegenwoordigd. Daarom worden vooral zij uitgenodigd te solliciteren.”

en

“Gezien het streven van de Erasmus Universiteit Rotterdam naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies en de huidige sectie gaat onze voorkeur – bij gelijke geschiktheid – uit naar een vrouw.”

Overigens wordt door vrijwel elke van deze universiteiten aangegeven dat de verantwoordelijkheid voor een dergelijke bijsturing van vacatures op decentraal niveau ligt, waardoor het per functie en vakgroep kan verschillen of er ook daadwerkelijk een melding wordt gemaakt van het bestaan van een emancipatiebeleid, een voorkeursbeleid voor vrouwen of de mogelijkheid een functie in deeltijd uit te voeren. Uit recente vacatureteksten van de universiteiten blijkt dat de melding niet in alle gevallen wordt gedaan en dat dit initiatief afhankelijk is van de noodzaak dat de verantwoordelijke op decentraal niveau hieraan toekent. Een aantal respondenten geeft aan dat men sowieso niet binnen elke faculteit overtuigd is van de noodzaak vrouwen een voorkeursbehandeling te geven en dat men op zoek is *“naar de beste kandidaat, ongeacht het geslacht”* (meer hierover in paragraaf 5.3.2.4). Een voorbeeld als de vermelding van de EUR of RUG wordt in dat geval niet gemaakt.

4.2.1.2 Correctie wetenschappelijke output naar duur werkweek

Een belangrijk criterium in de selectie van een wetenschapper is de wetenschappelijke output. Zowel de kwantiteit, als de kwaliteit zijn bepalend voor het uiteindelijke oordeel. De kwantiteit wordt echter nogal eens als leidend genoemd in het selectieproces. Hoe productiever een wetenschapper eenmaal is geweest, hoe succesvoller die persoon is in het *“binnenhalen van geld”*. Omdat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen en een eventueel zorgverlof er mogelijk voor heeft gezorgd dat een vrouw een bepaalde tijd geen output heeft geproduceerd, kan bij de werving en selectie van een wetenschapper een verrekening van de wetenschappelijke output worden toegepast. De daadwerkelijk output wordt gecorrigeerd met behulp van de deeltijdfactor. De berekening toont aan hoe groot de output is bij een voltijdse werkweek. Dit kan, na correctie, zelfs groter zijn dan de wetenschappelijke output van een andere voltijds werkende kandidaat, waardoor het beeld van de kwaliteit aangepast kan worden. Niet alle universiteiten zijn dermate enthousiast over het toepassen van deze beleidsmaatregel. Slechts in drie universiteiten wordt deze op decentraal niveau uitgevoerd. Het is de verantwoordelijkheid van de faculteiten zelf om een correctie toe te passen. Men hoeft zich hierover niet te verantwoorden naar het CvB.

4.2.1.3 Mentoring en coaching

Mentorprojecten, specifiek voor vrouwen, zijn in een beperkt aantal universiteiten opgezet. Het succes van de UvT heeft de UT en de UU ertoe aan gezet een soortgelijk project op te zetten. Ook de TUE biedt vrouwelijke wetenschappers die een *tenure track*-aanstelling hebben, individuele coaching aan. In de universiteiten waar mentoring voor vrouwen aanwezig is, is een mannelijke of vrouwelijke UHD of hoogleraar van een andere faculteit of vakgroep aan een postdoc of UD gekoppeld. De mentor, en in één universiteit ook de mentee, krijgt bij deelname een budget aangeboden. Door de mentee kan dit ingezet worden voor opleidingen en cursussen. Naast mentoring wordt de mentees van de UU na afronding van het mentoringtraject ook coaching aangeboden door een externe coach. De helft van de mentees heeft het coachingstraject vervolgens doorlopen. Bij zowel de UU, als de UvT is ongeveer €50.000 besteed aan het mentoring- en coachingproject. In deze universiteiten is een eerste pilotproject reeds afgerond, waarna een evaluatie van de maatregel heeft plaatsgevonden. De effectiviteit van deze beleidsmaatregel aan de vier universiteiten wordt in het volgende hoofdstuk besproken.

Tabel 4.1: Overzicht van beleidsmaatregelen op het gebied van emancipatiebeleid in Nederlandse universiteiten in de periode 2000-heden

V = wordt nu uitgevoerd O = idem, maar niet door alle faculteiten X = werd uitgevoerd, maar is stopgezet vanwege beperkt succes of andere reden ? = onbekend	UU	TUD	UvA	LEI	VU	RUG	TUE	RU	UM	UT	WU	EUR	UvT	OU
Individueel perspectief														
Bijsturing vacaturetekst		O		O	O	O	O	O		O	O	O	O	O
Correctie wetenschappelijke output naar duur werkweek								?	O	O		O		
Mentoring en coaching	O			O			V			V			V	
Cursussen en workshops	V	V		O	V	X	V	X	V	V		V		
Vrouwennetwerk	V	V	V	X			V	V		V			X	
Exitinterviews		O						X				O		
Stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs m.b.v. premie								V			V			
Institutioneel perspectief														
Doorlichting en bijsturing selectieprocedure	O			O	V	O		V				O		
Verantwoording van de werving van vrouwen	X	O			X	V		V	V	O		V		
Streefcijfers	X	O			X	V	V	V	V	V	O	X	O	V
Voorkeursbeleid			X	O			O	O	O			O	O	
Tenure track voor vrouwen						V	V							
Persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen					O									
<i>Gender Impact Assessment</i>				V	O									

Tabel 4.1 (vervolg): Overzicht van beleidsmaatregelen op het gebied van emancipatiebeleid in Nederlandse universiteiten in de periode 2000-heden

V = wordt nu uitgevoerd O = idem, maar niet door alle faculteiten X = werd uitgevoerd, maar is stopgezet vanwege beperkt succes of andere reden ? = onbekend	UU	TUD	UvA	LEI	VU	RUG	TUE	RU	UM	UT	WU	EUR	UvT	OU
Cultureel perspectief														
Cursussen aan leidinggevenden of personeelsfunctionarissen		V		O	V			V						
Minstens één vrouw in de BAC	V	O	O	O	V	V		O	V	O		V	O	
Overige maatregelen														
Nota's verschenen over emancipatiebeleid of positie van vrouwen	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V
Opname emancipatiebeleid in jaarverslag of strat.verslag	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V
Deelname aan nationale of internationale activiteiten, zoals Equal	V	O	V		V			V	V			V		
Emancipatiecommissie/-medewerker	V	V	X	X	V	V	X	V	X	V	V	V	V	V
Jaarlijkse gespreksrondes met decanen		O			V					V		V		
Bonusregeling			V		?				V	V		V	X	V

4.2.1.4 Cursussen en workshops

Jaren geleden werden aan vrijwel alle Nederlandse universiteiten in het kader van het positieve actiebeleid cursussen en workshops georganiseerd voor vrouwen. De laatste jaren is de toepassing van deze maatregel minder gebruikelijk. Een aantal respondenten geeft aan dat de opkomst bij dergelijke cursussen steeds minder groot was en daardoor de doelgroep is verbreed. Er zijn echter universiteiten waar cursussen aan vrouwelijke wetenschappers, zoals: 'Carrièrworkshop voor vrouwen', 'Hoe word ik een *bitch*?' en 'Profileren kun je leren' nog steeds gegeven worden. Dergelijke cursussen worden veelal aangeboden door een actief vrouwennetwerk aan de leden van dat netwerk. Maar ook vanuit centraal niveau worden dergelijke initiatieven genomen, zoals bij de EUR.

De UM heeft het Onderzoeksatelier V/m opgericht. Dit initiatief zou in eerste instantie enkel aan vrouwelijk WP worden aangeboden, omdat men het noodzakelijk vond hen extra hulp en stimulans te bieden. Het Atelier werd echter voor alle wetenschappers toegankelijk.

Desondanks overtreft het aandeel vrouwelijke deelnemers het aandeel mannelijke nog steeds. Eenzelfde soort maatregel is aangeboden bij de VU. Dit was echter een eenmalig initiatief en eveneens toegankelijk voor zowel mannen als vrouwen.

4.2.1.5 Vrouwennetwerk

In verschillende universiteiten bestaan informele, kleine en decentraal georganiseerde vrouwennetwerken. Daarnaast hebben vijf universiteiten een actief vrouwennetwerk voor wetenschappers. Naast het organiseren van cursussen of workshops voor vrouwelijk WP, fungeren deze netwerken in alle gevallen als informeel netwerk voor de deelnemers, als stimulans, ondersteuning en aanmoediging van vrouwelijk WP en als klankbord voor het CvB. In de meeste gevallen zijn vrouwelijke onderzoekers, docenten, UD's, UHD's en hoogleraren automatisch lid van het netwerk. Bovendien ontvangt het netwerk in alle gevallen een structurele financiële bijdrage van het CvB. Opvallend is dat in de drie technische universiteiten een dergelijk actief netwerk aanwezig is. Deze netwerken zijn allen relatief kort geleden opgezet. Het enige netwerk dat reeds lange tijd actief is, is het netwerk van de UU. Volgens een beleidsmedewerker mist dit netwerk echter de aansluiting met het vrouwelijk WP, omdat het zich meer richt op het vrouwelijk OBP.

Vrijwel alle vrouwennetwerken hebben ook een adviesfunctie voor het CvB. Een harde kern in de groep ondersteunt op die manier het netwerk en heeft de rol als adviseur en aanspreekpunt. De TUD heeft bijvoorbeeld in het vrouwennetwerk DEWIS een stuurgroep samengesteld. De leden van deze stuurgroep hebben de rol van ambassadeur in hun faculteit en bewaken op die manier de decentrale beleidsvorming.

4.2.1.6 Exitinterviews

Het houden van exitinterviews is vrijwel in geen enkele universiteit in het standaard personeelsbeleid opgenomen. Respondenten die op centraal niveau werkzaam zijn, geven aan dat het houden van dergelijke gesprekken bij uitstroming van een wetenschapper een verantwoordelijkheid is van de faculteiten zelf. Indien exitgesprekken gehouden worden binnen faculteiten, dan wordt dit niet op centraal niveau besproken. Enkele respondenten die werkzaam zijn binnen een faculteit geven aan dat zij af en toe een gesprek voeren met een vertrekkende medewerker, maar dat dit niet consequent wordt gedaan. Twee universiteiten hebben een poging ondernomen om met behulp van exitinterviews de vertrekredenen van mannen en vrouwen te achterhalen en de resultaten met elkaar te vergelijken. Door de RU is in 2005 een exitformulier opgesteld, waarmee de reden van vertrek geregistreerd kon worden. De universiteit hoopte op basis hiervan te kunnen achterhalen of vrouwen vanwege een andere reden de universiteit verlaten dan mannelijk WP, zodat het beleid daar eventueel op afgestemd kan worden. De TUD is onlangs gestart met een pilotproject, waarin een faculteit exitgesprekken voert met vertrekkende wetenschappers. De afdeling P&O van deze faculteit voert gesprekken met vertrekkende wetenschappers en bespreekt na een bepaalde tijd of er opvallende verschillen zijn in de redenen van vertrek tussen mannen en vrouwen.

4.2.1.7 Stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs m.b.v. premie

Het aanbieden van stimuleringspremies aan vrouwelijke promovendi of postdocs wordt gedaan om hen aan te moedigen hun wetenschappelijke loopbaan voort te zetten aan de universiteit. Het stipendium wordt uitgereikt om een verblijf in het buitenland te financieren. Deze buitenlandervaring kan de kansen van deze vrouwen op doorstroming in de wetenschap vergroten. Vanaf 2000 kregen de Colleges van Bestuur van de WUR en RU dergelijke stimuleringspremies uit aan jonge vrouwelijke onderzoekers.

4.2.2 Institutioneel perspectief

Maatregelen met een institutioneel perspectief hebben betrekking op de manier waarop de universiteit is vormgegeven en de manier waarop werving en selectie plaatsvindt. Het gaat hier om maatregelen die ervoor zorgen dat processen op een andere wijze ingericht worden, zodat er meer aandacht is voor de positie van vrouwen en zij er profijt van kunnen hebben.

4.2.2.1 Doorlichting en bijsturing selectieprocedure

Een belangrijke tekortkoming in de werving- en selectieprocedures aan universiteiten is de ondoorzichtigheid. Uit onderzoek van Timmers (2007) aan de EUR bleek bijvoorbeeld dat respondenten niet tevreden waren over de manier waarop wetenschappers geworven en geselecteerd worden, omdat deze procedure vaak niet transparant is. Een aantal universiteiten en faculteiten heeft daarom getracht de werving- en selectieprocedure aan te passen door bijvoorbeeld de BAC een uitgebreid wervingsverslag te laten opstellen bij elke procedure (RUG) of selectietrainingen aan te bieden aan P&O-functionarissen of leden van de benoemingsadviescommissie (VU en RU). De RU heeft op basis van haar bevindingen zelfs een draaiboek ontworpen voor faculteiten met daarin een heel pakket met allerlei maatregelen en toepassingen om de werving- en selectieprocedure genderneutraal te maken.

4.2.2.2 Verantwoording van de werving van vrouwen

Het aanleveren van een wervingsverslag over de manier wordt meestal voor alleen hogere, wetenschappelijke functies gedaan. Het door de BAC laten invullen van een verslag hoe de procedure stap voor stap is verlopen, zou ertoe bij kunnen dragen dat men een grotere verantwoordelijkheid voelt dit geheel "volgens de regels" te doen. Bovendien kan het de afdeling P&O een beeld geven van eventuele manco's in de procedure en het bestaan van belemmeringen hierdoor voor het vrouwelijk WP. De RUG heeft in 2006 in het kader van het emancipatiebeleid een checklist geïntroduceerd en onderzocht in hoeverre het invullen van de lijst effect had op de instroom van vrouwen. Ook het CvB van de RUG en de EUR verwacht een uitgebreide verantwoording voor hoogleraarbenoemingen wat betreft de werving en eventuele afwijzing van vrouwelijke kandidaten. De VU heeft in pilotvorming geëxperimenteerd met de beleidsmaatregel. De uitvoering ervan bleek echter tijdrovend (meer hierover in hoofdstuk 5).

4.2.2.3 Streefcijfers

In het kader van de WEV zijn Nederlandse universiteiten sinds 1997 verplicht streefcijfers op te stellen en concrete maatregelen te nemen, als er sprake is van onevenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappelijke functies vanaf schaal 13. Streefcijfers geven ramingen op basis van vrouwelijk potentieel op de arbeidsmarkt (afgestudeerden, promovendi) en het verwachte verloop. De ramingen zijn een cijfermatige vertaling van de doelstellingen van het emancipatiebeleid: evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Van 1998 tot en met 2002 werd de voortgang door het Ministerie van OC&W gevolgd. Het stellen van streefcijfers moest ervoor zorgen dat faculteiten bewuster om gingen met de vertegenwoordiging van vrouwen op hogere functieniveaus. Een groot deel van de universiteiten stelt nog elk jaar streefcijfers vast. Sommigen van hen bepalen doelstellingen op centraal niveau en verzoeken faculteiten deze na te streven. Daarnaast zijn er faculteiten die zelf streefcijfers opstellen en nagaan of zij de doelstellingen aan het einde van het jaar al dan niet behaald hebben. Volgens een aantal respondenten geeft het een duidelijk beeld van de mogelijkheden op het gebied van de personeelssamenstelling

voor een bepaalde periode. In een aantal gevallen wordt het al dan niet behalen van de jaarlijkse streefcijfers gerapporteerd aan het CvB en besproken in jaarlijkse vergaderingen met decanen. De streefcijfers hebben in deze gevallen enkel betrekking op het niveau van UHD en hoogleraar.

Streefcijfers worden ook ingezet als tijdelijke maatregel. De RU heeft bijvoorbeeld voor 2007 aangegeven dat zij in dat jaar 10 vrouwelijke hoogleraren wil aanstellen. De instroom van vrouwen op dat niveau was het jaar ervoor dermate beperkt, ondanks de vele maatregelen die genomen zijn, dat de universiteit onconventionele maatregelen zal treffen om in één jaar dit aantal vrouwen op hoogleraarsposities aangesteld te krijgen. Overigens zijn er ook universiteiten die voorheen streefcijfers ontwikkeld hadden, maar de voortgang na een aantal jaar niet meer controleren.

4.2.2.4 Voorkeursbeleid

In een aantal vacatureteksten wordt melding gemaakt van een voorkeursbeleid voor vrouwelijke wetenschappers. Een faculteit van de EUR plaatst dit bijvoorbeeld in haar tekst voor de werving voor hogere wetenschappelijke functies. Dit is dan met name van toepassing op de werving van UHD's of hoogleraren. Slechts één universiteit, de UM, past de maatregel toe voor alle hoogleraarsposities. Volgens de directeur P&O van deze universiteit is het voeren van een voorkeursbeleid geen discussiepunt meer. Het hoofd P&O van een faculteit aan de EUR geeft aan dat binnen zijn faculteit een voorkeursbeleid wordt gehanteerd bij het zoeken naar een geschikte kandidaat door een scoutingsronde te organiseren. In het kader van de WEV worden leidinggevendenden van de faculteit verzocht in eerste instantie op zoek te gaan naar geschikte vrouwelijke kandidaten, indien een UD-positie vrijkomt. Hoewel dit in geen enkele universiteit een standaard beleidsmaatregel is, geven meerdere respondenten aan op die wijze gericht op zoek te gaan naar vrouwelijk talent.

4.2.2.5 Tenure track voor vrouwen

Eén van de loopbaanbelemmeringen van wetenschappers is het beperkte aantal formatieplaatsen op een hoger wetenschappelijk functieniveau. De ondervertegenwoordiging van vrouwen is het sterkst in de functies van UHD en hoogleraar. Omdat de meeste universiteiten zich vooral richten op het vergroten van het aandeel vrouwen op hogere wetenschappelijke posities, is een *tenure track*-programma voor alleen vrouwen een goede manier om de doorstroom van vrouwen naar hogere posities te vergroten en te versnellen. De RUG en TUE hebben in de vorm van pilotprojecten geëxperimenteerd met het invullen van een bepaald aantal *tenure track* plaatsen door alleen vrouwelijke wetenschappers. Deze vrouwen krijgen een tijdelijke aanstelling, maar volgen een bepaald traject waarin zij binnen een bepaalde tijd hoger op komen. Uiteindelijk streeft elke kandidaat naar een hoogleraarspositie. Een respondent geeft aan dat *tenure track*-posities voor vrouwen zijn ontwikkeld, omdat het lastig is binnen korte tijd een bepaald aantal vrouwen op hogere posities te krijgen. Met een dergelijke maatregel kan in een relatief korte periode de doorstroming gerealiseerd worden. Het CvB financiert dan de aanstellingen gedurende de *tenure track*. De faculteit dient de financiering van de aanstelling na afronding van de *track* te continueren.

4.2.2.6 Persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen

Een andere wijze om het aandeel vrouwen op hoogleraarsposities te vergroten is het invullen van persoonsgebonden leerstoelen door vrouwen. De VU is voorloper op het uitvoeren van deze beleidsmaatregel. De faculteit der Rechtsgeleerdheid van deze universiteit koos er in 2004 voor hoogleraarsposities in te laten vullen door 7 vrouwen, ieder voor één dag in de week. Wat betreft de inhoudelijke invulling van deze plaats was men relatief flexibel, waardoor het gemakkelijk was goede vrouwelijke kandidaten te vinden. Deze universiteit heeft in 2000 bovendien de zogenaamde dakpanconstructie geïntroduceerd. Een stimuleringsfonds maakte de financiering hiervan mogelijk. De vrouwen die hiervoor geselecteerd zijn, worden vroegtijdig aangesteld op UHD-posities, die naar verwachting binnen maximaal drie jaar vrijkomen door bijvoorbeeld pensionering of vroegtijdig uittreden.

Het CvB van de VU heeft bovendien 4 bijzondere wisselleerstoelen ingesteld voor vrouwelijke hoogleraren. Voor een periode van 5 jaar zijn 4 vrouwen op de stoelen werkzaam, waarna deze worden vervangen door 4 andere vrouwen. Ook in dit geval dienen de faculteiten de financiering van de hoogleraaraanstelling na 5 jaar over te nemen. Deze vrouwen wordt gevraagd als rolmodel op te treden in hun functie voor vrouwelijk WP op een lager niveau en voor vrouwelijke studenten.

4.2.2.7 Gender Impact Assessment

Beleidsmaatregelen zijn veelal neutraal opgesteld, maar kunnen in de praktijk voor mannen en vrouwen verschillend uitpakken. Het uitvoeren van een *Gender Impact Assessment* (in vervolg: GIA) geeft een beeld van mogelijke nadelen die vrouwen kunnen ervaren bij de uitvoering van een beleidsmaatregel. Deze onderzoeksmethode kan bijvoorbeeld gebruikt worden om de consequenties van een reorganisatie voor de loopbaan van mannen en vrouwen na te gaan, de gevolgen voor mannelijke en vrouwelijke kandidaten bij het aantrekken van een grote groep werknemers in een keer of om een strategisch plan op genderneutraliteit te onderzoeken. De VU en de UL hebben een dergelijke GIA uitgevoerd. Een faculteit van de UL heeft een GIA uitgevoerd op het concept strategie- en beleidsplan. Deze GIA heeft ertoe geleid dat adviezen wat betreft een facultair emancipatiebeleid zijn verwerkt in dit plan. De faculteit geeft aan naar aanleiding van de GIA verbeteringen aan te brengen in toekomstig beleid om de positie van vrouwen te verbeteren. Ook een concept universitair strategisch jaarverslag is aangepast op basis van een GIA. Op basis van de GIA zijn 50 aanbevelingen gedaan om de positie van vrouwen te verbeteren. De Rector Magnificus heeft aangegeven deze in het beleid te verwerken. In hoeverre dat gebeurd is en welke veranderingen zijn ingevoerd, is niet bekend. De VU heeft een GIA uitgevoerd op een fusieproces. Er is specifiek nagegaan wat de loopbaaneffecten van de opzet en implementatie van de opleiding zijn voor de docenten en of hierin verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. Het resultaat ervan wordt in het volgende hoofdstuk besproken.

4.2.3 Cultureel perspectief

In hoeverre universiteiten beleidsmaatregelen hanteren die ervoor zorgen dat de organisatiecultuur en de heersende norm worden aangepast, blijkt uit de onderstaande paragrafen.

4.2.3.1 Cursussen aan leidinggevenden of personeelsfunctionarissen

Een belangrijke belemmering voor vrouwelijk WP is de bestaande heersende norm aan de hand waarvan de kwaliteit van een wetenschapper bepaald wordt. De criteria op basis waarvan de selectie van potentieel geschikte kandidaten en uiteindelijk de juiste persoon gekozen wordt, kunnen gekleurd zijn. Omdat voornamelijk mannelijke wetenschappers in de benoemingsadviescommissie zitten, leidinggevenden veelal van het mannelijk geslacht zijn en *old boys networks* nog altijd aanwezig zijn, is het selecteren van een "kloon" een wezenlijk probleem binnen universiteit. Zolang, naast de wervingsprocedure, de criteria aan de hand waarvan men selecteert, niet ter sprake worden gesteld, zal de selectie altijd volgens dezelfde norm plaatsvinden. Onderdeel van het neutraal en inzichtelijk maken van de selectieprocedure is het doorlichten en bijsturen van selectiecriteria. Nu is in elke universiteit de waarde van leidinggevende capaciteiten en competenties die duiden op goede teamvorming en dergelijke, gestegen en komt de ontwikkeling en het belang van dergelijke competenties steeds vaker ter sprake. De RU, de VU, de TUD en een faculteit van de UL hebben dit gekoppeld aan de ontwikkeling van een emancipatiebeleid door trainingen te geven aan leidinggevenden over de gehanteerde selectiecriteria, en daarbij vooral het belang te benadrukken van divers samengestelde teams, en door onderzoeken te laten uitvoeren naar de criteria op basis waarvan men selecteert.

4.2.3.2 Minstens één vrouw in de BAC

Vrijwel elke universiteit hanteert de standaard beleidsmaatregel om minstens één vrouw in benoemingsadviescommissie te plaatsen. In de meeste gevallen gaat het om de werving- en selectieprocedures van UHD en hoogleraren. Respondenten op centraal niveau geven overigens in de meeste gevallen aan dat niet bekend is of in alle gevallen een vrouw deel uitmaakt van de commissie in faculteiten. De RUG heeft in 2006 bijgehouden in hoeverre aan de vereiste samenstelling van BAC voor hoogleraarbenoemingen werd voldaan door faculteiten.

4.2.4 Overige maatregelen

Om meer vrouwelijk WP aan te kunnen trekken, is het van belang dat universiteiten zich profileren door met de uitvoering en ontwikkeling van hun emancipatiebeleid naar buiten te treden. De concurrentiestrijd tussen wetenschappelijke instellingen speelt hier een grote rol. Daarnaast tracht een universiteit de werktevredenheid van de wetenschappers te vergroten. Door aandacht te besteden aan het vergroten van de kansen om door te stromen met maatregelen die op dit gebied ontwikkeld zijn, voelen werknemers zich mogelijk gelukkiger op hun werkplek. Verschillende media worden ingezet om aandacht te besteden aan het emancipatiebeleid. De deelname van een aantal universiteiten aan het eerste en tweede Equal-project geeft de ontwikkeling en uitvoering een impuls. Bovendien wordt in de onderzochte periode door vrijwel elke universiteit het onderwerp emancipatie in het jaarverslag of strategisch plan genoemd. In een aantal van deze universiteiten verschijnt bovendien periodiek een beleidsnota over de maatregelen die getroffen zijn of die men van plan is te treffen in de toekomst of is een onderzoeksrapport uitgebracht over de verschillen in de loopbanen tussen mannen en vrouwen. Om werknemers, maar ook geïnteresseerden van buiten de universiteit te informeren over de vorderingen wat betreft het aandeel vrouwen, worden speciale websites ontwikkeld en zelfs boekjes geschreven over het emancipatiebeleid. Ook een emancipatiecommissie of -medewerker kan een grote rol spelen in de aandacht voor het emancipatiebeleid. Een decennium geleden was de functie van emancipatiemedewerker in vrijwel alle Nederlandse universiteiten aanwezig. Inmiddels is deze functie opgenomen in het takenpakket van een beleidsmedewerker. In geen enkele universiteit is een medewerker aanwezig die zich fulltime bezighoudt met emancipatiebeleid. Daarentegen is in een aantal universiteiten, naast een beleidsmedewerker die zich gedurende een gedeelte van de werkweek richt op emancipatie of diversiteitbeleid, een stuurgroep, klankbordgroep of emancipatiecommissie aanwezig die periodiek de stand van zaken bespreekt. Deze sleutelfiguren kunnen een belangrijke rol innemen in de uitvoering en verdere ontwikkeling van een emancipatiebeleid. In het geval van de TUD is de stuurgroep een onderdeel van het vrouwen netwerk. Bij de EUR zijn de decanen onlangs aangesteld als ambassadeurs voor de ontwikkeling van een diversiteitbeleid. Het aanstellen van een aantal personen die als aanjager, initiatiefnemer en adviseur worden gezien, zorgt ervoor dat hen een bepaalde mate van verantwoordelijkheid wordt toegekend. Dan is het vanzelfsprekend van belang dat zij in die functie naar buiten treden en verantwoording nemen voor het emancipatiebeleid. De deelname van leidinggevenden en decanen, zoals bij de RUG in de Universitaire Commissie voor Emancipatiezaken, vergroot mogelijk ook de bewustwording van de noodzaak om beleidsmaatregelen te nemen om de positie van vrouwelijk WP te verbeteren. In het geval van de RUG is de emancipatiecommissie een onafhankelijke groep die een aantal keer per jaar bijeenkomt, het CvB adviseert of uit eigen beweging activiteiten organiseert. Om bovendien de bewustwording van de noodzaak van het voeren van een emancipatiebeleid te vergroten, heeft een aantal universiteiten ervoor gekozen gespreksrondes te laten plaatsvinden met decanen of met het managementteam van de faculteiten. Dit initiatief wordt veelal genomen vanuit een vrouwen netwerk, de coördinatoren van het Equal-project of de afdeling P&O. Jaarlijks of tweejaarlijks worden decanen gevraagd welke initiatieven zij genomen hebben om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren en hoe de personeelssamenstelling van hun faculteit is. Om hen te stimuleren meer vrouwelijke hoogleraren aan te trekken is in sommige universiteiten een bonusregeling van kracht. De instroom van vrouwen op hogere

wetenschappelijke niveaus kan hiermee bevorderd worden. De vergoeding kan worden ingezet om de leerstoelhouder nader te faciliteren of de bestemming van de vergoeding wordt door de faculteit bepaald. Vier universiteiten, de UvA, de EUR, de UM en de OU, bieden een bonus aan bij het aanstellen van een vrouwelijke hoogleraar, binnen één universiteit is de regeling in het verleden toegepast, maar beëindigd. De reden hiervan volgt in hoofdstuk 5. In de meeste gevallen is de uitkering van een bonus bedoeld om de salariskosten te dekken. De EUR geeft aan 25% van het basissalaris uit te betalen aan een faculteit na het aanstellen van een vrouwelijke hoogleraar. Deze bonus dient gebruikt te worden om de leerstoelhouder nader te faciliteren. De bonus van €100.000 die door het CvB van de UM wordt uitgekeerd wordt in de financiële middelen van faculteiten opgenomen. Er is niet bepaald welke bestemming het geld dient te hebben.

4.3 Conclusie

In het vorige hoofdstuk werd beschreven dat verschillende maatregelen ingezet kunnen worden om de positie van het vrouwelijk WP te verbeteren. Zoals uit dit hoofdstuk blijkt, zijn binnen Nederlandse universiteiten in de praktijk vele maatregelen reeds toegepast. In Tabel 4.1 worden alle toegepaste maatregelen aangegeven die binnen universiteiten zijn uitgevoerd vanaf 2000. Er lijkt geen relatie te bestaan tussen de grootte van een universiteit en de inzet van beleidsmaatregelen om de positie van vrouwen te verbeteren. Kleine universiteiten zijn vrijwel even actief op dit gebied, of zelfs actiever, als universiteiten met een relatief grote wetenschappelijke staf. Beleidsmaatregelen worden op zowel universitair, als facultair niveau, uitgevoerd. De inzet van maatregelen is echter fragmentarisch. Universiteiten zetten zeer verschillende maatregelen tegelijkertijd in. Uit de maatregelen die door bèta-universiteiten uitgevoerd zijn, blijkt bijvoorbeeld niet heel duidelijk dat zij streven naar het vergroten van de instroom van vrouwen. Alle universiteiten voeren één of meer maatregelen uit om zowel de instroom als uitstroom van vrouwen te vergroten, op allerlei verschillende functieniveaus, en de uitstroom te verminderen.

Wel blijkt duidelijk dat universiteiten in de onderzochte periode allerlei initiatieven genomen hebben om aandacht te schenken aan de uitvoering van een emancipatiebeleid door universiteiten. De 'overige maatregelen' zijn het meest toegepast. Universiteiten trachten zich, door bijvoorbeeld te vermelden in het jaarverslag dat er aandacht is voor de instroom en doorstroom van vrouwen naar hogere posities, te profileren. Door beleidsmaatregelen uit te voeren, waarmee een universiteit zich kan profileren, probeert zij het beeld dat vrouwen hebben van de universiteit positief te beïnvloeden.

Het gebrek aan geschikte vrouwelijke kandidaten voor vacatures op een hoger niveau wordt door een groot aantal respondenten genoemd als belemmering voor de instroom van vrouwen. Daarom is een aantal universiteiten gestart met programma's voor vrouwen om hen versneld door te laten stromen vanaf een UD-positie naar een hogere functie. Het uitvoeren van een beleidsmaatregel, waar men buiten de formatieruimte om vrouwen aanstelt, is echter niet voor iedere faculteit mogelijk. Hoe kleiner een faculteit is, hoe minder financiële ruimte er is voor maatregelen die ervoor zorgen dat vrouwen voor een bepaalde periode op een hogere functie worden aangesteld, maar waarna de faculteit de financiering moet overnemen. Een aantal faculteiten kan en wil niet op dergelijke zaken vooruit lopen. Uit de analyse van het emancipatiebeleid aan universiteiten blijkt dat het succes van een beleidsmaatregel aan één universiteit andere universiteiten ertoe aan zet de maatregel ook in te zetten. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de mentoring en coachingprojecten, *tenure track*-programma's, cursussen voor leidinggevenden en personeelsfunctionarissen en checklists voor de werving- en selectieprocedure.

Ook blijkt dat sommige maatregelen slechts korte tijd worden ingezet, zoals bij de VU het geval is. Het organiseren van een aantal activiteiten, zoals het geven van een workshop aan vrouwelijk WP voor het succesvol indienen van een onderzoeksvoorstel, bleek zeer succesvol. De beleidsmaatregel werd goed geëvalueerd, maar werd niet structureel ingezet. Ook cursussen aan leidinggevenden en personeelsfunctionarissen kunnen zeer effectief zijn, maar zijn bijvoorbeeld bij de TUD, de VU en de RU eenmalig gegeven. In alle gevallen is sprake

van een succesvolle maatregel (zie hoofdstuk 5), maar wordt het (nog) niet structureel ingezet.

Ook blijkt dat de beschrijving van het emancipatiebeleid in nota's en jaarverslagen vaak afwijkt van wat in de praktijk wordt uitgevoerd. Vaak is het tekort aan personeel en tijdgebrek de oorzaak van het uitstellen van de uitvoering. Ook geeft men in sommige gevallen aan simpelweg niet te weten hoe men de uitvoering in goede banen moet leiden. Het effect van de toegepaste beleidsmaatregelen door de universiteiten wordt in het hierna volgende hoofdstuk besproken. In dat hoofdstuk wordt gedetailleerder ingegaan op de context waarin de maatregel wordt toegepast en de randvoorwaarden voor succes die daaruit afgeleid kunnen worden.

5 Effectiviteit van beleid

5.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is besproken welke beleidsmaatregelen Nederlandse universiteiten in de periode 2000 tot heden uitvoeren om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Uit de beschrijving blijkt dat niet alle universiteiten even actief zijn op dit gebied en bovendien dat de effectiviteit van een maatregel per universiteit kan verschillen. In dit hoofdstuk wordt per maatregel beschreven hoe effectief deze in de praktijk is gebleken en of dit eventueel afhankelijk is van de manier waarop en in welke universiteit de maatregel wordt uitgevoerd.

5.2 Methode

Het succes van een beleidsmaatregel lijkt vooral afhankelijk van de manier waarop deze wordt uitgevoerd. Het behalen van de gestelde doelstellingen bepaalt de mate van succes van een beleidsmaatregel binnen een faculteit of een universiteit. In het geval van beleidsmaatregelen die ingezet worden om het aantal vrouwen te vergroten wordt echter niet in alle gevallen een doel in de vorm van een streefcijfer bepaald. Succes wordt in dergelijke gevallen bepaald door de absolute toename van vrouwen en mannen gedurende de looptijd van de maatregel te vergelijken, eventueel opgesplitst naar functieniveau. Ook op basis van vergelijkingen tussen faculteiten of universiteiten die een zelfde maatregel toepassen, kan bepaald worden hoe effectief een beleidsmaatregel is en of deze effectiviteit afhankelijk is van eventuele contextuele kenmerken. Aan de hand van kenmerken van de manier waarop een emancipatiebeleid gevoerd wordt, zoals de verantwoordelijkheid voor de uitvoering en de evaluatie van het beleid, wordt onderzocht waar de eventuele effectiviteit van een beleidsmaatregel van afhankelijk is.

Een eerste indicatie voor de werking van een beleidsmaatregel is het verband tussen het aandeel vrouwen en het al dan niet uitvoeren van gericht beleid. Indien universiteiten of faculteiten die beleid ontwikkeld hebben in het verleden een sterkere groei doormaken van het aandeel vrouwen dan die universiteiten of faculteiten die dit niet hebben, dan kan dit duiden op een effect van het gerichte beleid. Het verband tussen de ontwikkeling van het aandeel vrouwen en het beschikken over een op vrouwen gericht beleid wordt dus gezien als een indicatie voor de effectiviteit van het beleid. Indien daarentegen geen verband wordt aangetoond en instellingen met en zonder beleid een zelfde (gebrek aan) groei van het aandeel van vrouwen doormaken, kan geconcludeerd worden dat het gerichte beleid weinig effect heeft. Daarnaast heeft een aantal universiteiten en faculteiten zelf een evaluatie van het emancipatiebeleid of een beleidsmaatregel uitgevoerd. Deze gegevens worden vanzelfsprekend zoveel mogelijk gebruikt. In de volgende paragraaf zal per maatregel een beschrijving worden gegeven van de effectiviteit van de maatregel en de eventuele verschillen tussen universiteiten of faculteiten hierin.

5.3 Effectiviteit emancipatiebeleid

In deze paragraaf wordt, wederom per onderscheiden perspectief, de effectiviteit van beleidsmaatregelen, welke door Nederlandse universiteiten zijn ingezet om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren, behandeld. In de paragraaf die hierop volgt wordt bepaald waar de effectiviteit of ineffectiviteit van het beleid van afhankelijk is.

5.3.1 Individueel perspectief

Om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren kunnen in eerste instantie beleidsmaatregelen ingezet worden die ervoor zorgen dat vrouwen worden gestimuleerd of aangezet om in of door te stromen naar een (hogere) wetenschappelijke functie. Met behulp van het aanbieden van cursussen en het opzetten van mentoringprojecten of vrouwennetwerken tracht men de belemmeringen die vrouwen kunnen tegenkomen in hun loopbaan weg te nemen. Het gaat hier dus vooral om belemmeringen, waarvan men verwacht dat met name vrouwen deze ervaren, zoals het hebben van een beperkt informeel netwerk, het ontbreken van bepaalde (leidinggevende) capaciteiten of een gebrek aan motivatie om een carrière in de wetenschap na te streven.

In tabel 4.1 van hoofdstuk 4 wordt de volgende opsomming gegeven van beleidsmaatregelen die vanuit een individueel perspectief gevoerd worden:

- de bijsturing van de vacaturetekst;
- de correctie van de wetenschappelijke output;
- mentoring en coaching van vrouwelijke wetenschappers;
- het aanbieden van cursussen en workshops aan vrouwelijke wetenschappers;
- het opzetten van een actief vrouwennetwerk;
- het houden van exitinterviews om een eventueel verschil in vertrekredenen van mannen en vrouwen te achterhalen;
- en het stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs door het toekennen van een premie voor bijvoorbeeld internationale werkervaring.

In de praktijk blijkt dat alle universiteiten één of meer van bovengenoemde maatregelen hebben uitgevoerd. Met uitzondering van de beleidsmaatregel om exitinterviews te houden met vertrekkende wetenschappers, gaat het in alle gevallen om maatregelen die specifiek op het vrouwelijk WP zijn gericht.

5.3.1.1 Bijsturing vacaturetekst

Het bijsturen van vacatures wordt in een groot deel van de Nederlandse universiteiten reeds jaren gedaan. Ten tijde van het positieve actiebeleid werden al meldingen gemaakt van een voorkeursbeleid of werden vrouwen nadrukkelijk verzocht te reageren op een openstaande vacature. Universiteiten trachten op verschillende manieren in de teksten van vacatures, op de (facultaire) website en in advertenties aandacht te vragen voor de 'vrouwvriendelijkheid' van de universiteit. Dit kan bijvoorbeeld door het maken van een melding als:

"De universiteit streeft naar een evenwichtig opgebouwd personeelsbestand. Op een aantal terreinen zijn vrouwen nog ondervertegenwoordigd. Daarom worden vooral zij uitgenodigd te solliciteren."

De UU maakt in haar vacatures en advertenties bijvoorbeeld gebruik van beeldvorming, door foto's van vrouwelijke wetenschappers te tonen. Daarnaast tracht zij bepaalde kenmerken van een functie te benadrukken, waarvan zij verwacht dat vrouwen dit aantrekkelijk vinden, zoals *teamwork*. De OU NL wijst bij sommige vacatures op de mogelijkheid een functie in deeltijd uit te voeren. Het merendeel van de universiteiten stuurt op deze wijze de vacatureteksten bij. Respondenten geven in vrijwel alle gevallen dan ook aan dat de bijsturing in de standaard *format* van de vacatureteksten is opgenomen. In geen enkele universiteit wordt de uitvoering van deze maatregel gecontroleerd. De bijsturing van vacatures wordt overgelaten aan de verantwoordelijken op decentraal niveau. Vaak worden de vacatureteksten vanuit een centrale P&O-afdeling uitgezet, maar wordt onvoldoende aandacht besteed aan het maken van een melding, zoals hierboven is aangegeven. Uit recent verschenen vacatures van alle universiteiten die aangeven de maatregel toe te passen, blijkt dat de toepassing in geen enkel geval consequent wordt gedaan. Dat betekent dat niet door elke faculteit en niet voor elke functie een melding gemaakt van het bestaan van een emancipatiebeleid of van een voorkeursbeleid voor vrouwen, terwijl op centraal niveau wel wordt aangegeven dat de melding in de standaard *format* van de vacaturetekst is opgenomen.

De toepassing van deze maatregel is nu afhankelijk van de noodzaak die wordt toegekend aan het maken van een dergelijke melding. En dit is in eerste instantie afhankelijk van het nut dat leidinggevenden, vakgroepvoorzitters, de facultaire afdeling en directie P&O en het faculteitsbestuur toekennen aan het voeren van een emancipatiebeleid.

Van al de verschillende wijzen waarop bijsturing plaatsvindt wordt door alle universiteiten verwacht dat dit meer vrouwelijke wetenschappers aantrekt. Omdat geen enkele respondent exact aan kan geven sinds wanneer bijsturing gedaan wordt en binnen welke faculteiten en voor welke functies dit gedaan wordt en wat het heeft opgeleverd, kan niet onderzocht worden in hoeverre het daadwerkelijk effect heeft op het aantal vrouwelijke wetenschappers dat reageert op een vacature. De effectiviteit is nu alleen gebaseerd op de verwachting dat het meer vrouwen aantrekt en niet op feiten. Of het resultaat van de bijsturing van vacatures op facultair niveau gemeten wordt, is niet bekend.

Een faculteit van de TUD heeft eind 2006 een gespreksronde georganiseerd met haar afdelingsvoorzitters over de vacatureteksten en de website. Volgens het hoofd P&O van die faculteit werd geconcludeerd dat de vacatures meer aandacht verdienen van het faculteitsbestuur, omdat dit een effectief middel kan zijn om meer vrouwen in te laten stromen. Na deze bespreking is de faculteit consequenter in het maken van de melding dat vrouwen nadrukkelijk worden verzocht te reageren. Ook wordt in vacatures meer informatie verstrekt over de gunstige arbeidsvoorwaarden. Of dit tot nu toe dan ook daadwerkelijk enig effect heeft gehad op het aantal reacties van vrouwelijke kandidaten, is niet bekend. Dit is door de faculteit niet geëvalueerd.

Uit de manier waarop de bijsturing van vacatureteksten door universiteiten wordt uitgevoerd, blijkt dat dit niet consequent gebeurt. In alle gevallen dat de beleidsmaatregel om een melding van emancipatiebeleid, deeltijdmogelijkheden of een voorkeursbeleid in de vacature door het CvB of de directie P&O wordt aanbevolen, wordt dit aan faculteiten zelf overgelaten. Controle op het maken van een dergelijke melding vanaf centraal niveau is er niet. Daarom is het niet mogelijk de effectiviteit van de bijsturing te bepalen. De verwachting is echter wel dat het een positief effect heeft op de kans dat vrouwelijke kandidaten reageren op een vacature.

5.3.1.2 Correctie wetenschappelijke output naar duur werkweek

De correctie van de wetenschappelijke output is in geen enkele universiteit opgenomen in het standaard werving- en selectiebeleid. De UT heeft in 2006 aangegeven dat zij verwacht van benoemingsadviescommissies dat niet alleen de kwantiteit van publicaties beoordeeld wordt, maar een beoordeling van de kwaliteit van 5, door de kandidaat geselecteerde publicaties, gegeven wordt. Deze manier van beoordelen hoeft dan alleen toegepast te worden bij de aanstelling van een hoogleraar. Omdat hier geen verantwoording hoeft te worden gegeven over de werving van vrouwen en de wijze waarop een kandidaat geselecteerd wordt, kan niet gecontroleerd worden of de kwaliteit van 5 publicaties of de kwantiteit van publicaties beoordeeld is. Aangezien de maatregel sinds kort is ingevoerd en bovendien niet bekend is welke faculteiten een correctie toepassen of kijken naar de kwaliteit van publicaties, is de effectiviteit niet te beoordelen. Dezelfde toepassing geldt voor de UM. Ook daar vindt in veel gevallen reeds een aantal jaren een correctie plaats van de wetenschappelijke output naar de duur van de werkweek. De kwaliteit van publicaties heeft echter prioriteit in de beoordeling van een kandidaat. Een respondent geeft echter aan dat niet binnen elke discipline op dezelfde wijze beoordeeld en geselecteerd wordt, waardoor de beleidsmaatregel geen deel uitmaakt van het universitaire personeelsbeleid. Ook aan de EUR vindt een correctie plaats. Dit gebeurt eveneens op decentraal niveau, waardoor de afdeling P&O van de universiteit geen zicht heeft op de toepassing van de maatregel en de effectiviteit ervan. Het is bij deze universiteit dan ook geen vereiste dat faculteiten een correctie toepassen.

De beleidsmaatregel om bij de werving en selectie van een hoogleraar de publicaties van een kandidaat met een deeltijdfactor te corrigeren, wordt in slechts een aantal faculteiten van drie universiteiten uitgevoerd. De uitvoering van deze maatregel wordt niet gecontroleerd, maar volgens de respondenten van deze universiteiten zijn benoemingsadviescommissies overtuigd van de noodzaak om een correctie uit te voeren en wordt dus verwacht dat dit gebeurt.

5.3.1.3 Mentoring en coaching

Zoals blijkt uit de beschrijving in hoofdstuk 4 heeft een aantal universiteiten een mentoringproject voor vrouwelijke wetenschappers uitgevoerd. In een aantal gevallen is dit bovendien gekoppeld aan een coachingsproject na afloop van de mentoringperiode. De UU en de UvT hebben onlangs een eerste pilot afgerond en de resultaten van een mentoring/coachingproject geëvalueerd. In beide gevallen wordt het project zowel door mentoren, als de vrouwelijke mentees, over het algemeen positief beoordeeld. De evaluatie heeft plaatsgevonden door surveys en interviews af te nemen en achteraf een bijeenkomst met deelnemers te organiseren. Uit evaluaties van de ervaringen van mentees blijkt onder andere dat zij bruikbare suggesties gekregen hebben met betrekking tot netwerken en vergroting van de zichtbaarheid, de presentatie van hun CV, hun persoonlijke aanpak en profilering, efficiënt werken en strategisch denken over keuzes.

De mentees van de UU gaven aan tevreden te zijn over de toegevoegde waarde van de pilot als ondersteuning van hun loopbaan. Mentoren van dezelfde universiteit gaven bijvoorbeeld aan door het mentorproject een beter zicht te hebben op de zeer uiteenlopende praktijken bij faculteiten ten aanzien van de kansen en knelpunten van vrouwelijk WP en de verschillende manieren waarop faculteiten omgaan met startend vrouwelijk WP. Uit een evaluatie blijkt ook dat er bij mentoren meer inzicht is ontstaan in *“hoe hard de academische wereld is”* (tijdelijke contracten, zeer competitief, kwantiteit publicaties). Daarnaast geeft de UU aan dat het inzicht bij mentoren is toegenomen wat betreft de praktische problematiek van het combineren van zorgtaken en wetenschappelijk werk. Mentoren zagen bovendien resultaten van hun suggesties over loopbaansturing, over het voeren van gesprekken over de loopbaanontwikkeling, over nuttige contactpersonen en over CV-suggesties. Volgens de mentoren dragen dergelijke projecten bij aan een verbetering van het loopbaanbewustzijn, het ‘eigen’ ontwikkelproces en aan de doorstroommogelijkheden van vrouwelijk WP. Binnen de UvT is naast een algemene evaluatie, waarbij naar de mening van deelnemers werd gevraagd, ook geëvalueerd door te kijken naar het effect van het project op de loopbaan van de vrouwen. Hieruit blijkt dat een derde van de deelnemers is doorgestroomd, een derde niet is doorgestroomd en een derde van de mentees is uitgestroomd. Hoewel de projectperiode van 2 jaar erg kort is om op basis daarvan te concluderen dat vrouwen sneller dan gemiddeld doorstromen, is het opvallend dat iets meer dan de helft van de mentees actie heeft ondernomen om hoger op te komen. De helft van deze groep heeft aangegeven dat de gesprekken met de mentor daartoe hebben bijgedragen. Omdat er geen controlegroep is aangewezen is het lastig te controleren of het netwerk daadwerkelijk enig effect heeft gehad op de eventuele acties die UD's hebben genomen en de doorstroming naar hogere functies. Een overwegend positieve evaluatie bij zowel de UU als de UvT vraagt om een vervolg. Ondanks de positieve reacties op het mentoring- en coachingsprojecten is een aantal faculteiten het niet eens met de doelgroepbepaling voor dit initiatief. Daarom wordt het vervolg op het mentoringproject in beide gevallen universiteitsbreed ingezet, wat betekent dat zowel voor mannelijke als vrouwelijke wetenschappers beschikbaar zal zijn. De achterliggende gedachte hierbij is, is dat het voor zowel mannen als vrouwen moeilijk is om door te stromen en dat zij mogelijk beiden doorstroombelemmeringen ervaren. Dit betekent echter dat het geen maatregel meer is die de doorstroom van vrouwen bevordert. Het zou zelfs in het tegendeel kunnen verkeren, als dezelfde mechanismen die de doorstroom van vrouwen belemmeren, zoals de steviger netwerken van mannen en de op concurrentie gebaseerde omgangsnormen (zie hoofdstuk 3) ook bij de keuzen van mentoren voor mentees een rol gaan spelen, hetgeen uiteraard te verwachten is.

Op basis van goede ervaringen van de UU en de UvT met deze beleidsmaatregel heeft de UT besloten een zelfde project te starten. In eerste instantie werd de pilot gestart op dezelfde wijze als bij de UU en de UvT, maar ook deze universiteit is voornemens het binnen korte tijd eveneens uit te breiden naar de gehele wetenschappelijk staf, omdat daar vraag naar is. Blijkbaar is in alle gevallen de steun voor een universiteitsbreed mentoringproject groter dan een mentoringproject voor alleen vrouwelijke wetenschappers.

Op basis van de ervaringen van UU, de UvT en de UT met het opzetten van een mentoringproject voor vrouwelijke wetenschappers kan geconcludeerd worden dat het een

succesvol project is. De uitvoering van deze maatregel zorgt er wellicht niet direct voor dat meer vrouwen instromen, maar wel dat hun kans op doorstroming toeneemt. Volgens de deelnemers van het project in de UU en de UvT heeft het geholpen in hun loopbaan. Ook de mentoren blijken enthousiast over deelname aan het project. Volgens de respondenten van de drie universiteiten snijdt het mes aan twee kanten; enerzijds worden vrouwen gestimuleerd in het nastreven van hun loopbaanwensen en worden zij geadviseerd door rolmodellen, anderzijds vergroot het contact met de mentee het inzicht van de mentor in de problematiek waar vrouwen in hun loopbaan mee te doen kunnen krijgen. Het gevolg van het succes van de pilotprojecten is dat het vervolg van het project universiteitsbreed wordt aangeboden. Faculteitsbesturen vinden dat dergelijke initiatieven voor alle wetenschappers beschikbaar moeten zijn. Een mentoringproject dat voor iedereen toegankelijk is, is dan geen emancipatiebeleid.

5.3.1.4 Cursussen en workshops

Het aanbod van cursussen of workshops aan vrouwelijke wetenschappers wordt veelal gedaan vanuit een vrouwen netwerk of in verband met de uitvoering van een mentoringproject. Respondenten geven in de meeste gevallen aan dat er onder vrouwelijke wetenschappers weinig animo was voor cursussen als 'Profileren kun je leren!' en dat vanwege de beperkte opkomst cursussen niet meer worden aangeboden. Een aantal universiteiten vormt daarop een uitzondering. In opdracht van het CvB van de EUR worden aan deze universiteit reeds lange tijd cursussen en workshops voor vrouwen georganiseerd. Vanaf 2006 wordt dit gedaan in het kader van de deelname aan het Equal-project 'Participatie als prioriteit'. Hoewel ook hier de deelname van vrouwelijke wetenschappers aan de cursussen relatief laag is, is er voor gekozen vrouwelijke wetenschappers de mogelijkheid te geven zich op deze wijze te ontwikkelen. De RUG bood een aantal jaar geleden ook dergelijke cursussen aan aan vrouwelijke wetenschappers. Het animo onder vrouwelijke wetenschappers was ook hier beperkt aanwezig, dus heeft de universiteit ervoor gekozen cursussen aan te bieden aan zowel mannen, als vrouwen en onderscheid te maken naar de loopbaanfase waarin een wetenschapper zich bevindt. De UU biedt vanuit het Vrouwen netwerk UU allerlei cursussen aan vrouwen aan. Deze zijn zowel voor vrouwelijke wetenschappers, als OBP'ers toegankelijk. Het vrouwelijk WP neemt volgens een respondent echter nauwelijks deel aan deze cursussen. Volgens de afdeling P&O van de universiteit komt dit door een gebrek aan aansluiting van de onderwerpen met een wetenschappelijke loopbaan.

De UM constateerde in 2001 dat zij, in vergelijking met andere Nederlandse universiteiten, te weinig onderzoeksgeld binnenhaalde en de kwaliteit van de aanvragen van haar wetenschappers laag was. Bovendien toonde onderzoek aan dat de kwaliteit van de aanvragen van vrouwelijke wetenschappers lager was dan die van mannen of in ieder geval lager gewaardeerd werden. Door middel van het opstarten van het Onderzoeksatelier trachtte de universiteit de kwaliteit van de onderzoeks aanvragen van vrouwen te verbeteren. In het Onderzoeksatelier worden intakegesprekken, coachingstrajecten, expertmeetings en trainingen aangeboden en georganiseerd. Het project richt zich vooral op vrouwelijke wetenschappers, mannen worden echter niet uitgesloten en kunnen ook deelnemen in het Onderzoeksatelier. Het doel is onderzoekers van de UM te stimuleren onderzoeksgeld uit tweede, derde, vierde en vijfde geldstroom binnen te halen door meer en succesvollere onderzoeks aanvragen, vooral van vrouwen, te schrijven. Er zijn trainingsprogramma's ontwikkeld rondom thema's als omgaan met macht, balans werk/privé, beeldvorming en het vormen van coachingsgroepen (UM, 2004). Het blijkt een succesvolle maatregel om vrouwelijke, maar ook mannelijke wetenschappers, te stimuleren onderzoeks aanvragen in te dienen. Het startte in 2000 als tweejarig traject, maar werd wegens succes met 3 jaar verlengd. In de eerste twee jaar dienden 35 deelnemers van het Onderzoeksatelier V/m 46 aanvragen in, waarvan er 14 werden gehonoreerd. Het aandeel gehonoreerde aanvragen is daarmee hoger dan gemiddeld.

Bij de VU is in 2006 een workshop gegeven over het schrijven van een succesvol onderzoeksvorstel. De coördinator van het Equal-project wilde de workshop in eerste instantie aanbieden aan alleen vrouwelijke wetenschappers, maar faculteiten waren van

mening dat ook mannen er profijt van konden hebben en daarom tot de doelgroep behoorden. De initiatiefnemer is enthousiast over het succes van de workshop en ook deelnemers waren tevreden met dit aanbod. Er was een grote opkomst en de workshop werd goed geëvalueerd. Desondanks is dit een eenmalig initiatief geweest. De coördinator heeft aangeboden opnieuw een training te verzorgen, maar op dit verzoek is het CvB nog niet ingegaan. In vrijwel alle universiteiten zijn de cursussen of workshops die aangeboden werden aan vrouwelijke wetenschappers geëvalueerd door deelnemers een evaluatieformulier in te laten vullen. Volgens respondenten worden deze over het algemeen goed beoordeeld. Een onderzoek naar de daadwerkelijke effectiviteit van de cursussen, met vraagstellingen zoals: 'Profilieren vrouwen zich beter na het volgen van de cursus?' of 'Schrijven vrouwen succesvollere onderzoeksaanvragen na het volgen van de workshop?' is, voor zover bekend niet onderzocht. Binnen de TUD is wel gesproken met deelnemers van diverse cursussen, welke alleen aan vrouwelijke wetenschappers werden aangeboden, over het nut en de noodzaak van deze cursussen. Uit deze evaluatie kwam naar voren dat de reacties van vrouwen wat betreft de cursussen verschillend waren. Sommige vrouwen gaven aan dat zij het nuttig vonden als de cursussen ook aan mannen zouden worden aangeboden en dat het aanbod voor gemengde groepen wetenschappers al voldoende is en daarom cursussen voor alleen vrouwen niet nodig zijn. De universiteit is er niet helemaal zeker van in hoeverre er onder vrouwelijke wetenschappers nog voldoende behoefte is aan de cursussen. Toch heeft zij zich voorgenomen voorlopig nog een aantal specifieke workshops voor vrouwen te organiseren.

Het organiseren van workshops of het aanbieden van cursussen voor alleen vrouwen werd in de jaren negentig vaker aangeboden, toen in het kader van het positieve actiebeleid van universiteiten. Nog steeds biedt een aantal universiteiten de cursussen aan vrouwelijke wetenschappers aan. Met name vrouwennetwerk houden zich actief bezig met dit aanbod. Hoewel de opkomst van wetenschappers over het algemeen vrij laag is, kan dit aanbod de vrouwen die het nodig hebben, steunen in hun carrière aan de universiteit. Het weerhoudt bijvoorbeeld de EUR er niet van cursussen voor vrouwelijke wetenschappers niet meer aan te bieden. Toch heeft een aantal universiteiten het aanbod van dergelijke cursussen stopgezet, zoals de RUG. Of vrouwen daadwerkelijk profijt hebben van cursussen, kan niet geconcludeerd worden. Het is echter wel aannemelijk dat goed gecoördineerde en geëvalueerde cursussen en workshops nuttig zijn voor vrouwelijke deelnemers. Vooral als vrouwelijke rolmodellen aanwezig zijn waarmee loopbaanbelemmeringen besproken en gedeeld kunnen worden. Cursussen of workshops hebben dan naast een informatieve functie, de functie van vrouwennetwerk of mentoringproject.

5.3.1.5 Vrouwennetwerk

In 6 van de 14 universiteiten is een vrouwennetwerk actief of is dit netwerk in oprichting. In een aantal gevallen is zowel het WP, als het OBP in een vrouwennetwerk vertegenwoordigd. Juist daardoor mist het netwerk van de UU, volgens de afdeling P&O, aansluiting bij de loopbaan van vrouwelijke wetenschappers, waardoor het animo onder hen voor deelname aan de activiteiten van het netwerk minder is. Het vrouwennetwerk DEWIS van de TUD is opgericht op initiatief van een aantal vrouwelijke hoogleraren en richt zich voornamelijk op het vrouwelijk WP. Aangezien dit netwerk nog niet zo lang geleden (in 2006) is opgericht, is nog niets bekend over de invloed van het netwerk op de aanstelling van meer vrouwen en het werkklimaat van de universiteit. De TUD verwacht dat het vrouwennetwerk kan bijdragen aan de doelstelling om in 2010 minimaal 30 vrouwelijke hoogleraren aangesteld te hebben. De stuurgroep, die contact houdt met het CvB en de faculteiten, fungeert als ondersteuning van het netwerk, organisator, adviseur van het CvB en klankbordgroep. Juist dit contact met decentraal en centraal niveau wordt door een respondent van cruciaal belang geacht voor het succes van een vrouwennetwerk, omdat volgens haar een geïsoleerde positie van het netwerk leidt tot verzwakking van de aandacht voor dit thema. Ook het netwerk voor vrouwelijke wetenschappers van de UT, het FFNT, heeft deze functie. De UL had tot 2001 een vrouwennetwerk. De belangrijkste reden om te stoppen is dat vrouwelijke medewerkers en studenten een stabiele positie hebben verworven binnen de universiteit, aldus het netwerk. Er is in 2000 weliswaar nog steeds een ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere

functies, maar op een aantal andere terreinen zijn vrouwen beter voor komen te staan. Hun stem wordt volgens de vertegenwoordigers van het netwerk gehoord. Het belang van een geïnstitutionaliseerd netwerk is daardoor minder groot geworden. Ook de behoefte aan collectieve belangenbehartiging leek minder groot te zijn geworden bij de UL. Het Vrouwennetwerk kon steeds moeilijk mensen vinden die zich voor het netwerk in wilden zetten op bestuurlijk niveau, bij de organisatie van evenementen en voor het maken van de Netwerkkraant. De coördinator van het netwerk merkte bovendien dat de titel 'Vrouwennetwerk' negatieve reacties opleverde. Daarom doopte ze het netwerk eind 1999 om tot 'Netwerk v/m', in de hoop dat de naamsverandering drempelverlagend zou werken voor mannen en vrouwen. In 2000 werd het netwerk toch opgeheven, omdat het niet meer in deze tijd zou passen. Het netwerk werd 'niet meer van deze tijd' gevonden.

Ook bij de UvT is het vrouwennetwerk, dat in 2003 is opgericht, niet meer actief. De deelnemers aan het netwerk namen eveneens deel aan het mentoringproject. Vanuit dat project kwam het netwerk regelmatig bijeen. Slechts een klein aantal vrouwen kwam naar de bijeenkomsten. Vooral vrouwelijke UHD's en hoogleraren, die juist als rolmodel voor de vrouwelijke UD's kunnen fungeren, gaven aan vanwege tijdgebrek niet deel te kunnen nemen. Het opzetten van een netwerk bleek hier niet effectief, omdat alleen de deelnemers van het mentoringproject hierbij aangesloten waren en mentoren reeds individueel contact hadden met mentees, waardoor de functie van een vrouwennetwerk op dit niveau vervuld werd.

Bij het vrouwennetwerk van de RU zijn alleen vrouwelijke hoogleraren aangesloten. Dit netwerk richt zich op collectieve belangenbehartiging, introductie van nieuwe vrouwelijke hoogleraren en de uitwisseling van initiatieven en ideeën voor het stimuleringsbeleid. In dit netwerk fungeren de hoogleraren niet als rolmodel voor andere deelnemers, zoals bij eerder genoemde universiteiten het geval is. Een beleidsmedewerker van de afdeling P&O geeft aan dat het vrouwennetwerk de functie van tussenpersoon heeft en daardoor de communicatie tussen het CvB en de afdeling P&O over dit onderwerp beter verloopt. Volgens haar hebben de vrouwen uit dit netwerk meer macht, vanwege hun hoge wetenschappelijke functie en kunnen zij invloed uitoefenen op onder andere benoemingen. Dit valt volgens een deelnemer van het vrouwennetwerk echter nogal tegen. Er vindt jaarlijks een aantal overleggen plaats tussen het CvB en het vrouwennetwerk en er is tussendoor ook communicatie, waardoor zij enigszins invloed kunnen uitoefenen op het beleid. Het effect is echter beperkt, aangezien zij hun aanbevelingen, opmerkingen en wensen weinig terugzien in de uiteindelijke besluitvorming. Het vrouwennetwerk is volgens haar dan ook niet meer actief.

De TUE heeft, alvorens zij het vrouwennetwerk WISE opzette, in 2006 een onderzoek gedaan naar de wenselijkheid van dit netwerk onder vrouwelijke wetenschappers. Omdat een groot deel van de respondenten enthousiast bleek over het initiatief en aangaf te willen deelnemen, is in 2007 een netwerk opgericht. Een studie naar de noodzaak van het netwerk is een goede manier om te achterhalen in hoeverre vrouwelijke wetenschappers aansluiting zullen vinden bij het netwerk. Vanzelfsprekend is dit ook afhankelijk van de activiteiten die het netwerk zal ontplooiën en of deze aan de verwachtingen tegemoet komen. Volgens een respondent is het niet alleen belangrijk dat het CvB het vrouwennetwerk financiert, maar is het bovendien van belang dat het CvB betrokken is bij activiteiten, ideeën en initiatieven van het netwerk. Daarmee vergroot het netwerk immers haar invloed op besluitvorming rondom het personeelsbeleid van de universiteit.

Uit de beschrijving van de effectiviteit van de vrouwennetwerken in de verschillende universiteiten blijkt dat dit afhankelijk is van de rol die het netwerk inneemt. Enerzijds nemen netwerken de rol op van adviseur van het CvB, anderzijds fungeert het netwerk als stimulans en rolmodel voor vrouwelijke wetenschappers. Wat betreft dat laatste, lijken de meeste netwerken redelijk effectief te zijn.

Het vrouwennetwerk van de UL is in 2000 na 15 jaar echter opgeheven. Volgens het bestuur van het netwerk hadden vrouwen op dat moment, ondanks dat zij nog ondervertegenwoordigd waren, een stabiele positie verworven in de universiteit. Hun stem wordt volgens het bestuur beter gehoord. De behoefte aan collectieve belangenbehartiging is er dan ook niet meer. Het vrouwennetwerk kampt met bezettingsproblemen in het bestuur en de titel 'vrouwennetwerk' levert negatieve reacties op bij zowel vrouwen, als mannen. Het

netwerk heeft geprobeerd dit te veranderen door ook hier de doelgroep te vergroten en mannen bij het netwerk te betrekken, maar ook dat was geen succes. Daarom is zij op eigen initiatief opgeheven in 2000. Het vrouwennetwerk van de UU is daarop een uitzondering, dit bestaat immers sinds de jaren 80. De deelname van wetenschappers aan dit netwerk is echter beperkt, omdat het netwerk zich richt op zowel OBP'ers, als WP'ers, waardoor volgens een respondent van deze universiteit, de link met de wetenschap te beperkt is.

De vrouwennetwerken van de TUD, TUE en UT zijn nog niet zo lang geleden opgezet. Opvallend is dat het hier gaat om drie netwerken die actief zijn in bèta-universiteiten en waarvan de invloed door respondenten als tot nu toe effectief wordt bevonden. Het succes van deze netwerken is wellicht gerelateerd aan het feit dat vrouwen een relatief klein deel uitmaken van de wetenschappelijke staf, zodat zelfs een netwerk van alle vrouwen nog overzichtelijk is. Verwacht wordt dat in universiteiten waar het aandeel vrouwen klein is, zoals het geval is aan de bèta-universiteiten, vrouwelijke wetenschappers meer behoefte hebben aan de samenkomst. Een respondent van de TUD bevestigt dat veel vrouwen elkaar niet kennen, terwijl zij soms zelfs aan dezelfde faculteit werkzaam zijn. Juist omdat het aantal vrouwelijke collega's klein is, hadden de vrouwelijke wetenschappers van de TUD een grote behoefte elkaar te leren kennen.

5.3.1.6 Exitinterviews

Met het voeren van exitinterviews is weinig geëxperimenteerd. Slechts drie universiteiten hebben ervaring met de beleidsmaatregel. Aangezien de TUD in 2006 is gestart met een pilotproject waarin exitinterviews worden gehouden met vertrekkende wetenschappers, en zij tot op heden geen eerste evaluatie heeft gedaan, kan niets gezegd worden over de effectiviteit van deze maatregel. In eerste instantie werd alleen met een aantal vrouwelijke wetenschappers gesproken die vertrokken, later is besloten ook mannen te interviewen. De RU heeft wat dat betreft meer ervaring met het initiatief. Op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek verwachtte de RU dat vrouwen vanwege andere redenen en vaker dan mannelijke wetenschappers, uitstromen. Daarom stuurde de universiteit vanaf 2005 iedere vertrekkende wetenschapper een exitformulier toe met de vraag dit in te vullen en te retourneren. In 2006 werden slechts 4 formulieren teruggestuurd. Ook personeelsfunctionarissen vulden de formulieren niet in, indien zij exitgesprekken voerden met vertrekkende wetenschappers. De respondent verwacht dat het invullen van formulieren weerstand opwekt en alleen het aangaan van een gesprek wellicht effectiever is. Wil een universiteit de redenen van uitstroom monitoren, dan is zij genoodzaakt een goed registratiesysteem te ontwikkelen en vervolgens de resultaten ook daadwerkelijk te gebruiken voor de eventuele aanpassing van het personeelsbeleid. Bij de RU is men in 2007 gestopt met het toesturen van exitformulieren naar vertrekkende wetenschappers. Exitgesprekken vinden nog wel geregeld plaats in faculteiten. Redenen van vertrek worden echter niet geregistreerd, waardoor hierover op centraal niveau geen overleg plaatsvindt. Als de uitvoering van de beleidsmaatregel gebrekkig is, kan het effect van de beleidsmaatregel niet vastgesteld worden.

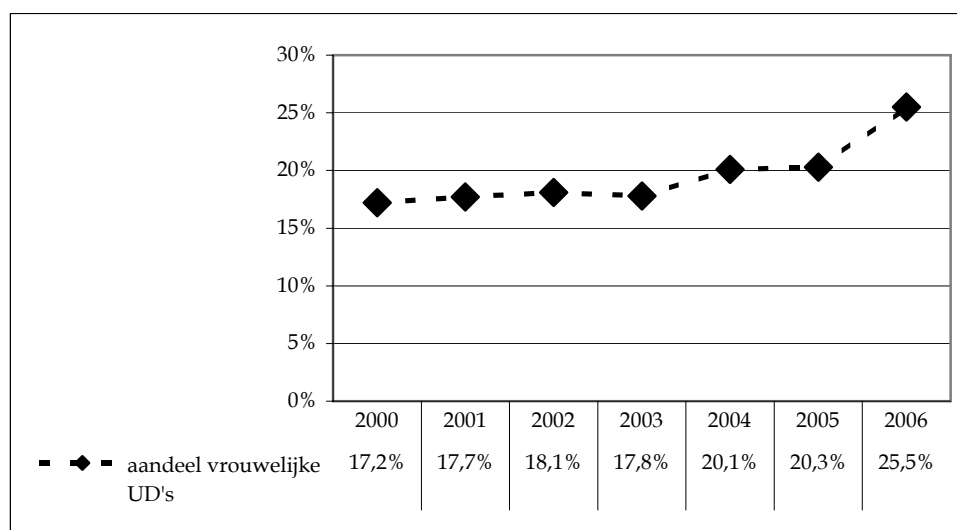
Ook de EUR heeft enige ervaring met het voeren van dergelijke gesprekken. Binnen één faculteit is een exitformulier ontwikkeld waar een aantal gesprekspunten op vermeld staan, die nadrukkelijk aan bod moeten komen. Er wordt in het formulier specifieke aandacht geschonken aan vertrekkende vrouwelijke wetenschappers. Bovendien wordt er binnen deze faculteit op gelet dat exitgesprekken met vrouwen sowieso plaatsvinden. Op het voeren van een dergelijk gesprek met vertrekkende mannelijke wetenschappers is men minder alert. De faculteit heeft een aantal vrouwen zien vertrekken die klachten uitten over de beperkte mogelijkheden tot doorstroming. Op deze meldingen is geen gerichte actie ondernomen, aangezien het om een beperkt aantal vrouwen ging en het niet als een organisatieprobleem werd ervaren.

Het voeren van exitgesprekken kan zeer informatief zijn voor een universiteit, zeker als een onderscheid wordt gemaakt naar geslacht, waardoor eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen in redenen voor vertrek ontdekt worden. De registratie en uitvoering van deze beleidsmaatregel is aan de universiteiten die de maatregel hebben uitgevoerd gebrekkig, waardoor de effectiviteit door de universiteiten zelf niet bepaald is.

5.3.1.7 Stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs m.b.v. premie

Zowel de WU als de RU stimuleert haar jonge, vrouwelijke wetenschappers door de uitkering van stimuleringspremies. De RU doet dit op twee manieren. Enerzijds is zij in 2005 gestart met de uitkering van vier stimuleringspremies aan faculteiten. Deze kunnen door faculteiten bijvoorbeeld worden ingezet ter tijdelijke vervanging van onderwijs of tijdelijke onderzoekstijd voor vrouwen. Volgens een respondent is dit een effectieve maatregel, aangezien sinds de start van de uitkering van de premie, het aandeel vrouwelijke UD's flink gestegen is. Dat is opvallend, omdat het aandeel vrouwelijke UD's reeds enige tijd vrij stabiel was. In Figuur 5.1 is de toename van het aandeel vrouwelijke UD's in de periode 2000-2006 zichtbaar gemaakt.

Figuur 5.1: Aandeel vrouwelijke UD's RU, in de periode 2000-2006 (in fte)



Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Uit Figuur 5.1 blijkt inderdaad dat in de overgang van 31-12-2005 naar 31-12-2006 een relatief grote stijging zichtbaar is van het aandeel vrouwelijke UD's¹⁶. De RU heeft de connectie tussen het gebruik van de stimuleringspremies van faculteiten en de toename van het aandeel vrouwelijke UD's niet onderzocht, maar er lijkt een positief verband te bestaan tussen beide verschijnselen. Een respondent heeft aangegeven dat zij verwacht dat de stijging van het aandeel vrouwelijke UD's gerelateerd is aan de inzet van de premies.

Daarnaast reiken zowel de RU, als de WU, stipendia uit aan vrouwelijke onderzoeksters. De RU heeft in 1999 en 2005 een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar deze beleidsmaatregel en in beide jaren geconcludeerd dat de stimuleringspremie vrouwen geholpen heeft in hun loopbaanontwikkeling. De resultaten van een enquête onder de 66 vrouwen die tussen 1990 en 1997 het Frye-stipendium kregen toegekend, toonden aan dat 90% van de respondenten aangeeft dat heen verblijf in het buitenland niet zou hebben plaatsgevonden, indien zij het stipendium niet hadden gekregen. Daarnaast bleek uit loopbaangegevens van de respondenten dat de buitenlandervaring deze vrouwen heeft geholpen bij het verwerven van een (hogere) vervolgfunctie. Uit een steekproefsgewijze enquête die in 2005 werd uitgevoerd onder promovendi die tussen 1997 en 2003 het stipendium ontvingen, blijkt dat de conclusies uit het evaluatieonderzoek van 1999 nog altijd actueel zijn. Er wordt geconcludeerd dat zelfs in de economische moeilijke tijd de meeste stipendiaten kort na hun promotie een baan als wetenschapper, binnen of buiten de universiteit vinden. De RU noemt deze maatregel dan ook effectief, goedkoop en eenvoudig met een duidelijk en meetbaar effect. In 2005 is daarom opnieuw besloten deze beleidsmaatregel te verlengen. De WU heeft niet een dergelijk onderzoek uitgevoerd, maar aangezien sinds halverwege de jaren 90 reeds 5 keer 3

¹⁶ Op 31-12-2005 waren 44 vrouwelijke UD's werkzaam bij de RU. Op 31-12-2006 waren dit er 65 (in fte).

veelbelovende vrouwelijke promovendi beloond zijn, lijkt de maatregel binnen deze universiteit ook succesvol.

5.3.2 Institutioneel perspectief

Naast maatregelen vanuit een individueel perspectief, kunnen door universiteiten maatregelen ingezet worden die ervoor zorgen dat er in de organisatie iets verandert, waardoor vrouwelijke wetenschappers meer kans hebben op doorstroming naar hogere wetenschappelijke functies. In tabel 4.1 van hoofdstuk 4 wordt de volgende opsomming gegeven van beleidsmaatregelen die vanuit een institutioneel perspectief gevoerd worden:

- de doorlichting en bijsturing van de selectieprocedure;
- de benoemingsadviescommissie legt verantwoording af over de werving van vrouwelijke wetenschappers;
- het opstellen van streefcijfers;
- het voeren van een voorkeursbeleid;
- *tenure track*-plaatsen die enkel voor vrouwelijke wetenschappers gecreëerd zijn;
- het instellen van een persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen;
- het uitvoeren van een *Gender Impact Assessment*.

Ook voor deze maatregelen geldt dat alle universiteiten er één of meerdere in de periode 2000 tot heden toegepast hebben. De VU en de RUG hebben bijvoorbeeld veel ervaring met maatregelen vanuit een institutioneel perspectief, terwijl de WU, de UvA en de UU veel minder actief zijn op dit gebied.

5.3.2.1 Doorlichting en bijsturing selectieprocedure

De RU kan als voorloper genoemd worden wat betreft de uitvoering van deze beleidsmaatregel. Uit onderzoek van de afdeling P&O van de RU in 2005 blijkt dat de genderneutrale werving- en selectie-instrumenten die in het handboek werving en selectie worden genoemd ook daadwerkelijk worden gebruikt door de meeste faculteiten. En in de gevallen waar vrouwen gereageerd hebben op een wetenschappelijke functie, werden zij de laatste jaren ook vaker uitgenodigd dan mannelijke sollicitanten. Ook zijn personeelsfunctionarissen directer betrokken bij de werving- en selectieprocedure. De invloed van deze functionarissen is afhankelijk van het draagvlak dat door de BAC en de decaan wordt toegekend aan het gebruiken van de door de functionaris aanbevolen instrumenten. Aangezien deze instrumenten redelijk goed ingezet worden, heeft de rol van personeelsfunctionaris een positieve invloed op de procedure. In navolging van de RU heeft de VU dezelfde beleidsmaatregel geïntroduceerd in de universiteit. De VU heeft personeelsfunctionarissen van faculteiten workshops aangeboden over het werving- en selectieproces, waarbij onder andere werd ingegaan op stereotypering. In de praktijk blijkt de rol van personeelsfunctionarissen bij de VU per faculteit tijdens het werving- en selectieproces verschillend. Binnen een aantal faculteiten zijn zij alleen betrokken bij het opstellen van de vacature en de verdere afwikkeling na de selectie van een kandidaat. De VU verwacht dat de kennis van de functionarissen de manier waarop werving en selectie plaatsvindt enigszins zal beïnvloeden. Het effect is dan met name afhankelijk van het initiatief en de betrokkenheid van personeelsfunctionarissen. Onderzoek hiernaar is nog niet gedaan, aangezien de personeelsfunctionarissen sinds kort nauwer betrokken zijn bij de werving- en selectieprocedure.

Het CvB van de RUG heeft in 2002 een universitaire commissie *Sekseneutrale Selectie- en Beoordelingscriteria Wetenschappelijk Personeel* ingesteld. Deze commissie heeft geadviseerd over de procedure van werving en selectie en allerlei maatregelen in werking gesteld om de kansen van vrouwen op instroom te vergroten, zoals een verantwoording van de werving van vrouwen (zie paragraaf 5.3.2.2) en een vereiste samenstelling van de BAC (zie paragraaf 5.3.3.2). Dit heeft ertoe geleid dat de procedures van een aantal faculteiten daadwerkelijk zijn veranderd. De commissie controleert op de naleving van de maatregelen. Het succes van de veranderende aanpak wordt gecontroleerd met behulp van streefcijfers. Voor 2006 zijn de

streefcijfers voor het aandeel vrouwen op hogere wetenschappelijke functies niet behaald. Aangezien een maatregel als het invullen van een checklist over de werving- en selectieprocedure pas sinds 2006 wordt ingevuld en dit nog niet door alle benoemingsadviescommissies consequent wordt gedaan, heeft de effectiviteit van de veranderende aanpak zich nog niet kunnen bewijzen. Voor 2010 zijn bij de RUG nieuwe streefcijfers bepaald.

Binnen de UU en de EUR is de werving- en selectieprocedure niet op gender-neutraliteit onderzocht, maar wordt op facultair niveau of zelfs op vakgroepniveau een scoutingsronde onder vrouwelijk talent binnen de eigen faculteit gevoerd, indien een vacature vrijkomt of binnen afzienbare tijd lijkt vrij te komen. De achterliggende gedachte van deze scouting is in eerste instantie op zoek te gaan naar vrouwelijk talent, voordat er open werving plaatsvindt. Omdat deze initiatieven op inzicht van de voorzitter van de vakgroep of een decaan worden ingezet en men op centraal niveau weinig zicht heeft op het al dan niet toepassen van deze maatregel, is de effectiviteit ervan niet te achterhalen. Desondanks zijn dergelijke initiatieven vanzelfsprekend effectief, zolang scouting van vrouwelijke talenten daadwerkelijk plaatsvindt en de maatregel niet alleen in het facultair emancipatiebeleid is opgenomen.

5.3.2.2 Verantwoording van de werving van vrouwen

Bij de EUR, de UT, de UM, de TUD en de RUG is het vereist dat de selectiecommissie bij de werving van hoogleraren aangeeft hoeveel vrouwen gereageerd hebben, hoeveel vrouwen zijn uitgenodigd voor een gesprek en waarom vrouwelijke kandidaten eventueel zijn afgewezen.

Bij de eerste vier universiteiten wordt de maatregel aanbevolen door het CvB. Bij de RUG heeft een universitaire commissie de maatregel aanbevolen. Binnen de RUG wordt de maatregel gecontroleerd en de naleving gerapporteerd. In de 5 gevallen dat er een dergelijke verantwoording is gegeven, zijn 2 vrouwen benoemd.

In de andere universiteiten moet een dergelijke verantwoording in het wervingsverslag voorkomen. Wegens tijdgebrek wordt naleving van de beleidsmaatregel volgens een respondent niet consequent gecontroleerd. Bovendien ontbreekt de controle van het effect van de maatregel. In geen enkele universiteit, behalve de RUG, wordt het effect op het aandeel vrouwen dat wordt aangesteld, nagegaan.

De VU heeft in pilotvorm geëxperimenteerd met de verantwoording door de BAC van de genomen stappen in het werving- en selectieproces en de werving van vrouwen. In dit pilotproject zijn werving en selectie van 3 aanstellingsprocedures voor hoogleraren op deze wijze verantwoord. Uiteindelijk zijn voor de functies 2 vrouwen en één man aangenomen. In andere aanstellingsprocedures is geen gebruik meer gemaakt van een dergelijk wervingsrapport, waarin moest worden geëxpliciteerd hoeveel vrouwen gereageerd hadden en de reden waarom vrouwen eventueel afgewezen zijn. Volgens een respondent was het een omslachtige procedure. Elk lid van de BAC werd immers verzocht zich te verantwoorden. Het werd als tijdrovend werk beschouwd. Een respondent is van mening dat het laten uitvoeren van deze taak door een secretaris een alternatief is dat ervoor kan zorgen dat de beleidsmaatregel op een betere manier uitgevoerd wordt.

De verantwoording van de werving van vrouwen blijkt een tijdrovende maatregel, waarvan de uitvoering niet door elke faculteit of vakgroep wordt nageleefd. Ook registratie en een analyse van het effect ontbreekt. Alleen de RUG heeft dit gedaan en zal dit de komende jaren blijven monitoren. Uit een evaluatie van de deze maatregel blijkt dat bij een groot deel van de checklists voor een genderneutrale werving- en selectieprocedure, welke zijn ingevuld door BAC's bij de benoeming van hoogleraren in 2006, het gedeelte waarin verantwoording moet worden afgelegd over het percentage vrouwen per fase¹⁷ vaak ontbreekt. Waarschijnlijk komt dit doordat de checklists vaak achteraf worden ingevuld en het percentage vrouwen in de verschillende fasen niet is bijgehouden. In de 5 gevallen dat hiervan voor de werving van vrouwelijke hoogleraren wel verantwoording is afgelegd in 2006, zijn 2 vrouwen benoemd. Toch blijft de beleidsmaatregel onderdeel van het emancipatiebeleid. De RUG tracht met

¹⁷ Fasen: % vrouwelijke sollicitanten, % vrouwen eerste interview, % vrouwen tweede interview, % vrouwen voordracht (RUG, 2007)

behulp van onder andere deze beleidsmaatregel het streefcijfer dat voor 2010 bepaald is, te behalen.

5.3.2.3 Streefcijfers

Om de effectiviteit van het emancipatiebeleid te kunnen meten maakt een aantal universiteiten gebruik van streefcijfers. Deze doelstellingen hebben veelal betrekking op het aandeel vrouwelijke UHD's en hoogleraren. Anno 2007 formuleren 5 universiteiten op centraal niveau streefcijfers, bij 4 universiteiten gebeurt dit op facultair niveau. De effectiviteit ervan wordt door respondenten verschillend beoordeeld. Uit de (sociaal) jaarverslagen van de meeste universiteiten blijkt dan ook dat de ramingen niet overeenkomen met wat men uiteindelijk daadwerkelijk bereikt. Vooral voor de hogere wetenschappelijke functies geldt dat de verwachting vaak hoger is dan de werkelijkheid. In dergelijke gevallen worden door sommige universiteiten of faculteiten dan ook ad hoc maatregelen ingezet om toch het streefcijfer te behalen. De RU heeft bijvoorbeeld, vanwege een teleurstellend jaar wat betreft het aantal aangestelde vrouwelijke hoogleraren, bepaald dat in 2007 10 vrouwelijke hoogleraren aangesteld moeten worden. In een aantal gevallen is door universiteiten geconstateerd dat streefcijfers niet behaald zijn, maar wordt geen evaluatie gedaan van het emancipatiebeleid van de voorgaande jaren of de gevolgen van het niet behalen van de streefcijfers voor het emancipatiebeleid in de komende jaren. Dit geeft blijk van de beperkte impact van het al dan niet behalen de doelstellingen. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan dat faculteiten de streefcijfers die op centraal niveau geformuleerd wel overnemen, maar verder weinig belang hechten aan het daadwerkelijk nastreven van deze doelstelling. De RUG stelt elk jaar op centraal niveau streefcijfers op. Door marges van 5% te hanteren, tracht deze universiteit te voorkomen dat het beeld gewekt wordt dat streefcijfers rigide worden opgelegd. Uit de interviews met respondenten en uit de beleidsnota's van de universiteiten blijkt overigens dat streefcijfers meer als referentie worden gebruikt en niet als taakstellingen voor de faculteiten. Volgens een aantal respondenten hebben streefcijfers niet voldoende zeggingskracht. Het niet behalen van een dergelijk doel heeft dan ook in geen enkel geval consequenties. Een respondent van de UL geeft aan dat faculteiten hun afkeer tonen ten opzichte van het bepalen van dergelijke doelstellingen. Daarentegen is een respondent van de OU, waar sinds 2004 streefcijfers zijn geformuleerd, van mening dat het een middel is om de bewustwording te vergroten dat er sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Vooral op centraal niveau is het volgens haar van belang dat men weet hoe de universiteit er, wat betreft het aandeel mannen en vrouwen, voor staat. Het niet realiseren van streefcijfers geeft de noodzaak van specifiek beleid aan om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Ook zijn er faculteiten die in het facultaire emancipatiebeleidsplan streefcijfers bepalen.

Streefcijfers worden door universiteiten met name ingezet om de bewustwording van de noodzaak van het voeren van een emancipatiebeleid te onderstrepen. Het geeft een beeld van de mogelijkheden en deze moeten benut worden. Het bereiken van de doelstellingen wordt over het algemeen op centraal niveau gecontroleerd. In sommige universiteiten zijn deze doelstellingen voor faculteiten bepaald en wordt van hen verwacht de doelstellingen na te streven. Aan het niet bereiken van streefcijfers zijn geen consequenties verbonden. De meeste respondenten geven aan dat faculteiten de streefcijfers beperkt gebruiken in hun beleidsplannen. De constatering dat streefcijfers niet behaald zijn zorgt ervoor dat deze voor de komende periode minder ambitieus zijn of niet meer worden bepaald.

Van pogingen om streefcijfers te behalen wordt echter wel verwacht dat het universiteiten en faculteiten ertoe aanzet extra maatregelen te nemen. Het bepalen van streefcijfers aan de TUE ging bijvoorbeeld gepaard met de start van het *tenure track*-programma voor vrouwen.

5.3.2.4 Voorkeursbeleid

Zoals bij de bespreking van de bijsturing van vacatures aan de orde kwam, zijn niet alle respondenten overtuigd van het nut om een voorkeursbeleid te voeren. Niet alleen wordt door hen verwacht dat het vrouwen er juist van weerhoudt te reageren op vacatures, door een aantal respondenten wordt ook aangegeven dat zij verwachten dat collega's negatief reageren. Uit ervaring van deze respondenten blijkt dat niet alle wetenschappers positief

tegenover het voeren van een voorkeursbeleid staan. Zij hebben ervaring met situaties waarin de kwaliteit van de vrouwelijke wetenschappers die door een voorkeursbeleid aangesteld zijn ter discussie wordt gesteld. Aangezien faculteiten dit willen vermijden, wordt een voorkeursbeleid voor vrouwen bij gelijke geschiktheid daarom in de praktijk niet toegepast. In de tijd van de positieve actie aan universiteit, werd het voeren van een voorkeursbeleid voor vrouwen wel geaccepteerd of werd het in ieder geval vaker toegepast. Het geven van de voorkeur aan een vrouw bij voldoende geschiktheid werd zelfs enige tijd toegepast binnen sommige universiteiten.

Toch zijn er universiteiten waar een voorkeursbeleid in vrijwel alle gevallen gevoerd wordt, zoals bij de werving- en selectie van hoogleraren bij de UM. Een respondent geeft aan dat het voeren van deze beleidsmaatregel goed nageleefd wordt door faculteiten. In de afgelopen 6 jaar is het aantal vrouwelijke hoogleraren verdubbeld.

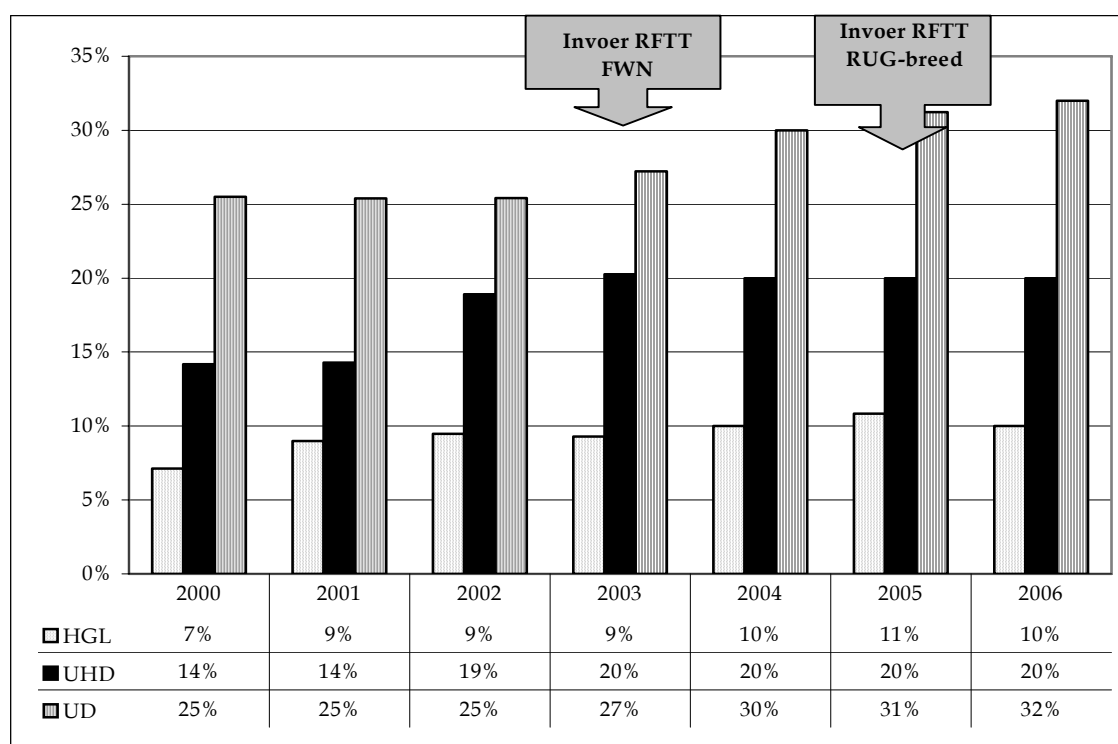
Een faculteit van de EUR tracht het bewustzijn wat betreft de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers bij leidinggevendenden te vergroten door hen, indien zij een vacature voor een UD-aanstelling willen plaatsen een verklaring te laten ondertekenen. In de verklaring wordt aangegeven dat de ondergetekende verklaart actief op zoek te zijn geweest naar een geschikte vrouwelijke kandidaat in de faculteit, alvorens tot externe werving over te gaan. Sinds 1999 wordt de maatregel gevoerd. Van 1999 tot 2006 zijn 16 vrouwelijke UD's en 23 mannelijke UD's aangesteld, waardoor het aandeel aangestelde vrouwelijke UD's steeg van 33% eind 1999 naar 34% eind 2005. In de jaren voor de invoering van de beleidsmaatregel steeg het aandeel vrouwelijke UD's echter ook, terwijl het aantal mannelijke UD's daalde. In de periode 1995-1999 is het aandeel vrouwelijke UD's met 6% toegenomen.

Uit gesprekken met de verschillende respondenten van de universiteiten blijkt dat vrijwel geen enkele respondent overtuigd is van het nut van een voorkeursbeleid. De meeste hoofden P&O en beleidsmedewerkers staan zelfs negatief tegenover het toepassen van deze maatregel. Door velen van hen wordt aangegeven dat hen niet bekend is of het voorkeursbeleid ook daadwerkelijk op decentraal niveau wordt uitgevoerd. Ook geven zij aan dat de kwaliteit altijd leidend is en het vrijwel nooit voorkomt dat 2 kandidaten gelijk geschikt zijn. Daarom wordt volgens hen de beleidsmaatregel in de praktijk vrijwel nooit toegepast. Het geven van de voorkeur aan een vrouwelijke kandidaat bij gelijke geschiktheid blijkt dus wederom een beleidsmaatregel, waarvan de uitvoering afhankelijk is van de houding ten opzichte van de uitvoering hiervan van leidinggevendenden of de BAC. De effectiviteit van deze beleidsmaatregel in de periode 2000-2007 is dan ook niet te achterhalen.

5.3.2.5 Tenure track voor vrouwen

De RUG creëerde als eerste universiteit een loopbaantraject voor alleen vrouwen in 2003. In navolging van het *Rosalind Franklin*-fellowship aan deze universiteit is de TUE gestart met het *Women-in-Science* project. Verschillende andere universiteiten hebben de *tenure track*-loopbaan geïntroduceerd. Het aantrekken van alleen vrouwen met dit initiatief maakt de regelingen van de RUG en de TUE uniek. Beide pilotprojecten bleken zeer succesvol. De RUG had, vanwege de brede, internationale werving veel aanmeldingen van sollicitanten over de gehele wereld en de universiteit had voldoende keuze om 5 goede kandidaten te selecteren. Het initiatief werd in 2006 daarom universiteitsbreed ingezet door 20 nieuwe *fellowship*-plaatsen te creëren. In 2007 is opnieuw besloten 20 dergelijke plekken voor alleen vrouwen te reserveren. Uit Figuur 5.2 blijkt dat het aandeel vrouwelijke UD's in de laatste vier jaar gestegen is.

Figuur 5.2: Aandeel vrouwelijke wetenschappers RUG (UD, UHD, HGL), 2000-2006



Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

De beleidsmaatregel blijkt aan de RUG echter niet passend voor elk vakgebied. Met name kleine faculteiten tonen weerstand. Het vooruit lopen op hoogleraarbenoemingen en de beperkte financiële ruimte heeft een aantal faculteiten doen beslissen geen *tenure track*-aanstellingen voor vrouwen te creëren. De grootte van een faculteit, en daarmee de financiële ruimte, blijkt daarom een belangrijke bepalende factor om de effectiviteit van deze maatregel te kunnen bepalen. Daarnaast blijkt de manier van werving van de kandidaten belangrijk. Het succes van de maatregel aan de faculteit aan de RUG werd voornamelijk bepaald door de internationale werving en de flexibiliteit die geboden werd bij de invulling van de aanstelling. Vrouwen van over de gehele wereld konden vanuit hun eigen achtergrond reageren op de 5 *fellowship*-plaatsen. Daarom reageerden meer dan honderd vrouwen. Ook de TUE heeft 5 *tenure track*-plaatsen voor vrouwen ingevuld. In 2007 is de vijfde kandidaat aangesteld. Dit aanbodgestuurde project, waarbij centraal geworven wordt aan de hand van de TUE-profileringsgebieden, biedt de mogelijkheid om talent vanuit een breed gebied binnen te halen. Ook in dit geval is internationaal geworven. De salariskosten worden vanuit het centrale niveau gefinancierd en de regie ligt in handen van een stuurgroep onder leiding van de Rector. Het gaat hier om een voorlopig eerste initiatief van het CvB. Het aanbieden van *tenure track*-plaatsen aan alleen vrouwen, heeft ten gevolg dat een groot aantal vrouwen kunnen instromen, zonder dat zij hoeven te concurreren met mannelijke wetenschappers. Aangezien de TUD voor de derde keer een rond zal organiseren in 2007, kan gesproken worden van een effectieve maatregel.

5.3.2.6 Persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen

De VU heeft sinds 2004 4 bijzondere wisselleerstoelen die alleen door vrouwelijke hoogleraren bezet worden. Aangezien binnen korte tijd 2 faculteiten ieder 2 vrouwelijke hoogleraren op de leerstoelen plaatsten, is de verwachting dat na vijf jaar de wisseling geen problemen zal opleveren. Faculteiten zijn bereid te garanderen dat de aanstellingen van de vrouwen na 5 jaar door de faculteit worden gefinancierd. Twee van de 13 faculteiten van de Vrije Universiteit hebben tot nu toe gebruik gemaakt van de regeling, daarom kan de leerstoel op nog vele andere plaatsen bezet worden in de toekomst.

De maatregel om 4 vrouwen op een wisselleerstoel aan te stellen dient een aantal doelen. Enerzijds zijn er meer vrouwen op hogere posities aangesteld, waardoor de ondervertegenwoordiging daalt. Uit de gegevens in het jaarverslag van 2006 van de VU blijkt dat de glazen plafond-index (GPI) aan de faculteit der Exacte Wetenschappen en de faculteit der Aard- en Levenswetenschappen sterk gedaald is. In 2004 scoorde beide faculteiten hoger dan de gemiddelde GPI, in 2006 was dit lager dan het gemiddelde. De stijging van het totaal aantal vrouwen kan veroorzaakt worden door de functie van rolmodel die de 4 leerstoelhouders innemen. Zij kunnen een inspiratie zijn voor veel vrouwelijke wetenschappers en vrouwen die een wetenschappelijke loopbaan ambiëren. Daarnaast is er mogelijk sprake van een aantal andere invloeden, die niet bevestigd kunnen worden, zoals het beïnvloeden van de organisatiecultuur in een faculteit, en de instroom van vrouwelijk WP door een veranderende selectieprocedure.

De Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de VU nam in 2001 het initiatief om 7 vrouwelijke hoogleraren aan te nemen. In beginsel ging het om aanstellingen van 0,2 fte voor een periode van vijf jaar. Dit heeft twee voordelen; enerzijds is de deeltijdfunctie goed te combineren met een andere functie of eventuele zorgtaken; anderzijds is in één keer een groot aantal vrouwen aangesteld op het hoogste functieniveau. De maatregel is door de faculteit vooral ingezet vanwege de tweede reden. Door 7 vrouwen in één keer aan te stellen is het aandeel vrouwen in topfuncties in een faculteit vergroot. Eén van deze vrouwen is inmiddels als decaan aangesteld. Een ander is in 2007 als programmaleider werkzaam in de faculteit. Eén van de 7 vrouwen is niet meer werkzaam bij de VU, maar bij de UL als hoogleraar aangesteld. De overige 4 vrouwelijke hoogleraren zijn in 2007 in dezelfde functie bij de faculteit werkzaam. Door het initiatief laaide de discussie over de positie van vrouwelijke wetenschappers in Nederland op en werd de noodzaak van het voeren van dergelijke initiatieven besproken. De flexibiliteit wat betreft de invulling van de 7 plekken was groot, men zocht vooral naar vrouwen die een innovatief wetenschapsgebied vertegenwoordigden, waardoor binnen relatief korte tijd 7 vrouwen konden worden aangesteld. Desondanks had de onderwijsvisitiecommissie QANU in 2004 kritiek op de maatregel, omdat de vrouwen niet op hoofdgebieden van het recht aangesteld werden en de omvang van de aanstelling minimaal is. De faculteit noemt het zelf echter een versterking van het facultaire profiel, mede door de brede invulling. De faculteit der Economische Wetenschappen is de volgende faculteit die een aantal deeltijd-hoogleraarplaatsen zal reserveren voor alleen vrouwen. Ook heeft de VU voor een periode van 7 jaar een stimuleringsfonds gecreëerd ten behoeve van het vergroten van het aantal vrouwelijke UHD's (een verwachting die overigens in overeenstemming is met de cijfers; het "glazen plafond" is het dikst tussen de UD- en UHD-functie (Korsten et al., 2006)). De universiteit verwacht dat vrouwen met name belemmeringen ervaren in de doorstroom van een UD- naar een UHD-positie. Met behulp van het fonds zijn de aanstellingen van twintig vrouwelijke UHD's gefinancierd en zijn 11 vrouwelijke hoogleraren benoemd. Een aantal aanstellingen op basis van dakpanconstructie is met behulp van dit fonds mogelijk gemaakt. De periode waarin het fonds beschikbaar is eindigt eind 2007. Dan zal een evaluatie plaatsvinden en zal worden besloten of de maatregel wordt doorgezet. Gelet op het aantal vrouwen dat mede op grond van een bijdrage uit het fonds doorstroomt, zou de continuering van het stimuleringsfonds een verder positieve invloed kunnen hebben op de instroom en doorstroom van vrouwelijke wetenschappers aan de VU.

5.3.2.7 Gender Impact Assessment

Zowel een faculteit van de UL als de VU heeft een *Gender Impact Assessment* (GIA) laten uitvoeren. In de GIA van de VU is nagegaan wat de loopbaaneffecten van de opzet en implementatie van een nieuwe opleiding zijn voor docenten en of hier verschillen zijn tussen mannen en vrouwen. De VU was voornemens alle activiteiten te controleren op de gevolgen voor de aanstellingen van mannen en vrouwen en de verschillen hierin, met de verwachting dat vrouwen benadeeld worden. De GIA van de VU op het fusieproces toonde aan dat vrouwen inderdaad minder goed van mogelijke loopbaankansen konden profiteren. Deze kennis kon gebruikt worden bij de opzet van een nieuwe opleiding. In de praktijk bleek dit echter niet gemakkelijk te gaan. Men handelde op een praktische wijze door na te gaan welke

wetenschappers beschikbaar waren voor de nieuwe opleiding. Er was bij de invulling van vacatures geen expliciete aandacht voor de kansen van vrouwen, terwijl de GIA aantoonde dat er bij gebrek aan aandacht voor de loopbaanbelemmeringen van vrouwen, zij nadeel ondervinden, doordat zij minder kans hebben door te stromen. De GIA is daarom niet effectief gebleken. De resultaten hebben waarschijnlijk weinig effect gehad op de kansen van vrouwen bij de opzet van de tweede opleiding. Een beleidsmedewerker geeft aan dat de resultaten er toe leiden dat facultaire managementteams zich meer bewust waren van de problematiek.

Ook aan de UL is een GIA uitgevoerd, zij het op een geheel ander onderdeel van de organisatie, namelijk het beleidsplan van een faculteit in 2005 en het concept universitair strategisch plan. Er is een onderzoek verricht naar de inhoud van het verslag en gelet op de aandacht voor de positie van vrouwelijke wetenschappers in de tekst. Op basis van de aanbevelingen zijn aanpassingen in de teksten verricht en zijn 50 aanbevelingen gedaan over mogelijke maatregelen die de universiteit en de faculteit zouden kunnen inzetten om het aandeel vrouwen te verhogen. Volgens een respondent van de UL is tot op heden weinig met de aanbevelingen gedaan. Het concept beleidsplan van de faculteit is wel gewijzigd door aan te geven dat de faculteit een emancipatiebeleid voert. Bovendien heeft de faculteit aangegeven de komende jaren beleidsmaatregelen te gaan voeren om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. De GIA's hebben aan beide universiteiten geen direct effect gehad op het aandeel vrouwen of het personeelsbeleid.

5.3.3 Cultureel perspectief

Het derde perspectief, dat in de theoretische ondersteuning en in de beschrijving van het beleid terugkwam, is het cultureel perspectief. Met behulp van de maatregelen die betrekking hebben op dit perspectief verwacht de universiteit met name de organisatiecultuur om zo'n wijze te veranderen dat deze aantrekkelijker wordt voor zowel mannen, als vrouwen. In tabel 4.1 van hoofdstuk 4 wordt de volgende opsomming gegeven van beleidsmaatregelen die vanuit een cultureel perspectief gevoerd worden:

- het aanbieden van cursussen of workshops aan leidinggevenden;
- minstens één vrouw in de benoemingsadviescommissie;
- doorlichting en bijsturing van de selectiecriteria.

5.3.3.1 Cursussen aan leidinggevenden of personeelsfunctionarissen

De cursussen die aan leidinggevenden of leden van de BAC aangeboden worden zijn bedoeld om de kennis van bijvoorbeeld het bestaan van stereotypering en de toepassing van genderneutrale werving- en selectieinstrumenten te vergroten.

De TUD startte haar stimuleringsbeleid in 2005 met twee cursussen '*Diversity and Inclusiveness*', georganiseerd door Shell. Deze cursus werd aangeboden aan directeuren, leidinggevenden, decanen en afdelingsvoorzitters. In de cursussen werd het belang van een diverse wetenschappelijke staf benadrukt. Volgens de respondenten van de TUD heeft het volgen van een dergelijke cursus niet direct een mentaliteitsverandering bij de deelnemers tot gevolg. Daarom is de universiteit van plan dergelijke cursussen in de toekomst vaker aan te bieden om de aandacht voor het onderwerp te behouden.

Bij de UL is één keer een cursus selectievaardigheden aan leden van de BAC's aangeboden in 2006. Leden bereid te krijgen deel te nemen aan de cursus was volgens een respondent niet gemakkelijk. De opkomst was niet groot. Er heeft nog geen evaluatie plaatsgevonden.

Aan de RU hebben vrijwel alle personeelsfunctionarissen en een groot aantal leidinggevenden in het kader van het Equal-project 'Werven en selecteren voor de toekomst' cursussen gevolgd tussen 2004 en 2005. De evaluatie is beperkt tot het vragen naar de mening van deelnemers over de inhoud van de cursussen. Deze werden goed beoordeeld. Het daadwerkelijke effect van het volgen van de cursussen door zowel personeelsfunctionarissen en leidinggevenden is lastig te controleren, omdat de universiteit dit niet gedetailleerd heeft onderzocht. Wel blijkt uit het aandeel vrouwelijke UD's, UHD's en hoogleraren dat in totaal is aangesteld, dat dit aandeel in de periode 2003-2006 is gestegen met 40%, terwijl het aandeel

mannen op deze functieniveaus in die 3 jaar met 3,5% is afgenomen¹⁸. Evaluatieonderzoek dat in 2005 is verricht naar de toepassing van de genderneutrale werving- en selectie-instrumenten toonde aan dat deze goed worden toegepast in de verschillende faculteiten van de RU. Zoals in paragraaf 5.3.2.1 werd aangegeven biedt ook de VU dit initiatief aan personeelsfunctionarissen. De verwachting is dat de cursussen een belangrijke invloed hebben uitgeoefend op het toepassen van de voorgestelde instrumenten die in het handboek worden aanbevolen.

Cursussen die aan leidinggevend en personeelsfunctionarissen worden aangeboden kunnen effectief zijn in de uitvoering van een emancipatiebeleid. Door casussen voor te leggen aan deelnemers en rollenspelen te organiseren wordt bewustwording gecreëerd van de noodzaak specifieke beleidsmaatregelen te treffen.

5.3.3.2 Minstens één vrouw in de BAC

Het opnemen van minstens één vrouw in de benoemingsadviescommissie is in veel universiteiten een standaard maatregel, welke in het personeelsbeleid genoemd wordt. De meeste respondenten geven echter aan dat er op facultair niveau naar gestreefd wordt minstens één vrouw in de benoemingsadviescommissie te plaatsen, maar dat dit niet altijd lukt, vanwege het ontbreken van of het tekort aan vrouwen in de wetenschappelijke staf. Er wordt dan ook verwacht dat faculteiten aan de maatregel voldoen, maar het wordt meestal niet gecontroleerd of dat ook zo is. Daarmee kan de maatregel eerder beschouwd worden als een streven, dan als een verplichting. Het beperkt aantal aanwezige vrouwelijke hoogleraren en UHD's wordt relatief vaak gevraagd voor deelname in de BAC en men wil hen niet overbelasten met dergelijke taken.

De RUG constateerde in 2003 op basis van de informatie in benoemingsvoorstellen dat in de meeste gevallen geen vrouw in de BAC is opgenomen, terwijl de universiteit dit wel nastreeft. De universiteit verscherpte daarna de maatregel door de verplichting in te stellen dat in het geval van een benoemingsprocedure van een hoogleraar, één vrouwelijke hoogleraar moest plaatsnemen in de BAC en in het geval van andere procedure minimaal één vrouwelijke wetenschapper. Een universitaire commissie heeft de naleving van de beleidsmaatregel in 2006 gecontroleerd. Uit de evaluatie blijkt dat faculteiten in minder dan de helft van de benoemingen van hoogleraren voldoen aan de vereiste samenstelling. De BAC UD/UHD blijkt gemakkelijker samen te stellen. Het niet voldoen aan de eis een bepaalde samenstelling te volgen heeft tot gevolg dat geen onderzoek naar de effectiviteit ervan kan worden gedaan. Er zijn immers te weinig hoogleraren, UHD's en UD's aangesteld door een 'complete' BAC. Geen enkele andere universiteit is nagegaan of het plaatsen van minimaal één vrouw in de BAC ook daadwerkelijk enig positief effect heeft op de besluitvorming. Vrijwel alle respondenten geven aan dat zij verwachten dat door de deelname van minimaal één vrouw in de commissie de besluitvorming op een andere wijze plaatsvindt. Enerzijds omdat vrouwen, volgens de respondenten, op een andere wijze beoordelen, andere vragen stellen en wellicht zelfs op andere competenties of eigenschappen letten. Een aantal respondenten stelt het nut van de maatregel echter ter discussie, ook in de gevallen dat deze wel op facultair niveau uitgevoerd wordt. Het komt namelijk nog al eens voor dat de enige vrouw die plaats neemt in de commissie het vrouwelijk student-lid is, terwijl minimaal één vrouw zitting moet nemen in de BAC die op hetzelfde niveau werkzaam is als de vacature waarvoor men een geschikte kandidaat zoekt. Bovendien komt diverse keren ter sprake dat er vrijwel geen vrouw beschikbaar is op hetzelfde niveau voor die rol in de BAC. Ook wordt door een aantal respondenten gezegd dat één vrouw in de BAC niet voldoende is, maar dat er eigenlijk 2 of meer vrouwen in de BAC plaats zouden moeten nemen. Het verantwoordelijk stellen van die ene vrouw voor het genderneutraal werven en selecteren is volgens hen het gevaar dat schuilt achter de toepassing van de maatregel. De verwachting kan gewekt worden dat door het plaatsen van een vrouw in de BAC de werving- en selectieprocedure open, inzichtelijk en bovendien eerlijk verloopt. Ook vrouwelijke wetenschappers kunnen echter een *biased* beeld

¹⁸ Eind 2003 waren 85 vrouwen aangesteld als UD, UHD of hoogleraar bij de RU. Eind 2006 bedroeg dit aantal 118. Eind 2003 waren 478 mannen in totaal op dezelfde niveaus aangesteld. Dit aantal is gedaald naar 462.

hebben van vrouwelijke kandidaten. Sommige respondenten verwachten vrouwen niet anders oordelen, omdat zij zelf ook grotendeels masculiene kwaliteiten en eigenschappen tonen, waardoor deze vrouwen geen oog hebben voor feminiene kwaliteiten. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt echter dat een evenwichtige samenstelling van de commissie een gunstig effect heeft op de kansen van vrouwelijke kandidaten (Van den Brink & Brouns, 2006). Zowel universiteiten als faculteiten blijken niet overtuigd, aangezien het vaak geen verplichting is en niet in alle gevallen de moeite wordt genomen vrouwen uit bijvoorbeeld andere universiteiten of aangrenzende disciplines voor deelname te raadplegen. Naast bovengenoemde verwachte effecten van het toepassen van de maatregel, verwacht een aantal respondenten dat de sollicitanten een goede indruk krijgen van de universiteit of faculteit, wanneer zij niet alleen mannelijke leden van de BAC tegenover zich hebben, maar ook een vrouwelijk lid aanwezig is. Ook dit effect is nooit bevestigd binnen één van de universiteiten.

5.3.4 Overige maatregelen

Universiteiten voeren naast de zojuist aangehaalde beleidsmaatregelen, ook beleidsmaatregelen uit die de bewustwording van leidinggevenden en van de wetenschappelijke staf, wat betreft de noodzaak van het voeren van een emancipatiebeleid, dienen te vergroten. Daarnaast maken universiteiten ook aan de buitenwereld graag kenbaar dat zij zich bezighouden met de uitvoering van een emancipatiebeleid, met de bedoeling een goede concurrentiepositie in te nemen en daardoor meer vrouwen aan te trekken.

5.3.4.1 Aandacht voor emancipatiebeleid

Een aantal beleidsmaatregelen wordt in deze paragraaf samengenomen, namelijk:

- nota's over emancipatiebeleid of positie van vrouwen in universiteit;
- de opname van emancipatiebeleid in het jaarverslag of strategisch verslag;
- deelname aan Equal;
- gespreksrondes met decanen.

De universitaire commissie *Seksneutrale Selectie- en Beoordelingscriteria Wetenschappelijk Personeel* van de RUG doet in 2007 de aanbeveling dat de RUG zich, gezien de externe en interne druk (politiek, netwerk vrouwelijke hoogleraren, ministerie, onderzoeks- en onderwijsvisitaties, eisen Europese subsidies, faculteitsraden, Universiteitsraad en Raad van Toezicht), in openbare stukken moet kunnen verantwoorden over de seksneutrale wijze van benoemen in de hogere wetenschappelijke functies. In het sociaal, arbo- en milieuverslag kan het CvB jaarlijks een kort verslag van de informatie uit de ingevulde checklists opnemen over de recent benoemde hoogleraren en over het percentage vrouwen bij de nieuwe benoemingen van hoogleraren rapporteren. De faculteiten kunnen in het facultair jaarverslag verantwoording afleggen over de benoeming van vrouwen in de UD/tt¹⁹-UD- en UHD-categorie (RUG, 2007). Verschillende universiteiten en faculteiten maken kenbaar aan de buitenwereld dat er specifieke maatregelen voor vrouwen worden gevoerd om de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers op een hoger niveau tegen te gaan. Respondenten geven aan zich op die wijze te willen onderscheiden van andere universiteiten en organisaties, zodat meer vrouwen zich aangetrokken voelen tot de universiteit. Aangezien men verwacht dat er binnen geringe tijd een grote uitstroom zal zijn, vanwege de vergrijzing, richten universiteiten en faculteiten zich op het aantrekken van doelgroepen die nog onvoldoende aanwezig zijn in de universiteiten, waaronder vrouwen. Een groot deel van de universiteiten noemt het emancipatiebeleid in haar sociaal jaarverslag en een deel van de faculteiten maakt melding van een voorkeursbeleid voor vrouwen in haar vacatureteksten of roept vrouwen nadrukkelijk op te reageren. Opvallend is een initiatief als dat van de faculteit der Rechtsgeleerdheid van de UL, waar het gehele jaarverslag 2006 is gewijd aan de positie van vrouwen aan de universiteit (UL, 2007). Daarmee geeft de faculteit

¹⁹ Tt = Tenure Track

een beeld van een vrouwvriendelijke werkgever, die er alles aan doet de positie van vrouwen te verbeteren. Daarnaast wordt in een aantal gevallen melding gemaakt van de aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals kinderopvang, deeltijdmogelijkheden en verlofregelingen. Universiteiten verwachten hiermee vooral meer vrouwen aan te trekken. Ook onderzoeken als de 'Monitor Vrouwelijke Hoogleraren', waarin een rangschikking gegeven wordt van universiteit naar het aandeel vrouwen in de wetenschappelijke staf, geeft de buitenwereld een beeld van de 'vrouwvriendelijkheid' van de universiteit.

Het verschilt per universiteit of een nota over emancipatiebeleid ook daadwerkelijk een effect heeft op de uitvoering van beleidsmaatregelen in de praktijk. In sommige universiteiten zijn allerlei nota's verschenen, maar worden maar weinig genoemde maatregelen in de praktijk ook daadwerkelijk uitgevoerd. De verklaringen die hiervoor gegeven worden, variëren van tekort aan personeel tot de prioriteit die wordt gegeven aan een fusie of bezuiniging.

De deelname aan een project als Equal stimuleert universiteiten om maatregelen in te voeren. Dat blijkt uit de ervaringen van de deelnemers, waaronder de VU, de RU en de EUR. In het kader van deelname aan dit project zijn verschillende effectieve beleidsmaatregelen genomen. Een ander belangrijk middel om bewustwording te creëren van de noodzaak een emancipatiebeleid te voeren op facultair niveau is het voeren van gespreksrondes met decanen. Vijf universiteiten voeren sinds kort dergelijke gesprekken met decanen om het facultair emancipatiebeleid en de voortgang te bespreken. Respondenten geven aan dat zij door middel van de confrontatie met managementinformatie en het bespreken van de toepassing van mogelijke maatregelen voor de toekomst, ervoor zorgen dat decanen en leidinggevendenden meer aandacht hebben voor dit onderwerp en zich committeren er ook daadwerkelijk iets aan te doen. Verwacht wordt dat dit een positief effect heeft op de beleidsvoering van faculteiten. De gespreksrondes die bijvoorbeeld bij de EUR zijn georganiseerd hebben ertoe geleid dat alle decanen zijn opgenomen in de stuurgroep 'diversiteitbeleid' en zij voor de eigen faculteit doelstellingen moesten bedenken voor de komende beleidsperiode. Bij de VU bijvoorbeeld tracht men decanen te enthousiasmeren door voorstellen te doen van interessante initiatieven die genomen zouden kunnen worden en door het nut van emancipatiebeleid te benadrukken.

Met name de confrontatie van decanen met de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere functieniveaus vergroot volgens respondenten de wil van decanen specifieke beleidsmaatregelen in te zetten. Toch reageren niet alle decanen even positief, waardoor het gewenste effect, namelijk meer aandacht voor emancipatiebeleid, soms uitblijft. Sommige decanen blijven volhouden dat dergelijke specifieke aandacht in het beleid niet nodig is, omdat in alle gevallen "*de beste kandidaat geselecteerd wordt*".

Daarnaast besteedt een aantal universiteiten aandacht aan het emancipatiebeleid in de universiteit door bijvoorbeeld bijeenkomsten te organiseren om over dit beleid te discussiëren. Vrouwennetwerken spelen hierin met name een grote rol. De rol van het Equal-project blijkt ook van groot belang voor de mate van aandacht die geschonken wordt aan het emancipatiebeleid. In het kader van de deelname aan dit project worden in verschillende universiteiten bijeenkomsten georganiseerd en presentaties gedaan. De aandacht voor het emancipatiebeleid is in dat geval intern relatief groot. Het voordeel hiervan is dat de aandacht voor het emancipatiebeleid ervoor zorgt dat men een bepaalde *commitment* richting de wetenschappelijke staf uitspreekt wat betreft de uitvoering van het emancipatiebeleid, al is de daadwerkelijke uitvoering van maatregelen vaak afhankelijk van de faculteiten.

Een realistisch gender- en emancipatiebeleid is een eerste vereiste om de ondervertegenwoordiging van vrouwen systematisch aan te pakken. Volgens Willemsen is bewustwording van het feit dat sekse een rol speelt op alle beleidsterreinen en het rekening houden met sekseaspecten op die gebieden (zoals het wetenschapsbeleid, onderwijsbeleid en personeelsbeleid) erg belangrijk. Dit wordt ook wel *gender mainstreaming* genoemd, omdat het inhoudt dat in alle gebruikelijke (*mainstream*) beleidsterreinen rekening wordt gehouden met sekse (*gender*) (Willemsen, 2002). Volgens Benschop en Brouns (2003) is er sprake van een toenemende bewustwording dat de toepassing van één of meerdere specifieke maatregelen, gericht op de positie van vrouwen, niet voldoende is om de belemmeringen die vrouwen ervaren in hun wetenschappelijke loopbaan weg te nemen. Er is een sterke behoefte aan fundamentele veranderingen en aanpassingen van het systeem. De specifieke aandacht voor

emancipatiebeleid lijkt dan ook in alle universiteiten verminderen door de verschuiving van het voeren van een emancipatiebeleid naar een *gender mainstreaming* of diversiteitbeleid. Uit de interviews met respondenten blijkt dat er vanuit de organisatie steeds vaker negatieve reacties door leidinggevend en zelfs vrouwelijke wetenschappers, geuit worden over het voeren van expliciete emancipatiebeleidsmaatregelen. Universiteiten spreken ook vrijwel niet meer over een emancipatiebeleid of een positieve actiebeleid, maar over een stimuleringsbeleid, een diversiteitbeleid of *gender mainstreaming*. Vooral in het geval van beleidsmaatregelen die in het individueel perspectief zijn behandeld, verandert de doelgroep. Maatregelen als de bijsturing van de vacaturetekst, mentoringproject, cursussen, opleidingen en workshops en het stimuleren van promovendi of postdocs richtte zich specifiek op vrouwen. Ook de doelgroep van deze maatregelen verandert. Steeds meer universiteiten willen dergelijke beleidsmaatregelen ook aan mannelijke wetenschappers aanbieden. In vacatureteksten wordt niet langer het emancipatiebeleid genoemd, maar focust men zich meer op secundaire arbeidsvoorwaarden. Universiteiten verwachten dat ook in dit geval vooral vrouwen de bijsturing aantrekkelijk vinden. Het doel van deze “aangepaste bijsturing” is toch met name het overkomen op mogelijke kandidaten als een zeer aantrekkelijk werkgever.

5.3.4.2 Emancipatiecommissie/-medewerker

Het aanstellen van een beleidsmedewerker of een stuurgroep, commissie of de ambassadeursgroep, welke vaak deel uitmaakt van een vrouwen netwerk (bijvoorbeeld bij de TUD), om de uitvoering van het emancipatiebeleid te coördineren, is door vrijwel alle universiteit gedaan. Omdat, naast centrale maatregelen, de effectiviteit van een emancipatiebeleid met name afhankelijk is van het facultaire emancipatiebeleid, is hier coördinatie nodig. Dit ontbreekt in de meeste gevallen. De decaan is verantwoordelijk voor het voeren van beleidsmaatregelen die de positie van vrouwelijke wetenschappers binnen zijn faculteit verbetert. Een respondent van de TUD noemt het ontbreken van een personeelsfunctionaris in de faculteiten, die het facultaire emancipatiebeleid coördineert en monitort, een gebrek. Daarom is in één faculteit onlangs een projectmedewerkster aangesteld die de uitvoering en ontwikkeling van het stimuleringsbeleid voor vrouwen coördineert. Daarnaast is op centraal niveau een beleidsmedewerker aanwezig die de maatregelen die op centraal niveau genomen zijn, coördineert. Ook is er een stuurgroep, ter ondersteuning van het vrouwen netwerk, die contact heeft met het CvB en regelmatig overleg voert. Bij de decentrale uitvoering van emancipatiebeleid is men echter niet direct betrokken. Deze uitvoering wordt alleen besproken in jaarlijkse besprekingen met de decaan. De noodzaak een decentrale emancipatiemedewerker in te stellen voor de uitvoering van emancipatiebeleid blijkt ook uit uitspraken van verschillende beleidsmedewerkers van universiteiten. Zij geven aan dat zij vanuit centraal niveau weinig inspraak hebben op het beleid binnen een faculteit en dergelijke ‘bemoeienis’ vaak niet gewenst is. Wat betreft dit onderwerp liggen de verhoudingen gevoelig, aangezien diverse respondenten hebben aangegeven zichzelf niet bevoegd te vinden om decanen te wijzen op tekortkomingen in hun emancipatiebeleid. De weerstand die dit eventueel kan opwekken willen zij voorkomen. Het monitoren, evalueren en ontwikkelen van maatregelen die voor de gehele universiteit gelden, wordt door de beleidsmedewerker op centraal niveau uitgevoerd. In combinatie met een stuurgroep, een netwerk of een emancipatiecommissie maakt dit de uitvoering van emancipatiebeleid uitgebreider en vinden vaker besprekingen en dergelijke plaats. Dat blijkt uit de ervaringen van bijvoorbeeld de EUR, de RU en de VU. Het aanstellen van een decentrale verantwoordelijke voor de uitvoering van het facultaire emancipatiebeleid hoeft echter niet altijd effectief te zijn. Dat blijkt uit de ervaring van de UU. Bij deze universiteit is in 2001 geëxperimenteerd met duo's binnen faculteiten. Decanen en personeelsfunctionarissen werden samen verantwoordelijk gesteld voor de integrale aandacht voor emancipatie in het reguliere beleid van de faculteit. De maatregel werd echter snel weer afgeschaft, omdat communicatie tussen beide verantwoordelijken niet goed verliep en de duo's daardoor niet naar behoren functioneerden. Een aantal universiteiten heeft er daarnaast bewust voor gekozen de emancipatiecommissie of de functie van emancipatiemedewerker af te schaffen, omdat het beleid niet werd

opgenomen in de reguliere beleidsvoering. Doordat er speciale aandacht was voor emancipatiebeleid, werd het als een apart, losstaand beleid gezien. Daardoor werd er minder prioriteit aan toegekend. Zoals een respondent van de UM aangeeft: *“Het werd een verantwoordelijkheid voor deze commissie, terwijl we die gewoon in de lijn wilde leggen.”*.

5.3.4.3 Bonusregeling

De bonusregeling die een aantal universiteiten heeft ingevoerd om het aandeel vrouwelijke UHD's en hoogleraren te vergroten, is vrij omstreden. Zowel leidinggevend, als vrouwelijke wetenschappers, discussiëren over de noodzaak, het nut en de effectiviteit van deze beleidsmaatregel. Enerzijds geven verschillende respondenten aan dat een bonus ervoor zorgt dat faculteiten bewuster werven voor hogere wetenschappelijke functies, omdat bij de aanstelling van een vrouw financiële ondersteuning wordt gegeven vanuit centraal niveau. Daarentegen komt volgens een aantal respondenten de kwaliteit van de aan te stellen vrouw in het geding. Hoewel in geen enkele universiteit concessies worden gedaan wat betreft de eisen die gesteld worden aan een wetenschapper op een dergelijk niveau, wordt toch regelmatig de kwaliteit van een vrouwelijke hoogleraar die op basis van een bonusregeling wordt aangesteld, ter discussie gesteld. De reden hiervoor is niet duidelijk.

De EUR heeft in 2003 een bonusregeling ingevoerd. Deze is sindsdien 2 maal uitgekeerd. Binnen de UvA is sinds 1993 een bonusregeling van kracht, waar volgens een respondent door veel faculteiten gebruik van wordt gemaakt. Ook de UM voert sinds 2006 een bonusregeling. Vrouwen waarvan de aanstelling met behulp van een bonusregeling worden gefinancierd, worden in eerste instantie vijf jaar op een profileringsplek aangesteld als UHD. Daarna volgt een hoogleraarfunctie. De faculteit ontvangt dan een bonus. De manier waarop de aanstelling aan de bonus is gekoppeld heeft meer weg van een *tenure track*-regeling. Faculteiten zijn, volgens een respondent, tevreden met deze beleidsmaatregel. Er wordt echter nog weinig van de maatregel gebruik gemaakt. Volgens de respondent zou dat dan ook een slecht teken zijn, omdat dan alleen *“eurotekens in de ogen staan”*. De aanstelling wordt echter door een respondent als bijzonder risicovol omschreven, aangezien vrouwen in deze situatie zeer kritisch worden bekeken gedurende de vijf jaar dat zij een profileringsplek innemen.

De UvT heeft sinds 1999 een premiereregeling. De universiteit noemt de beleidsmaatregel effectief, omdat het aantal vrouwelijke UHD's en hoogleraren, mede door de uitvoering van de regeling, is gestegen en leidinggevend bewuster omgaan met het onderwerp. Volgens een respondent valt de effectiviteit ervan echter te betwijfelen, omdat de toename van het aantal vrouwen op dit niveau en het bestaan van een bonusregeling niet 1-op-1 aan elkaar gekoppeld kunnen worden. De collegevoorzitter heeft in 2003 gesproken met vrouwelijke UHD's en hoogleraren. Een aantal van hen gaf aan de maatregel stigmatiserend te vinden, omdat ze toch regelmatig geconfronteerd werden met het denkbeeld dat vrouwen op een dergelijke hoge positie zitten vanwege de bonus die faculteit krijgen en niet vanwege hun capaciteiten. In 2004 werd de uitvoering van de premiereregeling beëindigd. De regeling was gekoppeld aan de streefcijfers in de 6-jaarsperiode.

Volgens een respondent van de OU is het beperkte gebruik van de bonusregeling aan de OU te wijten aan de situatie waarin de universiteit verkeerde van 2003 tot 2006, waardoor er bijna geen instroom is geweest.

Een premiereregeling is bedoeld om faculteiten te stimuleren meer vrouwelijke UHD's of hoogleraren aan te stellen. In de vier universiteiten waar een bonusregeling is, wordt er weinig gebruik van gemaakt. De UvA is wat dat betreft een uitzondering. Het Fonds ter Stimulering bestaat sinds 1993 en er wordt tot de dag van vandaag nog gebruik van gemaakt. Van het budget van ongeveer €100.000 wordt de helft van de aanstellingen van vrouwelijke UD's die bevorderd worden tot UHD en vrouwelijke UHD's die bevorderd worden tot hoogleraar 3 jaar lang gefinancierd. In 2006 werden bijvoorbeeld nog 7 benoemingen op die wijze gefinancierd vanuit het Fonds.

5.4 Randvoorwaarden effectiviteit

5.4.1 Draagvlak en verantwoordelijkheid

Uit de vorige paragrafen blijkt dat emancipatiebeleid op verschillende niveaus uitgevoerd kan worden. Er worden maatregelen genomen die op centraal niveau ontwikkeld, uitgevoerd, gefinancierd en eventueel geëvalueerd worden, zoals een mentoringnetwerk, een bonusregeling, het instellen van een emancipatiecommissie of een onderzoek naar de doorstroom van vrouwen. Daarnaast zijn er maatregelen die op centraal niveau ontwikkeld worden en waarvan verwacht dat deze door faculteiten worden overgenomen en uitgevoerd, zoals een voorkeursbeleid, het aanstellen van minstens één vrouw in de BAC. Tenslotte hebben verschillende faculteiten een eigen emancipatiebeleid, waarover zij wat betreft de voortgang geen verantwoording hoeven af te leggen aan bijvoorbeeld het CvB. Het beleid op decentraal niveau is niet minder effectief dan het beleid op centraal niveau of andersom. Beiden zijn noodzakelijk om van een effectief emancipatiebeleid te kunnen spreken. Centrale initiatieven zijn immers niet altijd 'passend' voor alle faculteiten, zoals bij het *tenure track*-programma het geval was. De inzet van maatregelen is op decentraal niveau afgestemd op de financiële situatie en op de ontwikkelingen in de vakgroepen. Het is diverse keren voorgekomen dat succesvolle projecten op facultair niveau universiteitsbreed worden ingezet, zoals de Fenna Diemer Lindeboom-leerstoelen voor vrouwelijke hoogleraren. Daarnaast experimenteren verschillende universiteiten met pilotprojecten die in één faculteit worden ingezet met de bedoeling bij gebleken succes de maatregel universiteitsbreed toe te passen, zoals het *tenure track*-programma. Omdat de uitvoering van de meeste beleidsmaatregelen afhankelijk is van de inzet van het faculteitsbestuur, is het bestaan van draagvlak voor het voeren van een emancipatiebeleid in dit bestuur van groot belang. Uit de interviews blijkt dat de mate waarin faculteiten overtuigd zijn van de noodzaak om een emancipatiebeleid te voeren of mogelijkheden zien zeer verschillend kan zijn. Sommige faculteiten houden zich er actief mee bezig, terwijl anderen vrijwel geen eigen emancipatiebeleid ontwikkelen of gebruik maken van bijvoorbeeld premiereregelingen. De grootte van de faculteit is een belangrijke factor voor het bepalen van de uitvoering van een emancipatiebeleid. In kleinere faculteiten wordt vaker aangegeven dat er geen financiële en formatieruimte is om bijvoorbeeld speciale aanstellingen voor vrouwen te creëren. Ook wordt hier vaker aangegeven dat de instroom van talentvolle wetenschappers sowieso beperkt is, zodat gekozen wordt voor wetenschappers met de beste kwaliteiten, ongeacht het geslacht van de kandidaat. De inzet van een faculteit voor de ontwikkeling en toepassing van emancipatiebeleidsmaatregelen blijkt in het bijzonder afhankelijk van het draagvlak onder de decaan, het faculteitsbestuur, vakgroepvoorzitters en wetenschappers. Het instellen van stuurgroepen, waarin decanen en andere leidinggevenden plaatsnemen, zoals bij de RUG, de WU en de EUR, kan het draagvlak op decentraal niveau daarentegen vergroten. Ook het monitoren van gegevens is van belang. Willemsen noemt het monitoren van informatie wat betreft de posities van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers een basisactiviteit (Willemsen, 2002). Ook dit ontbreekt in veel universiteiten, terwijl het een nuttig middel kan zijn om de bewustwording van het probleem te vergroten. In universiteiten waar gespreksrondes plaatsvinden met decanen en leidinggevenden, zoals in de UT, worden zij dikwijls wel geconfronteerd met dergelijke cijfers. En ook in sommige jaarverslagen wordt een gedetailleerd beeld gegeven van de personeelssamenstelling, gesplitst naar geslacht. De Vrije Universiteit rapporteert dit bijvoorbeeld sinds de deelname aan het Equal-project consequent. Een aantal respondenten geeft aan dat een duidelijk zicht op de situatie ontbreekt en dat dit de acceptatie van een emancipatiebeleid, en daardoor de uitvoering van beleidsmaatregelen op dit gebied, niet ten goede komt.

5.4.2 Kenmerken van de universiteit

De uitvoering van een emancipatiebeleid is van verschillende kenmerken van de universiteiten afhankelijk. Enerzijds is de wetenschappelijke oriëntatie van belang voor de

soort beleidsmaatregelen dat wordt gevoerd. Universiteiten met een bètaoriëntatie, zoals de TUD, de TUE en de UT, richten zich meer op de instroom van vrouwelijke wetenschappers op allerlei functieniveaus. Hoewel ook in deze universiteiten streefcijfers zijn bepaald voor de hogere functies, is ook de instroom van voldoende vrouwen op lagere functies vereist om de doorstroom te kunnen realiseren. Daarom richten zij zich ook sterk op het aantrekken van meer vrouwelijke studenten en promovendi.

In tegenstelling tot wat in de vorige paragraaf werd geconcludeerd, lijkt de grootte van de universiteit niet van invloed op het al dan niet uitvoeren van een universitair emancipatiebeleid. Alle universiteiten ontwikkelen beleidsmaatregelen om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. De ene universiteit is actiever op dit gebied dan de andere, maar er is geen verschil geconstateerd op basis van de grootte van de wetenschappelijke staf. Van Balen geeft in haar onderzoek aan dat het doorvoeren van maatregelen om meer vrouwen in een organisatie tewerk te stellen het meeste succes heeft bij een top-down structuur: een organisatie met een sterk gecentraliseerd topbestuur dat zich achter deze maatregelen stelt (Van Balen, 2001). Vanzelfsprekend is het van groot belang dat een CvB het initiatief neemt bepaalde beleidsmaatregelen te ontwikkelen en daar financiën voor beschikbaar te stellen. Uit de interviews en de beleidsnota's die verschenen zijn blijkt dan ook dat een wisseling van het CvB zeer bepalend kan zijn voor de uitvoering van een emancipatiebeleid. Dat is bijvoorbeeld het geval geweest bij de UU en de VU. Zonder *commitment* van de top van een universiteit is de ontwikkeling van een emancipatiebeleid alleen afhankelijk van de initiatieven die op faculteitsniveau genomen worden. De deelname aan bijvoorbeeld het Ambassadeursnetwerk van de collegevoorzitter van de EUR, de TUD²⁰, de UT, de UvA en de UU heeft ertoe geleid dat er een bepaald commitment werd gecreëerd wat betreft de uitvoering van voorgestelde maatregelen. Vanzelfsprekend is het geen garantie voor een succesvol emancipatiebeleid, want dat is nog steeds afhankelijk van het draagvlak van faculteitsbesturen en benoemingsadviescommissies. In universiteiten is de macht in de loop der jaren steeds meer gedeconcentreerd van het College van Bestuur naar faculteitsdecanen. De besluitvorming in een selectieprocedure is volgens Benschop en Brouns (2003) voor 90% in handen van hoogleraren. Het succes van initiatieven die op centraal niveau bedacht en ontwikkeld worden, maar op decentraal niveau uitgevoerd moeten worden, is mede afhankelijk van de inzet van een decaan en zijn managementteam. Uit de interviews met respondenten van de universiteiten blijkt dan ook dat de uitvoering van maatregelen als de bijsturing van vacatureteksten, het plaatsen van minstens één vrouw in de benoemingsadviescommissie en het opstellen van een wervingsverslag veelal afhankelijk is van het nut dat op decentraal niveau aan deze maatregelen toegekend wordt. Vanzelfsprekend kan een College van Bestuur of Directie P&O wel sturen in de uitvoering. Wegens tijdgebrek, maar ook wegens te weinig draagvlak op centraal niveau voor de uitvoering van een maatregel, blijft controle van navolging van maatregelen vaak achterwege. Aan het verzoek van centraal niveau om verantwoording af te leggen over de werving van vrouwen wordt bijvoorbeeld niet in alle gevallen voldaan, maar ook de controle vanuit centraal niveau op de uitvoering voldoet vaak niet. Het gebrek aan draagvlak voor de uitvoering van specifieke beleidsmaatregelen om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren, wordt volgens de meeste respondenten vooral veroorzaakt door het negatieve beeld dat men heeft van het emancipatiebeleid. Universiteiten voeren nu al geruime tijd een emancipatiebeleid, maar nog steeds zijn vrouwen aan universiteiten slecht vertegenwoordigd op hogere niveaus. En omdat er wel enigszins vooruitgang is en bijna net zoveel vrouwen als mannen voorkomen op de lagere niveaus van promovendus en UD, verwacht men dat de situatie in de wetenschappelijke top vanzelf verbeterd.

²⁰ In plaats van de collegevoorzitter nam hier een vrouwelijke hoogleraar deel aan het Ambassadeursnetwerk. Zij is nu voorzitter van het vrouwenetwerk van de TUD.

Nederland behoort echter tot de hekkensluiters als het gaat om het aandeel vrouwelijke hoogleraren. Uit de beschrijving van de emancipatiebeleidsmaatregelen blijkt echter dat wanneer maatregelen geen tot weinig resultaat hebben, de uitvoering ervan relatief snel wordt stopgezet of weinig aandacht krijgen. Juist een continue, consequente inzet en eventuele aanpassing van emancipatiebeleidsmaatregelen zal op de lange termijn effectief blijken. Dat geldt bijvoorbeeld voor een maatregel als het opstellen van streefcijfers of het organiseren van gespreksrondes. Dergelijke maatregelen leveren niet direct aantoonbaar resultaat op, maar kunnen op de lange termijn wel een positief resultaat tonen. Veel maatregelen worden eenmalig ingezet, zodat het aandeel vrouwen stijgt. Om te voorkomen dat deze vrouwen uitstromen, bijvoorbeeld doordat zij niet de kans krijgen door te stromen, niet worden opgenomen in informele netwerken of ontevreden zijn over de heersende organisatiecultuur, zouden ook structurele maatregelen ingezet moeten worden, zoals de bijsturing van selectieprocedures. Sleutelpersonen lijken echter de moed op gegeven te hebben en storten zich op diversiteitsbeleid. Het gevaar van deze verbreding van de doelgroep, is dat het emancipatiebeleid nog minder prioriteit krijgt dan daarvoor. De deelname van universiteiten aan het Equal-project zorgt ervoor dat meer aandacht is voor het emancipatiebeleid en de uitvoering van beleidsmaatregelen. Het Equal-project richt zich bovendien sterk op het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid, waardoor ook aandacht aan de positie van etnische minderheden geschonken wordt.

5.4.3 Externe factoren

Zoals in paragraaf 5.3.4.1 al aan de orde kwam is er naast interne druk van vrouwen zelf, bestuurders of een stuurgroep, ook externe druk van verschillende partijen om een emancipatiebeleid te ontwikkelen.

In Europese context neemt Nederland een achterhoede positie in als het gaat om het aandeel vrouwen op hoogleraarposities (Korsten et al., 2006). Ook het aandeel vrouwen in de totale wetenschappelijke staf is in Nederland relatief laag. Het ministerie van OC&W heeft in 2005 aangegeven dat een doelstelling van ten minste 15% vrouwelijke hoogleraren in 2010 haalbaar is. Onder andere de inzet van universiteiten moet tot dit percentage leiden. Het ministerie verzoekt universiteiten dan ook om streefcijfers te bepalen en diversiteit (zowel gender als etniciteit) een integraal onderdeel te laten uitmaken van het reguliere personeels- en loopbaanbeleid (MinOCW, 2005). Er wordt van de universiteiten verwacht dat zij zich in zullen zetten om de doelstelling te bereiken. In verschillende interviews wordt aan de doelstelling gerefereerd. Ondanks dat niet elke universiteit streefcijfers heeft bepaald, wordt het beleid wel voornamelijk gericht op het vergroten van het aandeel vrouwen op hogere wetenschappelijke posities. De doelstelling van 15% aan vrouwelijke hoogleraren in 2010 moeilijk te realiseren lijkt zonder extra maatregelen (Korsten et al., 2006). Onder andere de inzet van *tenure track*-programma's en het creëren van speciale leerstoelen voor vrouwen zou het behalen van de doelstelling kunnen realiseren. Aangetoond is dat bijvoorbeeld door de *tenure track*-regeling het aandeel vrouwen op UD-posities gestegen is. Vanzelfsprekend is het noodzakelijk dat deze vrouwen doorstromen naar de hogere wetenschappelijke functies, wil men de doelstelling bereiken. De instelling van speciale leerstoelen voor vrouwen aan de VU heeft niet geleid tot een stijging van het aandeel vrouwen dat is aangesteld op bijzondere leerstoelen. Blijkbaar is het aandeel mannen dat instroomt ook hier onevenredig groot. Het aantal vrouwen op deze leerstoelen is in deze universiteit in ieder geval wel gestegen, waardoor zij in hun functie als rolmodel mogelijk meer vrouwen aantrekken.

In de interviews met respondenten die op centraal niveau werkzaam zijn werden diverse malen de bezoeken van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren aangekaart als een belangrijke invloed op de ontwikkeling van het emancipatiebeleid. De jaarlijkse gesprekken van dit netwerk met het CvB van de Nederlandse universiteiten zijn blijkbaar van invloed op de ontwikkeling van beleidsmaatregelen. De RU organiseert bijvoorbeeld jaarlijks gesprekken met het vrouwenennetwerk om de gesprekken met het LNVH voor te bereiden. Deze druk van buiten de universiteit stimuleert de organisatie in de beleidsuitvoering.

6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding

In de CAO van de Nederlandse Universiteiten is bepaald dat wetenschappelijke instellingen een stimuleringsbeleid dienen te voeren dat gericht is op personen die een achterstand hebben op de arbeidsmarkt, waaronder vrouwen. Zij zijn namelijk slecht vertegenwoordigd op de meeste functieniveaus. Met name in de hogere wetenschappelijke functies zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd. Het beleid dat gericht is op het verbeteren van de positie van deze vrouwen is onderwerp van dit onderzoek. Doel van dit onderzoek is inzicht te verschaffen in de mate waarin Nederlandse universiteiten in de periode 2000 tot heden een beleid hebben gevoerd om de arbeidspositie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Door middel van een kwantitatieve en kwalitatieve vergelijking van de effecten van de verschillende initiatieven die genomen zijn, wordt nagegaan in welke context dergelijk beleid daadwerkelijk de positie van vrouwen daadwerkelijk heeft verbeterd en in welke context het weinig tot geen effect heeft gehad. De bedoeling van de inventarisatie is het verkrijgen van een overzicht van succesvolle en minder succesvolle initiatieven. Op basis van de onderzoeksgegevens worden *best practices* onderscheiden. Door een vergelijking met minder geslaagde initiatieven, worden randvoorwaarden voor succesvolle initiatieven geformuleerd. Om de doelstelling te kunnen bereiken is een onderzoek verricht naar de uitvoering en effectiviteit van het emancipatiebeleid van universiteiten. Het succes van een beleidsmaatregel is mede afhankelijk van de manier waarop deze wordt uitgevoerd. Een verandering in de feitelijke positie van vrouwelijke wetenschappers wijst uit dat de uitvoering van een beleidsmaatregel effectief is gebleken.

Om een duidelijk overzicht van het emancipatiebeleid van universiteiten te creëren, zijn caseverslagen van elke universiteit samengesteld. Per verslag zijn drie methodologische fasen doorlopen: een cijferanalyse, een documentenanalyse en een interview met één of meerdere sleutelpersonen in de universiteit. In de eerste fase van ieder verslag is met behulp van cijfermateriaal van de VSNU²¹ een beeld geschetst van de personeelssamenstelling van peildatum 31-2-2000 en 31-12-2006. Zowel de horizontale, als de verticale segregatie is op beide momenten op die wijze weergegeven. Vervolgens is met behulp van beleidsdocumenten, welke veelal via internet te verkrijgen zijn, een eerste opzet gemaakt van het emancipatiebeleid dat binnen een universiteit wordt uitgevoerd. Dit is verder uitgewerkt met behulp van de informatie uit interviews met sleutelpersonen van de universiteit. In totaal zijn 27 respondenten (o.a. hoofden P&O, beleidsmedewerkers en decanen) bij de uitvoering van dit onderzoek betrokken. Tijdens de interviews werd aan de hand van de ingevulde lijst (zie bijlage B, tabel B.1) besproken welke beleidsmaatregelen in de periode 2000 tot 2007 feitelijk gevoerd werden en in hoeverre bekend is of deze effectief zijn gebleken.

6.2 Beantwoording van de onderzoeksvragen

In dit onderzoek zijn drie leidende onderzoeksvragen geformuleerd. In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deze vragen.

1 Is het uitvoeren van een emancipatiebeleid anno 2007 nog steeds noodzakelijk?

In 1997 werd de Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (WEV) van kracht. Volgens deze wet is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap, indien 30 procent van de UHD- en

²¹ WOPI-tellingen

hoogleraarposities door een vrouw wordt vervuld. Bètageoriënteerde universiteiten²² daargelaten, is het behalen van dit aandeel mogelijk voor universiteiten met een alfa- en/of gammaprofiel, gezien het grote aandeel vrouwelijke studenten en promovendi. Uit cijfermateriaal blijkt echter dat eind 2006 geen van de universiteiten volgens de doelstelling voldoende²³ vrouwen op de hogere wetenschappelijke functies heeft aangesteld.

Tabel 6.1: Aandeel vrouwelijke studenten, UHD's en hoogleraren per instelling

Universiteit	Aandeel vrouwelijke UHD's en hoogleraren ²⁴ , 31-12-2000	Aandeel vrouwelijke UHD's en hoogleraren ²⁵ , 31-12-2006	Aandeel vrouwelijke studenten ²⁶ , 01-10-2005
UU	11%	17%	64%
TUD	3%	6%	33%
UvA	13%	17%	59%
LEI	11%	19%	71%
VU	8%	13%	58%
RUG	6%	15%	49%
TUE	1%	3%	23%
RU	8%	16%	62%
UM	12%	16%	63%
UT	5%	7%	32%
WUR	6%	13%	56%
EUR	11%	8%	57%
UvT	8%	11%	48%
OU	9%	16%	-

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2005a; VSNU, 2006c)

In Tabel 6.1 is weergegeven hoe hoog het aandeel vrouwelijke studenten was in 2005 en in hoeverre het aandeel vrouwelijke UHD's en hoogleraren is veranderd in 6 jaar tijd in de 14 Nederlandse universiteiten. Hoewel het aandeel vrouwen op hogere wetenschappelijke functies gestegen is in vrijwel alle universiteiten, en is sommige gevallen zelfs verdubbeld, is 10 jaar na de invoering van de WEV nog steeds geen sprake van een zogenaamde kritische massa. De stijging van het aandeel vrouwen gaat niet snel genoeg. Op basis van de extrapolatie in Figuur 6.1 blijkt dan ook dat de doelstelling van de minister van OC&W om 15% vrouwelijke hoogleraren aangesteld te hebben in 2010 zonder extra maatregelen moeilijk te realiseren is (Korsten et al., 2006).

²² Universiteiten met een bètaprofiel = TUE, TUD, UT

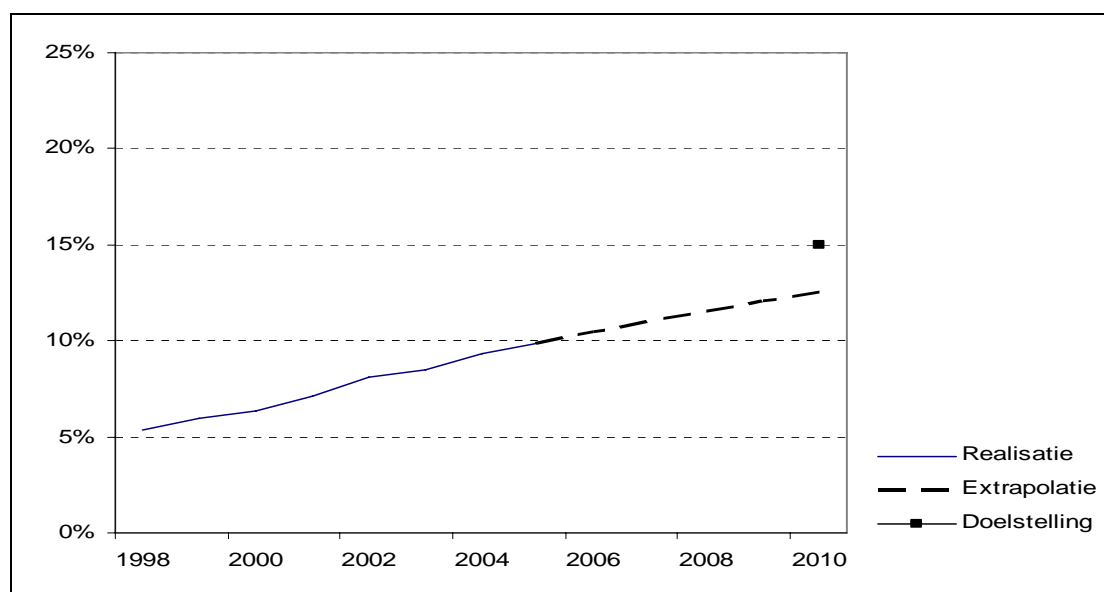
²³ Gelet op de WEV-richtlijn van 30% vrouwen op UHD- en hoogleraarposities

²⁴ in fte

²⁵ idem

²⁶ Berekend op basis van aantallen eerstejaars studenten masterfase

Figuur 6.1: Het aandeel vrouwelijke hoogleraren volgens realisatie en extrapolatie in vergelijking met OC&W-doelstelling



Bron: (Korsten et al., 2006)

Om de positie van vrouwelijke wetenschappers op met name de hogere wetenschappelijke niveaus te verbeteren, is specifiek beleid anno 2007 nog steeds nodig. Universiteiten richten zich de laatste jaren sterker op een uitbreiding van het doelgroepenbeleid. De populariteit van de ontwikkeling van een diversiteitbeleid (waarbij vooral de nadruk wordt gelegd op de positie van allochtone studenten en promovendi in de universiteit) of *gender mainstreaming* (waarbij beleidsmaatregelen worden uitgevoerd, waarvan verwacht wordt dat deze een gelijke uitwerking hebben voor mannen en vrouwen) wordt groter, terwijl de effectiviteit van emancipatiebeleidsmaatregelen nog niet voldoende is vastgesteld en vrouwen in universiteiten nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn. Dat universiteiten zich bezighouden met diversiteitbeleid en *gender mainstreaming* is op zich een goede ontwikkeling, maar neemt het gevaar met zich mee dat specifiek beleid, gericht op vrouwen, in de vergetelheid raakt. Desondanks lijkt men zich goed bewust van de noodzaak het aandeel vrouwen in universiteiten te verhogen. Verschillende respondenten vermeldden tijdens het interview, zonder dat de onderzoekster zelf de term aanhaalde, zich bewust te zijn van het concept 'kritische massa'²⁷ en van het feit dat het bereiken van een dergelijke massa de organisatiecultuur positief kan beïnvloeden. Sommige respondenten gaven aan dat een dergelijke kritische massa ervoor kan zorgen dat een omgeving gecreëerd wordt waarin meer vrouwen worden aangetrokken, oftewel dat er sprake kan zijn van een sneeuwbaaleffect. Wanneer vrouwen eenmaal zijn aangesteld, zorgen zij er volgens deze respondenten voor dat meer vrouwen instromen. Uit de verschillende tabellen en overzichten die in dit rapport zijn gepresenteerd, blijkt dan ook dat er sprake is van vooruitgang. Of dit veroorzaakt wordt doordat aangestelde vrouwelijke wetenschappers meer vrouwen aantrekken, kan op basis van de beschikbare gegevens niet geconcludeerd worden.

²⁷ Volgens Kanter (1977) nemen vrouwen, indien zij minder dan 20% van de totale staf van een organisatie uitmaken, een geïsoleerde positie in en worden zij benadeeld door genderstereotypering. Kanter noemt deze vrouwen 'tokens'. Wanneer vrouwen ongeveer een derde van de totale staf uitmaken vormen zij een minderheid, maar ontwikkelen zij netwerken en kunnen zij de meerderheid beïnvloeden. Zij vormen dan een zogenaamde 'kritische massa'.

2 Welke beleidsmaatregelen zijn ontwikkeld door Nederlandse universiteiten om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren?

Omdat universiteiten zich reeds lange tijd op de ondervertegenwoordiging van vrouwen richten, hebben de instellingen veel ervaring opgedaan met verschillende beleidsmaatregelen op dit gebied. De meeste instellingen zijn bij het voeren van een emancipatiebeleid gericht op de toename van het aandeel vrouwen op alle functieniveaus (instroom), en op de hogere wetenschappelijke functieniveaus²⁸ (instroom op deze niveaus en doorstroom naar deze niveaus vanaf een lager niveau). In dit onderzoek is een onderscheid gemaakt tussen maatregelen die vanuit een individueel, een institutioneel of een cultureel perspectief worden ingezet. Met sommige maatregelen heeft vrijwel elke universiteit ervaring, zoals de aanstelling van een emancipatiemedewerker of -commissie, het bijsturen van de vacaturetekst en het opnemen van minstens één vrouw in de benoemingsadviescommissie. Andere maatregelen zijn enkel als pilot uitgevoerd in een faculteit of behoorden voorheen, maar in 2007 niet meer, tot het emancipatiebeleid, zoals het aanbieden van cursussen aan alleen vrouwelijke wetenschappers.

Tabel 6.2: Beleidsmaatregelen vanuit een individueel perspectief

	UU	TUD	UvA	LEI	VU	RUG	TUE	RU	UM	UT	WUR	EUR	UvT	OUNL
V : wordt nu uitgevoerd O : idem, maar niet door alle faculteiten X : werd uitgevoerd, maar is stopgezet ? : onbekend														
Bijsturing vacaturetekst		O		O	O	O	O	O		O	O	O	O	O
Correctie wetenschappelijke output								?	O	O		O		
Mentoring en coaching	O			O			V			V			V	
Cursussen en workshops	V	V		O	V	X	V	X	V	V		V		
Vrouwennetwerk	V	V	V	X			V	V		V			X	
Exitinterviews		O						X				O		
Stimuleren van promovendi of postdocs m.b.v. premie								V			V			

In Tabel 6.2 zijn de beleidsmaatregelen weergegeven die vanuit een individueel perspectief gevoerd worden binnen Nederlandse universiteiten. In de tabel is aangegeven wat universiteiten in de periode 2000 tot heden hebben gedaan om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Het vrouwennetwerk, de mentoringprojecten en het aanbieden van cursussen en workshops zijn maatregelen die het vaakst zijn uitgevoerd en veelal in de gehele universiteit worden aangeboden. Het gaat hier om maatregelen die vooral bedoeld zijn ter stimulering van vrouwelijke wetenschappers om een wetenschappelijke loopbaan na te streven. Overigens is het zo dat in de universiteiten waar een vrouwennetwerk actief is, cursussen en workshops vanuit dit netwerk worden aangeboden. De RU vormt daarop een uitzondering. Dit netwerk bestaat uit alleen vrouwelijke hoogleraren en neemt vooral een adviserende rol richting het CvB in. Er kan niet geconcludeerd worden dat universiteiten met een relatief hoog aandeel vrouwen in hogere

²⁸ De Wet Evenredige Vertegenwoordiging (WEV) heeft betrekking op de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies in universiteiten. Dit zijn de functies van universitair hoofddocent en hoogleraar. Dezelfde operationalisering van 'hogere functies' wordt in dit onderzoek gebruikt.

wetenschappelijke functies vooral specifiek beleid hebben ontwikkeld om hen in hun loopbaan te ondersteunen. Deze ondersteuning lijkt eerder vooral gekoppeld aan initiatieven om meer vrouwen op een hoger niveau aangesteld te krijgen, zoals het *tenure track*-beleid en mentoringprojecten voor vrouwelijke wetenschappers. De TUE biedt vrouwen die instromen in het *Women in Science*-project wel coaching aan en deelnemers aan het mentoringproject van de UU en de UvT wordt naderhand ook coaching aangeboden. De meeste respondenten geven aan dat zij per individu beslissen of coaching nodig is. In die gevallen wordt het zowel aan vrouwen, als mannen aangeboden.

De bijsturing van vacatureteksten en het stimuleren van vrouwelijke promovendi of postdocs zijn maatregelen die de instroom van vrouwelijke wetenschappers zouden moeten vergroten. Het is een maatregel die vrij gemakkelijk te implementeren is, maar in geen enkele universiteit universiteitsbreed wordt toegepast. Faculteiten zijn zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de maatregel, waardoor centrale sturing op dit gebied ontbreekt. Opvallend is dat een groot deel van de respondenten op centraal niveau aangeeft dat vacatures wel worden gecontroleerd op het maken van dergelijke meldingen. Het opzoeken van recente vacatures toont aan dat deze niet in alle gevallen zijn bijgestuurd, waaruit blijkt dat controle op de uitvoering van de maatregel vaak niet voldoende is. Voordat gesproken kan worden over de effectiviteit van een maatregel is het van belang dat de uitvoering op zowel decentraal, als centraal niveau, wordt gedaan, zoals wordt aangegeven. Dit is, wat betreft de uitvoering van de bijsturing van vacatureteksten klaarblijkelijk niet het geval.

Om de redenen van uitstroom van vertrekkende wetenschappers te achterhalen en daarin eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen te ontdekken, kunnen exitinterviews worden gehouden. Een klein aantal universiteiten heeft hiermee geëxperimenteerd.

Een faculteit van een universiteit is in 2007 gestart met een pilotproject waarin exitinterviews gehouden worden met wetenschappers. De beperkte toepassing van deze maatregel toont aan dat weinig universiteiten nog verwachten dat de uitstroom voor beide seksen verschilt en dat die van vrouwen systematisch hoger is. Deze conclusie trok Portegijs in 1993 op basis van haar onderzoek in Nederlandse universiteiten naar de positie van vrouwelijke wetenschappers (Portegijs, 1993).

Naast beleidsmaatregelen die vanuit een individueel perspectief worden gevoerd, bestaat het emancipatiebeleid van Nederlandse universiteiten ook uit maatregelen die betrekking hebben op de universiteit zelf, de loopbaanmogelijkheden en het personeelsbeleid. In Tabel 6.3 is aangegeven in hoeverre universiteiten of faculteiten ervaring hebben met maatregelen die vanuit een institutioneel perspectief gevoerd worden.

Tabel 6.3: Beleidsmaatregelen vanuit een institutioneel perspectief

	UU	TUD	UvA	LEI	VU	RUG	TUE	RU	UM	UT	WUR	EUR	UvT	OUNL
V : wordt nu uitgevoerd O : idem, maar niet door alle faculteiten X : werd uitgevoerd, maar is stopgezet ? : onbekend														
Doorlichting en bijsturing van selectieprocedure	O			O	V	O		V				O		
Verantwoording van de werving van vrouwen	X	O			X	V		V	V	O		V		
Streefcijfers	X	O			X	V	V	V	V	V	O	X	O	V
Voorkeursbeleid			X	O			O	O	O			O	O	
Tenure Track voor vrouwen						V	V							
Persoonsgebonden leerstoel					O									
<i>Gender Impact Assessment</i>				V	O									

Beleidsmaatregelen die vanuit een institutioneel perspectief gevoerd worden, worden ingezet om de kansen op instroming en/of doorstroming van vrouwelijke wetenschappers te vergroten. Soms is de uitvoering van deze beleidsmaatregelen ook voor mannen toegankelijk, zoals het geval kan zijn bij een *tenure track*-regeling (naast een regeling voor alleen vrouwen, is vaak ook een regeling beschikbaar voor alle wetenschappers), de correctie van de wetenschappelijke output en de doorlichting en bijsturing van de selectieprocedure. De maatregelen die genoemd zijn in Tabel 6.3 hebben vooral betrekking op de bestaande ondervertegenwoordiging van vrouwelijke UHD's en hoogleraren. Alleen de *tenure track* richt zich op de instroom van vrouwelijke UD's, wel weer met de bedoeling het proces van doorstroming van vrouwen naar een hogere wetenschappelijke functie te versnellen. Een aantal initiatieven wordt door slechts één of een klein aantal universiteiten uitgevoerd. Dit gebeurt dan ook meestal als pilotinitiatief binnen één faculteit, zoals het geval is bij de *tenure track*-regeling, de creatie van 7 deeltijd hoogleraarsplaatsen en de persoonsgebonden leerstoel. Andere initiatieven zijn vaak beleidsmaatregelen die vanuit centraal niveau aanbevolen worden of waarvan door de Directie P&O of het CvB wordt gezegd dat verwacht wordt dat faculteiten de uitvoering ervan naleven. De uitvoering beperkt zich in de meeste gevallen tot enkele faculteiten. Dat is het geval bij het voorkeursbeleid, het stellen van streefcijfers, de verantwoording van de werving van hoogleraren en de correctie van de wetenschappelijke output. De uitvoering van sommige maatregelen wordt door bijvoorbeeld de UU en de EUR '*niet meer van deze tijd*' gevonden. Het past in deze gevallen niet bij de wijze waarop beleidsuitvoering plaatsvindt. Het gaat hier dan ook om universiteiten die de uitvoering van het emancipatiebeleid met name aan faculteiten overlaten.

Om na te gaan of het personeelsbeleid genderneutraal wordt uitgevoerd is in twee universiteiten een *gender impact assessment* uitgevoerd. Bij de UL werd deze *assessment* uitgevoerd op het strategisch plan van één faculteit en vervolgens van de gehele universiteit, waarbij nagegaan werd in hoeverre maatregelen die in dit plan omschreven werden konden worden aangepast, om op die manier de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Een aantal voorbeelden daarvan is het opnemen van minstens één vrouw in de benoemingsadviescommissie, het onderzoeken van uitstroomredenen van mannen en vrouwen, het vergroten van het aantal vrouwelijke promovendi en extra aandacht besteden aan het actief scouten van vrouwelijk talent. Ook de VU heeft in het fusieproces met een Hbo-instelling een dergelijk onderzoek laten verrichten naar effecten van de vorming van een

nieuwe opleiding op de loopbaan en eventuele verschillen hierin tussen mannelijke en vrouwelijke docenten. Dit onderzoek heeft een vervolg gekregen in een andere opleiding.

In Tabel 6.4 zijn tenslotte beleidsmaatregelen gepresenteerd die betrekking hebben op het culturele perspectief. Het gaat hier om maatregelen die vooral de bewustwording van de noodzaak van een emancipatiebeleid bij leidinggevendenden moet vergroten.

Tabel 6.4: Beleidsmaatregelen vanuit een cultureel perspectief

V : wordt nu uitgevoerd O : idem, maar niet door alle faculteiten X : werd uitgevoerd, maar is stopgezet ? : onbekend	UU	TUD	UvA	LEI	VU	RUG	TUE	RU	UM	UT	WUR	EUR	UvT	OUNL
Cursussen aan leidinggevendenden of personeelsfunctionarissen		V		O	V			V						
Minstens één vrouw in de BAC	V	O	O	O	V	V		O	V	O		V	O	

De maatregelen die vanuit dit perspectief gevoerd, zijn op initiatief van het CvB, een beleidsmedewerker emancipatie of de Directie P&O genomen. Ook de uitvoering vindt vanuit centraal niveau plaats, met uitzondering van de maatregel om één vrouwelijke wetenschapper in de BAC op te nemen. De toepassing van deze maatregel verschilt dan ook per universiteit. Het opnemen van minstens één vrouw in de commissie is in alle gevallen onderdeel van het standaard personeelsbeleid. Naleving ervan wordt echter meer een streven dan een verplichting genoemd. Slechts twee universiteiten zijn strikt in het uitvoeren van deze maatregel en controleren de naleving hiervan.

Het organiseren van gespreksrondes wordt veelal gedaan in het kader van deelname aan het Equal-project of, in het geval van de UT, vanuit het vrouwen netwerk. In alle gevallen gaat het hier om initiatieven die nog niet zo lang geleden genomen zijn. De cursussen voor leidinggevendenden en personeelsadviseurs zijn een eenmalig initiatief en hadden in alle gevallen betrekking op de werving en selectie van wetenschappers, het bestaan van stereotypering en de loopbaanbelemmeringen van vrouwen. Deelname aan de cursus was binnen geen enkele universiteit verplicht.

Universiteiten schenken op allerlei manieren aandacht aan het emancipatiebeleid en trachten faculteiten te stimuleren de positie van vrouwen te verbeteren. In Tabel 6.5 zijn de overige beleidsmaatregelen opgenomen. De meeste beleidsmaatregelen die in deze tabel zijn opgenomen worden door vrijwel alle universiteiten uitgevoerd.

Tabel 6.5: Overige beleidsmaatregelen

	UU	TUD	UvA	LEI	VU	RUG	TUE	RU	UM	UT	WUR	EUR	UvT	OUNL
V : wordt nu uitgevoerd O : idem, maar niet door alle faculteiten X : werd uitgevoerd, maar is stopgezet ? : onbekend														
Nota's over emancipatiebeleid of positie van vrouwen	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V
Opname emancipatiebeleid in jaarverslag of strat.verslag	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V
Deelname aan nationale of internationale activiteiten	V	O	V		V			V	V			V		
Emancipatiecommissie/-medewerker	V	V	X	X	V	V	X	V	X	V	V	V	V	V
Jaarlijkse gespreksrondes met decanen		O			V					V		V		
Bonusregeling			V		?				V	V		V	X	V

Om duidelijk te laten blijken in hoeverre een universiteit zich bezig houdt met het verbeteren van de positie van vrouwelijke wetenschappers, worden beleidsnota's over het onderwerp geschreven of wordt het beleid in het jaarverslag genoemd. Deze vorm van aandacht voor het emancipatiebeleid is echter geen garantie voor daadwerkelijk uitvoering van maatregelen. De UL heeft bijvoorbeeld op internet een uitgebreid document over het emancipatiebeleid geplaatst. Een respondent van deze universiteit geeft echter aan dat het document niet gebruikt wordt en dat niet alle beleidsmaatregelen die in het document genoemd worden uitgevoerd worden. Zo geven vele respondenten aan geen nut meer te zien in het schrijven van allerlei nota's, maar "*echt iets te willen doen*". In de praktijk is gebleken dat de uitvoering van de beleidsmaatregelen niet altijd consequent gedaan wordt. De UT heeft al een aantal beleidsnota's geschreven over het emancipatiebeleid. Een respondent geeft echter aan dat een nota die in de jaren negentig geschreven is nog steeds actueel is en daarom die aanbevelingen gebruikt kunnen worden voor het huidige beleid.

De deelname aan nationale en internationale activiteiten, zoals het Equal-project en het Ambassadeursnetwerk lijkt de uitvoering van een emancipatiebeleid wel te stimuleren. De universiteiten die betrokken zijn geweest bij het Equal-project hebben een aantal effectieve beleidsmaatregelen ingevoerd, zoals de RU, de EUR en de VU. En omdat *commitment* voor dit onderwerp vanuit de top zo belangrijk is, wordt door de deelname van collegevoorzitters van verschillende universiteiten aan het Ambassadeursnetwerk aangetoond dat de universiteit de noodzaak van het voeren van een emancipatiebeleid inziet en de daadkracht heeft de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren.

Daarnaast komt de stimulans tot het voeren van beleidsmaatregelen van een aantal interne factoren, zoals de aanstelling van een emancipatiemedewerker (tegenwoordig een beleidsmedewerker met emancipatiebeleid in het takenpakket), een emancipatiecommissie of een stuurgroep. Wel blijkt uit ervaringen van universiteiten in het verleden dat aansluiting van dergelijke netwerken en medewerkers met de uitvoering van beleid in de praktijk door faculteiten belangrijk is om daar ook echt invloed op uit te kunnen oefenen. Gespreksrondes kunnen een goed inzicht bieden in de mogelijkheden van emancipatiebeleid in de verschillende faculteiten. Juist omdat faculteiten zo verschillend ingericht kunnen zijn en daardoor een verschillende toepassing van emancipatiebeleid noodzakelijk is, is de kennis

hiervan op centraal niveau belangrijk. Structureel onderling contact over voortgang en ontwikkeling is van belang voor de effectiviteit van het beleid. Tenslotte wordt door een aantal universiteiten verwacht dat een bonusregeling faculteiten stimuleert om meer vrouwelijke UHD's of hoogleraren aan te stellen.

3 In hoeverre dragen de getroffen maatregelen bij aan de verbetering van de positie van vrouwelijke wetenschappers?

De derde onderzoeksvraag wordt beantwoord door een indeling te maken naar de mate van effectiviteit van beleidsmaatregelen. De effecten van zowel centraal als decentraal uitgevoerde beleidsmaatregelen worden beschreven, waardoor universitaire initiatieven, pilotprojecten en facultaire initiatieven door elkaar worden behandeld. Hoewel er verschillen zijn in het niveau waarop maatregelen zijn uitgevoerd, is het voor de gehele universiteit interessant te weten wanneer een bepaalde maatregel succesvol is geweest en waarom. Omdat niet voor alle beleidsmaatregelen de effectiviteit bepaald kon worden op basis van een toename in de instroom of doorstroom van vrouwelijke wetenschappers, is voor sommige maatregelen het onderscheid gemaakt op basis van de manier waarop uitvoering heeft plaatsgevonden.

BEST PRACTICES

Het voeren van maatregelen vanuit een individueel perspectief om de positie van vrouwen te verbeteren, lijkt steeds minder gebruikelijk binnen Nederlandse universiteiten. Er worden mentoringprojecten opgesteld en cursussen aangeboden aan vrouwen om hen te stimuleren een wetenschappelijke loopbaan te realiseren. Bij gebleken succes worden dergelijke maatregelen echter universiteitsbreed ingezet, waardoor ze voor zowel vrouwen, als mannen beschikbaar zijn en niet meer tot het emancipatiebeleid behoren. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de ervaringen van de UU en de UvT. Ook bij de VU en de UM (onderzoeksatelier V/m) werden speciale stimuleringscursussen in eerste instantie aan vrouwen aangeboden, maar werd de doelgroep later vergroot, omdat verwacht werd dat ook mannelijke wetenschappers hier baat bij hebben. De effectiviteit van beide maatregelen is aangetoond, waardoor deze als *best practices* gekenmerkt kunnen worden. De laatstgenoemde maatregel vormt echter geen onderdeel van het emancipatiebeleid. De uitvoering van deze maatregel zorgt er wellicht niet direct voor dat meer vrouwen instromen, maar wel dat hun kans op doorstroming toeneemt. Volgens de deelnemers van het project in de UU en de UvT heeft het geholpen in hun loopbaan. Ook de mentoren blijken enthousiast over deelname aan het project. Volgens de respondenten van de drie universiteiten snijdt het mes aan twee kanten; enerzijds worden vrouwen gestimuleerd in het nastreven van hun loopbaanwensen en worden zij geadviseerd door rolmodellen, anderzijds vergroot het contact met de mentee het inzicht van de mentor in de problematiek waar vrouwen in hun loopbaan mee te doen kunnen krijgen. Het gevolg van het succes van de pilotprojecten is dat het vervolg van het project universiteitsbreed wordt aangeboden.

Maatregelen vanuit een individueel perspectief lijken onmisbaar voor de vergroting van het aandeel vrouwelijke wetenschappers. Hoewel deze vrouwen niet verschillend hoeven te zijn van hun mannelijke collega's wat betreft hun werkervaring, de omvang van hun netwerk of hun ontwikkelde competenties, worden zij op enigerlei wijze toch benadeeld, waardoor een mentoringproject of netwerk een effectieve beleidsmaatregel kan zijn om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Het biedt deelnemers extra kansen in of door te stromen. Ook de stimuleringspremies die worden gebruikt om vrouwelijke promovendi en postdocs te stimuleren om naar het buitenland te gaan, blijken effectief te zijn in het verbeteren van de positie van deze vrouwen. Uit onderzoek van de RU bleek dat het bezoek van deze vrouwen aan een universiteit in het buitenland met behulp van de premie hen heeft geholpen in het verwerven van een (hogere) vervolgfunctie en dat zij zonder die premie geen buitenlandervaring hadden opgedaan.

Beleidsmaatregelen die vanuit een institutioneel perspectief gevoerd worden hebben betrekking op de werving- en selectieprocedures, het loopbaanbeleid en de manier waarop beleid tot stand komt aan een universiteit. Het bieden van meer mogelijkheden om een

wetenschappelijke loopbaan te creëren en ervoor zorgen dat de procedures transparanter zijn, kan ervoor zorgen dat de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers op hogere niveaus verminderd. De doorlichting en bijsturing van de selectieprocedure is een maatregel die in de RU zeer effectief is gebleken. De genderneutrale werving- en selectieinstrumenten die door de directie P&O worden aanbevolen in het Handboek 'Werven en selecteren' worden goed ingezet door BAC's. De universiteit heeft dan ook cursussen en workshops aangeboden aan de leden van deze commissies over het genderneutraal werven en selecteren. In de gevallen waar vrouwen hebben gereageerd op vacatures, werden zij na de bijsturing van de werving- en selectieprocedure vaker uitgenodigd. De VU heeft op basis van het succes van de RU een zelfde training aan personeelsfunctionarissen aangeboden. De mate van succes aan deze universiteit blijkt sterk afhankelijk van de inspraak en betrokkenheid van deze functionarissen bij de procedures. Omdat leidinggevenden geen trainingen hebben gevolgd komt het initiatief om genderneutraal te werven en selecteren voornamelijk vanuit de functionarissen. Omdat zij niet altijd even nauw betrokken zijn, verschilt de effectiviteit van deze maatregel waarschijnlijk. De VU heeft niet onderzocht wat tot nu toe het effect is van de trainingen, omdat deze nog maar kort geleden aangeboden zijn.

Beleidsmaatregelen als een *tenure track*-programma voor vrouwen en de persoonsgebonden leerstoel zorgen ervoor dat vrouwelijke wetenschappers binnen relatieve korte tijd en op 'aangepaste' wijze hogerop de wetenschappelijke ladder komen. Dergelijke maatregelen zijn dan ook effectief voor het bevorderen van het aandeel vrouwelijke wetenschappers. In de RUG zijn met behulp van deze maatregelen veel vrouwen aangesteld. Er is een toename in het aandeel vrouwen in de totale wetenschappelijke staf van deze universiteit. Er kleeft mogelijk echter een nadeel aan dit initiatief. Aangezien universiteiten die een *tenure track* loopbaan voor vrouwen aanbieden, ook *tenure track*-posities voor alle wetenschappers hebben gecreëerd, bestaat het vermoeden bij verschillende respondenten dat vrouwen minder kans maken op de algemene plaatsen, omdat voor hen een specifiek initiatief bestaat, dat door sommigen gezien wordt als een vervangende maatregel. Bovendien bestaat het vermoeden dat vrouwen niet als volwaardig wetenschapper gezien worden, doordat zij via deze specifieke maatregel de mogelijkheid krijgen door te stromen. Tegenstanders van het uitvoeren van een dergelijke beleidsmaatregel verwachten dan dat er concessies gedaan zijn aan de vereiste wetenschappelijke kwaliteit. Of deze weerstand bestaat is niet duidelijk en niet onderzocht.

De effectiviteit van de uitvoering van een aantal beleidsmaatregelen die vanuit een institutioneel perspectief genomen zijn, is aangetoond. Het succes blijkt afhankelijk van de inzet en draagvlak van faculteiten. Aangezien niet elke leidinggevende overtuigd is van de noodzaak deze maatregelen in te zetten of geen mogelijkheden ziet om de maatregel in te voeren, kunnen deze initiatieven niet altijd in de gehele universiteit worden uitgevoerd.

AVERAGE PRACTICES

Een beleidsmaatregel die vanuit een individueel perspectief gevoerd wordt en waarvan de effectiviteit niet kan worden aangetoond, is de bijsturing van vacatureteksten. De reacties van respondenten op het voeren van deze maatregel blijken verschillend. Enerzijds is men enthousiast over de maatregel, omdat men verwacht dat daardoor meer vrouwen instromen. Anderzijds wordt de maatregel niet consequent toegepast en verwacht een aantal respondenten dat het juist weerstand op kan wekken bij vrouwelijke wetenschappers:

"Zij willen niet uitgenodigd worden, omdat ze vrouw zijn. Zij willen uitgenodigd worden omdat ze talent hebben."

Opvallend is dat verschillende respondenten bij deze maatregel, maar ook bij het voeren van een voorkeursbeleid of streefcijfers suggereren dat de kwaliteit van de vrouwen die instromen via dergelijke maatregelen minder zou zijn dan dat van mannelijke wetenschappers, omdat zij enige voorkeur genieten. Verschillende respondenten hebben ervaring met situaties waarin vrouwen die op speciaal voor hen gecreëerde plekken worden aangesteld, scheef worden aangekeken. Dit kan faculteiten ervan weerhouden dergelijke maatregelen uit te voeren.

Ook het instellen van een actief vrouwenennetwerk lijkt een goed middel om de sociaal en professioneel kapitaal van vrouwen te vergroten en hen te stimuleren een wetenschappelijke loopbaan na te streven. Vooral de netwerken van de drie bèta-universiteiten, de TUD, de TUE en de UT, lijken succesvol. Deze netwerken van de eerste twee universiteiten richten zich dan ook alleen op vrouwelijke wetenschappers, niet op OBP'ers. Bovendien hebben de netwerken betrekking op een kleine groep in de universiteit, waardoor het een overzichtelijke en daardoor wellicht hechtere groep is. De TUE heeft bovendien voor de start van het netwerk een onderzoek verricht onder vrouwelijke wetenschappers naar de wenselijkheid van dit netwerk. Het vrouwenennetwerk speelt een grote rol in het samenkomen met en opleiden en informeren van vrouwen. Ook fungeert een vrouwenennetwerk in een aantal gevallen als een mentoringproject. Bovendien richten de netwerken van bijvoorbeeld de RU en de UT zich sterk op de beïnvloeding van beleidsvoering op universitair niveau en facultair niveau dat de ontwikkeling van het emancipatiebeleid alleen maar ten goede kan komen.

Van de uitvoering van de beleidsmaatregel waarbij BAC's verantwoording af moeten leggen over de werving van vrouwen wordt verwacht dat faculteiten meer aandacht zullen hebben voor het aantrekken van vrouwen in alle stappen van de werving van kandidaten. Het afleggen van die verantwoording blijkt een vrij tijdrovende maatregel. Uit een pilotproject van de VU bleek dat BAC's niet enthousiast waren over de maatregel. Het kostte volgens hen te veel tijd om bij elke stap te moeten verantwoorden hoeveel vrouwen gereageerd hadden en waarom zij eventueel werden afgewezen. Uit de evaluatie van deze maatregel bleek echter wel dat op 2 van de 3 te vergeven hoogleraarposities, waarbij een dergelijke verantwoording plaatsvond, een vrouw werd aangesteld. Op basis daarvan kan niet automatisch geconcludeerd worden dat de maatregel effectief is, maar het is een opvallend resultaat. Om het daadwerkelijk resultaat van de inzet van deze maatregel te controleren zou het effect op het aandeel aangestelde vrouwen over een lange termijn nagegaan moeten worden. Ook bij de RUG moet verantwoording worden gegeven van het aandeel vrouwelijke kandidaten dat in de verschillende stappen van werving en selectie aanwezig is. Aan de aanbeveling wordt in eerste instantie geen gehoor gegeven door BAC's. In 2006 is sporadisch een dergelijke verantwoording gegeven. Van de 5 benoemingen waarbij dit is gedaan, zijn 2 vrouwen benoemd. Ook hier gaat het om een klein aantal benoemingen waarbij een dergelijke verantwoording is afgelegd, waardoor over de effectiviteit ervan weinig geconcludeerd kan worden. Uit de ervaringen van de 2 universiteiten blijkt dat faculteiten weinig heil zien om over de werving van kandidaten zo gedetailleerd te rapporteren. Het rapporteren heeft mogelijk wel een positief effect op de benoeming van vrouwen. Bovendien maakt het de procedure inzichtelijker.

Streefcijfers worden door universiteiten met name ingezet om de bewustwording van de noodzaak van het voeren van een emancipatiebeleid te onderstrepen. Het is geen middel dat er voor zorgt dat het aandeel ook daadwerkelijk stijgt, maar het is de bedoeling dat het faculteitsbesturen ertoe aanzet beleid te bedenken om de positie van vrouwen te verbeteren. Het bepalen van streefcijfers aan de TUE ging bijvoorbeeld gepaard met de start van het *tenure track*-programma voor vrouwen. Binnen de meeste universiteiten zijn streefcijfers op centraal niveau geformuleerd en worden op basis daarvan maatregelen op centraal niveau ingezet. Verschillende respondenten geven aan dat faculteiten de streefcijfers niet overnemen of er geen beleid op voeren om de streefcijfers ook daadwerkelijk te bereiken. Slechts weinig universiteiten voeren een voorkeursbeleid. De meeste respondenten weten niet of er op decentraal niveau wel een dergelijk beleid gevoerd wordt. Zoals zojuist al aangegeven is, staan veel respondenten niet positief tegenover het toepassen van deze maatregel. En in de gevallen dat wel een voorkeursbeleid gevoerd wordt, wordt dit alleen voor hogere wetenschappelijke functies gedaan en alleen in die faculteiten waar de BAC's overtuigd zijn van het nut een voorkeursbeleid toe te passen. Daarom kan niet bepaald worden of de maatregel wel of niet effectief is.

Omdat verwacht wordt dat vrouwen belemmerd worden door het beeld dat men binnen de universiteit heeft van wat een goede wetenschapper is en doet, worden maatregelen ingezet vanuit een cultureel perspectief om deze beoordeling te veranderen. Het corrigeren van de wetenschappelijke output naar de duur van de werkweek en het plaatsen van minstens één vrouw in de BAC zijn maatregelen die ervoor zouden moeten zorgen dat de beoordeling van

kandidaten verandert, waardoor de kansen van vrouwen om in te stromen vergroten. Aan het bereiken van een daadwerkelijke verandering in de wijze waarop het selectieproces ingericht wordt zou op facultair niveau een onderzoek gewijd moeten worden, voordat men de effectiviteit van de inzet van deze maatregelen kan beoordelen. Colleges van Bestuur spreken in de meeste universiteiten uit dat zij van faculteiten verwachten dat de wetenschappelijke output op basis van de duur van de werkweek wordt aangepast en dat zelfs de beoordeling van de output zou moeten veranderen. In een aantal universiteiten, waaronder UT, is door het CvB aanbevolen de output meer op kwaliteit te beoordelen en minder op kwantiteit door op basis van de 5 beste publicaties van een wetenschapper te selecteren. Of deze maatregelen daadwerkelijk effectief zijn, kunnen respondenten niet beoordelen, aangezien niet bekend is of maatregelen in alle gevallen worden toegepast. En ook al blijkt uit onderzoek van Van der Brink en Brouns (2006) dat het opnemen van één, maar het liefst meer vrouwen, in de benoemingsadviescommissie, de kansen op in- of doorstroming positief beïnvloedt, dan nog zijn niet alle respondenten, laat staan alle leidinggevenden, overtuigd van het nut ervan.

Een aantal universiteiten heeft een bonusregeling geïntroduceerd om het aandeel vrouwelijke UHD's of hoogleraren te vergroten. In de vier universiteiten waar een bonusregeling is, wordt er weinig gebruik van gemaakt. Het aantal keren dat gebruik gemaakt is van de regelingen is in al deze universiteit op één hand te tellen. De UvA is echter een uitzondering. Het stimuleringsfonds van de UvA bestaat sinds 1993 en keert de helft van de aanstellingskosten van vrouwelijke UHD's en hoogleraren uit, gedurende 3 jaar. De collegevoorzitter noemde het in 2002 zijn middel om een kritische massa te creëren. Uit de vergelijking van de glazen plafond-index in hoofdstuk 2 blijkt dan ook dat deze index aan de UvA relatief laag is. Het budget van het fonds is in 1998 echter wel verlaagd naar €100.000. Desondanks zijn in 2005 7 bevorderingen financieel ondersteund. Waarom de maatregel bij de UvA wel succesvol wordt uitgevoerd en bij de UM, EUR en OU minder succes wordt geboekt, is niet duidelijk.

De *Gender Impact Assessments* die zijn verricht aan de UL en de VU hebben weinig concreet effect op het emancipatiebeleid of de positie van vrouwen opgeleverd. Respondenten geven aan dat de resultaten ervan wel voor een omslag in het denken hebben gezorgd en leidinggevenden hebben overtuigd van de problematiek. De resultaten van de GIA die aan de VU is uitgevoerd zijn niet goed toegepast in een ander fusieproces, terwijl dat wel de bedoeling was. De GIA die aan de UL is uitgevoerd, heeft geleid tot een aanpassing van het concept universitair strategisch verslag en de aanpassing van een jaarverslag van een faculteit. Er zijn op basis van de GIA 50 aanbevelingen gedaan richting het CvB om de positie van vrouwen te verbeteren. Een respondent van de universiteit geeft echter aan dat tot op heden nog geen wezenlijke veranderingen in het personeelsbeleid zijn ingevoerd.

WORST PRACTICES

Worst practices op het gebied van emancipatiebeleid zijn er niet. Alle beleidsmaatregelen die zijn ingezet kunnen een positief effect hebben op de positie van vrouwelijke wetenschappers. Wanneer de beleidsuitvoering echter gebrekkig is of een degelijke evaluatie ontbreekt, kan een maatregel heel snel worden stopgezet. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de maatregel om exitinterviews te houden met de vertrekkende wetenschappers. In een aantal universiteiten is geëxperimenteerd met deze maatregel. De RU heeft deze beleidsmaatregel bijvoorbeeld uitgevoerd om de verschillen in redenen voor uitstroom tussen mannen en vrouwen te achterhalen. Uitstromende wetenschappers of facultaire personeelsfunctionarissen werden verzocht vragenlijsten in te vullen en terug te zenden naar de directie P&O. Aan dit verzoek werd amper gehoor gegeven, waardoor de uitvoering van de beleidsmaatregel niet werd verricht zoals gepland en geen conclusies getrokken konden worden. Het uitvoeren van de maatregel op zich heeft vanzelfsprekend geen negatieve invloed op de positie van vrouwen. De beleidsmaatregel wordt genoemd als *worst practice*, omdat de uitvoering niet effectief is, waardoor de ontwikkeling van deze maatregel niets heeft opgeleverd (en juist tijd en geld heeft gekost). Op facultair niveau worden in twee universiteiten exitinterviews gehouden met vertrekkende wetenschappers. De uitvoering van deze maatregel wordt echter aan de

leidinggevend overgelaten. Een goed registratiesysteem of een mogelijkheid tot vergelijking van resultaten ontbreekt.

4 Zijn er randvoorwaarden voor succesvolle beleidsmaatregelen te herleiden uit de gevonden *best practices*?

Zojuist is antwoord gegeven op de vraag welke *best*, *average* en *worst practices* onderscheiden kunnen worden in de periode 2000-2007 op het gebied van emancipatiebeleid in Nederlandse universiteiten. Opvallend is dat met name beleidsmaatregelen die vanuit een individueel perspectief gevoerd worden en een aantal die vanuit een institutioneel perspectief gevoerd worden, effectief zijn of goed worden uitgevoerd.

De manier waarop een beleidsmaatregel wordt uitgevoerd, hoe men start, is al van belang voor het succes van een maatregel. Een voorbeeld daarvan is het mentoringproject aan de UU en de UvT. Een respondent van de UvT geeft aan dat het mentorproject aan deze universiteit in vergelijking met het project aan de UU relatief veel deelnemers had. Dat komt volgens de respondent, omdat deelnemers individueel benaderd zijn en niet, zoals bij de UU is gedaan, één en dezelfde brief naar alle vrouwen is verzonden. Desondanks is ook het mentorproject aan de UU zeer effectief gebleken. De universiteit had voor dit project echter deelnemers gehad, indien wetenschappers op dezelfde wijze benaderd waren.

Om überhaupt van een succesvolle beleidsmaatregel te kunnen spreken, is het van belang dat de effectiviteit ervan door universiteiten en faculteiten zelf op een goede wijze geëvalueerd wordt. In vrijwel geen enkele universiteit wordt een evaluatie gedaan of wordt achterhaald waarom een maatregel weinig of geen effect heeft. Een voorbeeld daarvan is de bonusregeling voor de aanstelling van een vrouwelijke UHD of hoogleraar. Vrijwel elke universiteit die de beleidsmaatregel toepast, moet concluderen dat er beperkt gebruik van wordt gemaakt. Men probeert echter niet te achterhalen waarom faculteiten weinig belangstelling tonen voor het verkrijgen van de bonus.

Door verschillende respondenten op zowel centraal als decentraal niveau wordt aangegeven dat de uitvoering van een emancipatiebeleid afhankelijk is van de inzet van één persoon. Indien deze initiator uitstroomt, valt daarmee de aandacht voor de uitvoering van een emancipatiebeleid. Daarentegen menen respondenten ook dat het emancipatiebeleid niet langer de verantwoordelijkheid moet zijn van één persoon, waardoor het wordt gezien als een afgescheiden, apart beleid, maar onderdeel moet zijn van het algehele personeelsbeleid. Het moet vanzelfsprekend zijn dat er aandacht is voor de positie van vrouwelijke wetenschappers, in alle beslissingen die genomen worden. Verschillende universiteiten richten zich daarom op *gender mainstreaming*, een vorm van beleid waarin emancipatiedoelen zijn geïntegreerd in regulier, algemeen beleid. De genderneutrale werving- en selectieinstrumenten van de RU is een goed voorbeeld van een effectieve beleidsmaatregel op dit gebied. Ook het Onderzoeksatelliet V/m van de UM is succesvol. Hoewel dit maatregelen zijn die zowel voor mannelijke, als vrouwelijke wetenschappers gelden, wordt verwacht dat met name vrouwen hiervan profijt hebben.

Eén van belangrijkste randvoorwaarden voor een effectieve maatregel is het draagvlak dat bestaat bij de centrale top, maar ook bij faculteiten en op een nog lager niveau, de afdeling. Sleutelpersonen die op deze niveaus enigszins invloed kunnen uitoefenen op de uitvoering van een emancipatiebeleid zijn bepalend voor het succes ervan. Aangezien aan het niet uitvoeren van een beleidsmaatregel in geen enkele universiteit consequenties verbonden zijn, is de druk minder groot voor faculteiten om de positie van vrouwelijke wetenschappers te verbeteren. Vooral op centraal niveau wordt externe druk ervaren. Faculteiten worden hier niet direct mee geconfronteerd. Het creëren van bewustwording bij leidinggevenden van de noodzaak beleidsmaatregelen te voeren, lijkt noodzakelijk om vooruitgang in beleidsuitvoering te creëren. De RU is hierin geslaagd. Naar verwachting hebben vooral de trainingen daar een belangrijke invloed gehad op de toepassing van de instrumenten. De bewustwording van de noodzaak het werving- en selectieproces bij te sturen is daardoor vergroot. Om daadwerkelijk een verandering te kunnen realiseren en de kans voor vrouwen op in- of doorstroming te vergroten, lijkt de training voor de BAC's en de aanreiking van bruikbare genderneutrale instrumenten noodzakelijk.

Het succes van beleidsmaatregelen als het mentoringproject is effectief, omdat deelnemers op eigen initiatief meededen en de uitvoering zelf in de hand hadden. In het geval van de mentoringprojecten hadden alle vrouwelijke deelnemers behoefte aan een dergelijke vorm van mentoring en wilde graag een mentor toegewezen krijgen. Mentoren wilden graag als rolmodel optreden. Dat vrouwen vervolgens de kennis ook daadwerkelijk konden toepassen in de praktijk verklaart het succes.

Bovendien lijken beleidsmaatregelen die betrekking hebben op de in- of doorstroom van vrouwelijke promovendi, postdocs en UD's gemakkelijker uit te voeren voor faculteiten. Er zijn immers voldoende vrouwen aanwezig op promovendus- of postdocniveau, zodat het vrouwelijk talent uit grotere kweekvijver geselecteerd kan worden dan het geval is voor UHD- of hoogleraarposities. Internationale werving vergroot echter de mogelijkheid om vrouwen aan te stellen op deze niveaus.

Daarnaast speelt ook de grootte van de faculteit en de mogelijkheden die gecreëerd kunnen worden (financieel, formatieruimte) een rol in de toepassing van een beleidsmaatregel, waarbij plekken gecreëerd worden voor vrouwen. De financiering van bijvoorbeeld *tenure track*-posities komt in eerste instantie vanuit centraal niveau, maar van faculteiten wordt wel verwacht dat zij dit na een aantal jaar overnemen. Een aantal faculteiten aan de RUG heeft om die reden geen *tenure track*-posities voor vrouwen gecreëerd. Daarom is deze beleidsmaatregel niet universiteitsbreed toepasbaar.

6.3 Conclusies en aanbevelingen

De uitvoering van personeelsbeleid wordt steeds vaker overgeheveld naar decentraal niveau. Ook voor de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van een emancipatiebeleid zijn faculteiten grotendeels verantwoordelijk. Sturing vanuit de top van de universiteiten is er vrijwel niet. Faculteiten worden enkel beoordeeld op een daadwerkelijk verhoging van het aandeel vrouwen en niet op de manier waarop dat gebeurt, en zelfs dat wordt niet in elke universiteit gedaan. Soms ontbreekt het in universiteiten al aan de basisinformatie die nodig is om te bepalen in hoeverre beleidsmaatregelen nodig zijn om de positie van vrouwen te verbeteren. De OU is sinds een aantal jaar juist erg gefocust op het verzamelen en monitoren van deze informatie, zodat zij haar beleid daarop kan afstemmen. Sommige respondenten weten niet het exacte aandeel vrouwelijke UHD's en hoogleraren, maar voeren wel een facultair of universitair emancipatiebeleid, terwijl juist deze informatie van belang is om te bepalen waar de organisatie zich op moet richten. Vrijwel alle universiteiten hanteren de doelstelling die door het ministerie van OC&W in 2005 is genoemd, namelijk 15% aan vrouwelijke hoogleraren in 2010. Op basis van deze doelstelling worden allerlei maatregelen ingezet om het aandeel vrouwen in hogere functies zo snel mogelijk te vergroten. Een groot aantal respondenten gaf aan de voorkeur te hebben voor maatregelen waarmee snel een resultaat geboekt kan worden, zoals het *tenure track*-programma of persoonsgebonden leerstoelen. Het gevaar hiervan is dat aandacht voor bijvoorbeeld de organisatiecultuur ontbreekt. Werving- en selectieprocedures voor gewone aanstellingen zijn in de meeste gevallen nog steeds hetzelfde, het is blijkbaar heel lastig verantwoording te geven van de stappen die genomen worden tijdens de procedure, terwijl dit het geheel alleen maar inzichtelijker maakt. Er zit nog steeds niet in alle gevallen minstens één vrouw in de BAC, laat staan twee, terwijl uit eerder onderzoek blijkt dat dit de kans op instroom van vrouwelijke wetenschappers vergroot. Daarom is het initiatief van de RU en de VU om trainingen aan te bieden aan personeelsfunctionarissen en leidinggevendenden een goede maatregel om de beeldvorming van wat een goede wetenschapper is, te veranderen. Het handboek 'Werven en selecteren' dat in de RU is uitgedeeld wordt door de meeste BAC's gebruikt en komt de transparantie van het werving- en selectieproces ten goede.

Het succes van emancipatiebeleid gaat twee kanten op. Enerzijds worden er successen geboekt door de inzet van maatregelen die op korte termijn het aandeel vrouwen doen toenemen. Dat is effectief, er zijn immers meer vrouwen werkzaam in de universiteit. In verschillende universiteiten wordt verwacht dat deze vrouwen de functie van rolmodel in zullen nemen en vanzelf meer vrouwen zullen aantrekken. Omdat meer vrouwen worden

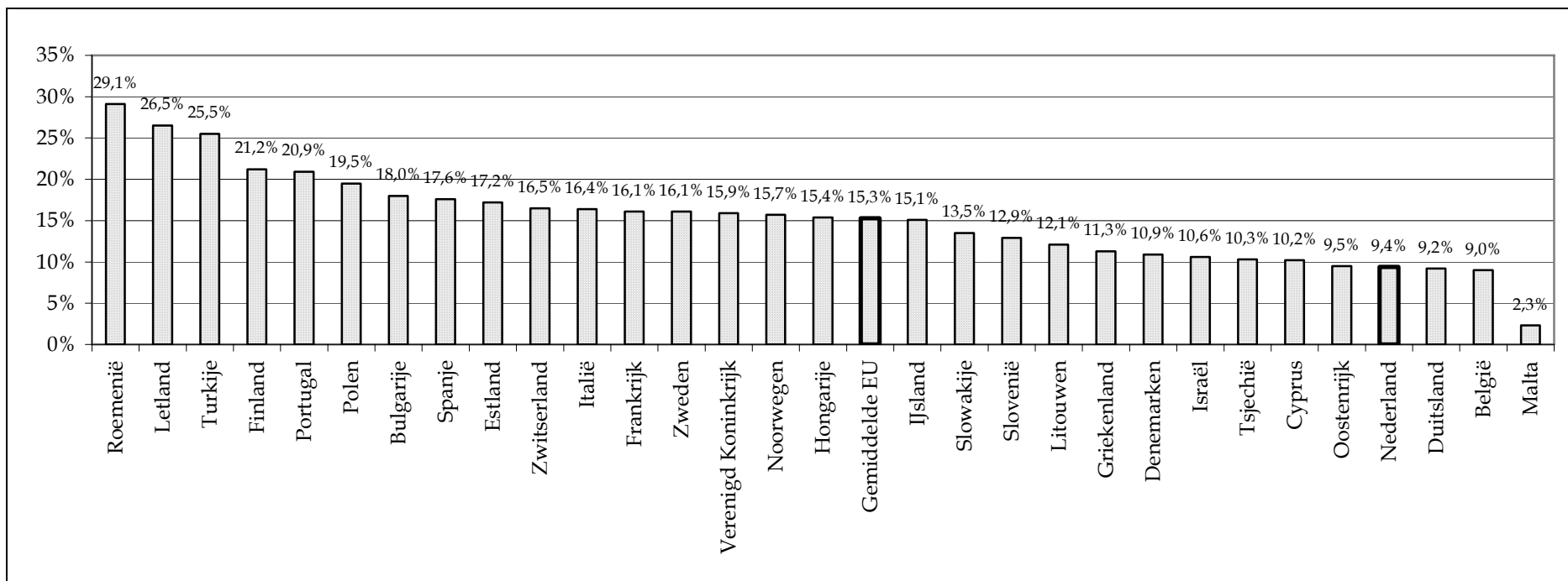
aangesteld, verandert de gehele organisatiecultuur vanzelf en zal op den duur de helft van de wetenschappers vrouw zijn. Dit is een mooi perspectief, maar zover zijn we nog niet. Uit de extrapolatie in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006 (Korsten et al., 2006) bleek immers dat de doelstelling van het Ministerie van OC&W niet bereikt wordt, indien universiteiten doorgaan op de manier waarop zij nu hun beleid voeren. Er zijn extra maatregelen nodig. En daarvoor is daadkracht nodig op facultair niveau. Dit lijkt het knelpunt te zijn in de uitvoering van een succesvol emancipatiebeleid. De UL experimenteert nu met een aantal praktische pilotprojecten op het gebied van emancipatiebeleid aan een faculteit en is voornemens deze bij gebleken succes universiteitsbreed in te zetten. Dergelijke initiatieven zouden in meer universiteiten moeten worden ontplooid. Nu is in veel universiteit het beeld van het gevoerde emancipatiebeleid onvolledig, omdat men niet op de hoogte is van de activiteiten op facultair niveau. Een respondent gaf dan ook aan dat er eigenlijk veel meer kennis op dit gebied gedeeld zou moeten worden tussen faculteiten en met bestuurders op centraal niveau. Een respondent van een andere universiteit gaf aan dat uitwisseling van ervaringen tussen universiteiten zou moeten worden georganiseerd. Nu doen universiteiten dat al op kleine schaal. Het succesvolle mentoringproject van de UvT is overgenomen door de UU en de UT en de VU heeft de training rondom bijsturing van werving- en selectieprocedures overgenomen van de RU.

Het emancipatiebeleid dat universiteiten inzetten is fragmentarisch. Men probeert vanuit allerlei perspectieven beleidsmaatregelen uit. De uitvoering is echter vaak gebrekkig of wordt niet geëvalueerd, waardoor resultaten uitblijven. Indien effectiviteit op korte termijn uitblijft, wordt de uitvoering stopgezet. Dat lijkt een knelpunt voor veel universiteiten. Het gebrek aan kennis over uitvoering en evaluatie. Een maatregel zoals de bijsturing van vacatureteksten hoeft wellicht niet geëvalueerd te worden, omdat wel verwacht wordt dat het een effectieve werking heeft, maar zorg er dan voor dat het consequent ingezet wordt, zodat het enig resultaat kan hebben op het percentage vrouwelijke kandidaten.

De beleidsmaatregelen die daadwerkelijk effectief blijken te zijn, grijpen voornamelijk in op de belemmeringen die vrouwen kunnen ervaren vanuit een individueel perspectief en een institutioneel perspectief. De succesvolle maatregelen die vanuit het laatstgenoemde perspectief gevoerd worden, zijn echter in maar weinig universiteiten ingezet. Het ontbreekt dus aan voldoende succesvolle maatregelen die ingrijpen op belemmeringen die vrouwen ervaren in de organisatiestructuur en de organisatiecultuur. De succesvolle maatregelen hebben vooral betrekking op het stimuleren van de vrouwen zelf. De ontwikkeling en implementatie van beleid kosten tijd en geld. Het effect van het invoeren van beleidsmaatregelen zal eveneens niet altijd direct aanwijsbaar zijn. Een verbetering in de uitvoering van beleidsmaatregelen die betrekking hebben op de organisatiestructuur en -cultuur hoeven daarom geen direct effect te hebben op het aandeel vrouwen, waardoor de verwachting dat de doelstelling van 15% vrouwelijke hoogleraren in 2010 niet behaald wordt niet verandert. De verwachting is dat de inzet van dergelijke maatregelen op de langere termijn een gunstig effect zal hebben op de positie van vrouwelijke wetenschappers.

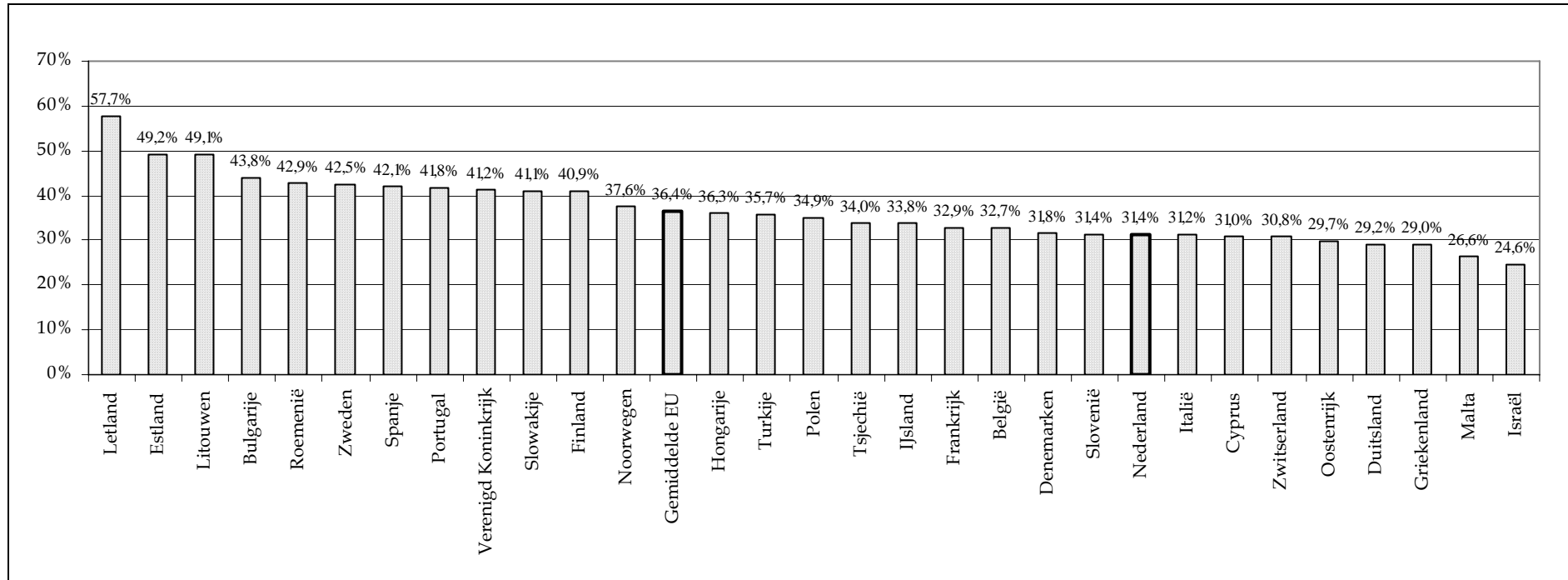
Bijlage A (bij hoofdstuk 2)

Figuur A 1: Percentage vrouwelijke hoogleraren in Europa (peiljaar: 2004)



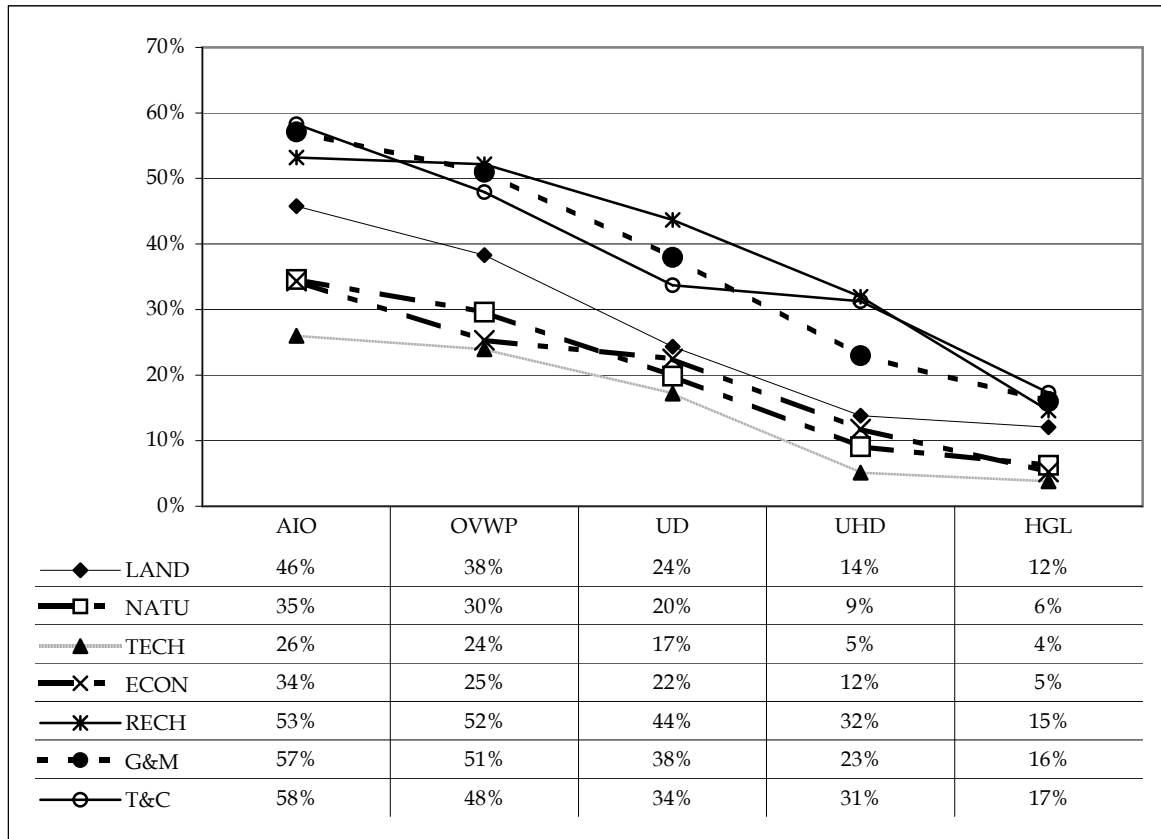
Bron: (EC, 2006)

Figuur A 2: Percentage vrouwelijke wetenschappers in Europa (peiljaar: 2004)



Bron: (EC, 2006)

Figuur A 3: Aandeel vrouwen per HOOP-gebied en functiecategorie - in fte (peildatum 31-12-2006)



Bron: (VSNU, 2006c)

Tabel A 1: Percentage vrouwelijke promovendi, ontwikkeling 2000-2006, gesplitst naar HOOP-gebied

HOOP-gebied	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
LAND	48%	48%	45%	46%	46%	44%	46%
NATU	33%	33%	33%	33%	33%	33%	35%
TECH	25%	24%	26%	25%	26%	24%	26%
ECON	29%	29%	33%	35%	35%	36%	34%
RECH	47%	47%	49%	50%	52%	52%	53%
G&M	59%	60%	59%	59%	58%	57%	57%
T&C	52%	52%	55%	55%	56%	56%	58%

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Tabel A 2: Percentage vrouwelijke overig WP, ontwikkeling 2000-2006, gesplitst naar HOOP-gebied

HOOP-gebied	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
LAND	28%	33%	37%	34%	38%	39%	38%
NATU	25%	26%	25%	26%	26%	27%	30%
TECH	18%	16%	18%	19%	19%	23%	24%
ECON	19%	19%	22%	22%	22%	23%	25%
RECH	49%	49%	49%	48%	49%	50%	52%
G&M	44%	46%	47%	47%	49%	51%	51%
T&C	48%	48%	48%	49%	49%	48%	48%

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Tabel A 3: Percentage vrouwelijke UD's, ontwikkeling 2000-2006, gesplitst naar HOOP-gebied

HOOP-gebied	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
LAND	14%	16%	16%	18%	19%	22%	24%
NATU	12%	13%	14%	15%	17%	19%	20%
TECH	11%	12%	13%	13%	15%	16%	17%
ECON	18%	17%	18%	20%	22%	23%	22%
RECH	42%	41%	42%	42%	44%	45%	44%
G&M	28%	29%	29%	32%	35%	37%	38%
T&C	27%	27%	27%	29%	30%	32%	34%

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Tabel A 4: Percentage vrouwelijke UHD's, ontwikkeling 2000-2006, gesplitst naar HOOP-gebied

HOOP-gebied	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
LAND	5%	8%	10%	11%	11%	12%	14%
NATU	6%	6%	8%	8%	7%	8%	9%
TECH	3%	4%	5%	4%	4%	6%	5%
ECON	7%	9%	8%	9%	10%	11%	12%
RECH	23%	30%	26%	27%	27%	29%	32%
G&M	17%	19%	19%	20%	20%	22%	23%
T&C	17%	24%	24%	26%	27%	30%	31%

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Tabel A 5: Percentage vrouwelijke hoogleraren, ontwikkeling 2000-2006, gesplitst naar HOOP-gebied

HOOP-gebied	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
LAND	7%	7%	10%	10%	11%	12%	12%
NATU	3%	4%	5%	5%	5%	6%	6%
TECH	3%	3%	3%	2%	3%	3%	4%
ECON	3%	3%	4%	4%	4%	4%	5%
RECH	7%	9%	10%	11%	12%	14%	15%
G&M	10%	11%	11%	13%	16%	16%	16%
T&C	14%	15%	17%	15%	16%	17%	17%

Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Tabel A 6: Aandeel vrouwen WP, 31-12-2000

Universiteit	AIO	UD	UHD	HGL
UU	50%	28%	14%	7%
TUD	24%	13%	4%	2%
UvA	33%	28%	16%	11%
LEI	48%	26%	16%	7%
VU	52%	21%	9%	7%
RUG	46%	25%	14%	7%
TUE	26%	8%	1%	2%
RU	41%	17%	8%	8%
UM	54%	29%	17%	4%
UT	30%	12%	6%	4%
WU	48%	14%	5%	7%
EUR	47%	21%	9%	4%
UvT	49%	28%	12%	5%
OU	40%	35%	12%	5%
Totaal	43%	22%	11%	6%

Bron: (VSNU, 2000)

Tabel A 7: Aandeel vrouwen WP, 31-12-2006

Universiteit	AIO	UD	UHD	HGL
UU	49%	34%	20%	14%
TUD	25%	18%	7%	6%
UvA	45%	29%	20%	15%
LEI	48%	32%	24%	15%
VU	47%	32%	17%	10%
RUG	39%	32%	20%	10%
TUE	27%	16%	4%	1%
RU	48%	26%	21%	13%
UM	59%	35%	23%	7%
UT	29%	22%	9%	5%
WU	46%	24%	14%	12%
EUR	50%	27%	11%	6%
UvT	55%	34%	17%	8%
OU	61%	41%	17%	15%
Totaal	42%	29%	16%	10%

Bron: (VSNU, 2006c)

Bijlage B (bij hoofdstuk 4)

Tabel B 1: Lijst mogelijke beleidsmaatregelen, toegestuurd naar respondenten

Beleidsmaatregel	(Nog) niet uitgevoerd	Wordt op dit moment uitgevoerd	Poging ondernomen, zonder succes	Weet ik niet
Bijsturing advertenties (vermelden van diversiteit-/emancipatiebeleid, aanmoedigen van vrouwen om te solliciteren, beeldvorming in advertenties)				
Voorkeursbeleid vrouwen (bij gelijke geschiktheid)				
Voorkeursbeleid vrouwen (bij voldoende geschiktheid)				
Speciaal werving- en selectiebureau ingeschakeld				
Minstens één vrouw in de benoemingsadviescommissie voor hoogleraren				
Benoemingsadviescommissie levert verslag aan bij CvB, waarin werving van vrouwen en eventuele afwijzing van vrouwen wordt verantwoord				
Doorlichting/bijsturing selectiecriteria i.h.k.v. diversiteits-/emancipatiebeleid				
Doorlichting/bijsturing selectieprocedure (testen, interviews, ed.) i.h.k.v. emancipatiebeleid				
Bonusregeling bij de aanstelling van een vrouwelijke UHD/hoogleraar				
Tenure Track-programma voor vrouwen				
Creëren van extra functies van HGL en UHD voor vrouwen				
Mentoring, speciaal voor vrouwen				
Coachingstraject, speciaal voor vrouwen (door professionele coach)				
Cursussen/opleidingen/workshops georganiseerd, speciaal voor vrouwen (bijvoorbeeld training loopbaanmanagement, managementcursussen)				
Consultants, experts ingehuurd (advisering mogelijkheden beleidsvoering gericht op de positie van vrouwen)				
Actief vrouwenennetwerk				
Streefcijfers vrouwen in hogere wetenschappelijke functies				
Persoonsgebonden leerstoel voor vrouwen				
Emancipatiemedewerker/emancipatiecommissie				
Het stimuleren van vrouwelijke postdocs, UD's (d.m.v. bijvoorbeeld reisbeurzen, onderwijsvrij jaar)				
Houden van exitinterviews bij vrijwillig vertrek van vrouwen				

Tabel B 1 (vervolg): Lijst mogelijke beleidsmaatregelen, toegestuurd naar respondenten

Beleidsmaatregel	(Nog) niet uitgevoerd	Wordt op dit moment uitgevoerd	Poging ondernomen, zonder succes	Weet ik niet
Cursussen voor leidinggevenden over stereotypering				
De output van een wetenschapper wordt gecorrigeerd naar de werktijd				
Ruimere mogelijkheid tot ouderschapsverlof dan de wettelijke regeling				
Er is een officieel deeltijdbeleid, waarin gestreefd wordt de mogelijkheid om hogere wetenschappelijke functies in deeltijd te verrichten te vergroten				
Mogelijkheid tot deeltijdverlof (=tijdelijk in deeltijd werken, later het oude aantal uren terug)				
Mogelijkheid tot creëren van duobanen				
Anders, namelijk ...				
Anders, namelijk ...				
Anders, namelijk ...				
Anders, namelijk ...				

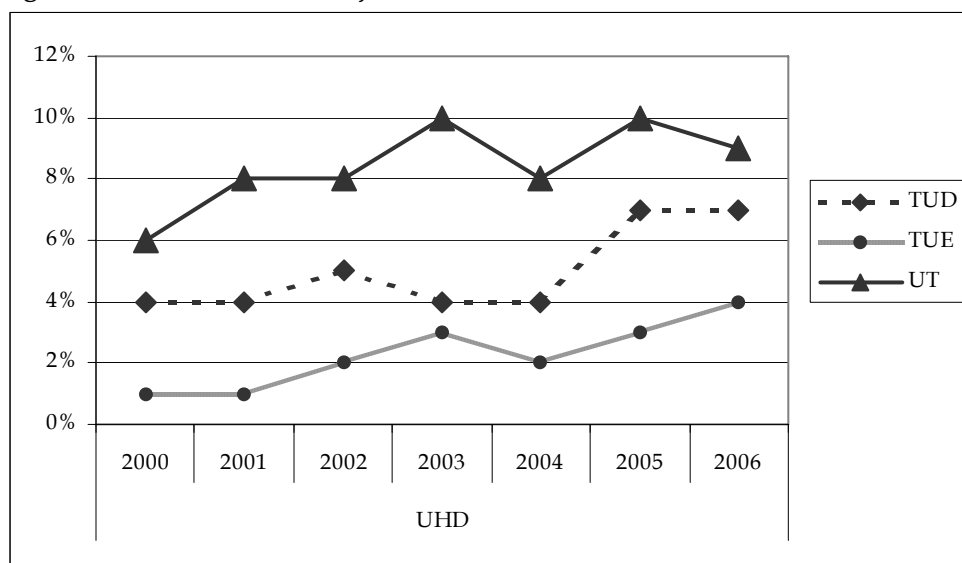
Bijlage C (bij caseverslagen)

Tabel C 1: Aantal ingestroomde en aangestelde UD's in faculteit EUR, periode 1995-2005

Jaar	Aantal UD's ingestroomd		Aantal UD's aangesteld	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
1995	0	0	44	16
1996	0	2	42	18
1997	8	5	39	18
1998	1	1	39	18
1999	1	3	39	19
2000	3	2	41	20
2001	0	0	40	19
2002	4	0	40	17
2003	9	7	41	23
2004	2	2	43	24
2005	4	2	46	24

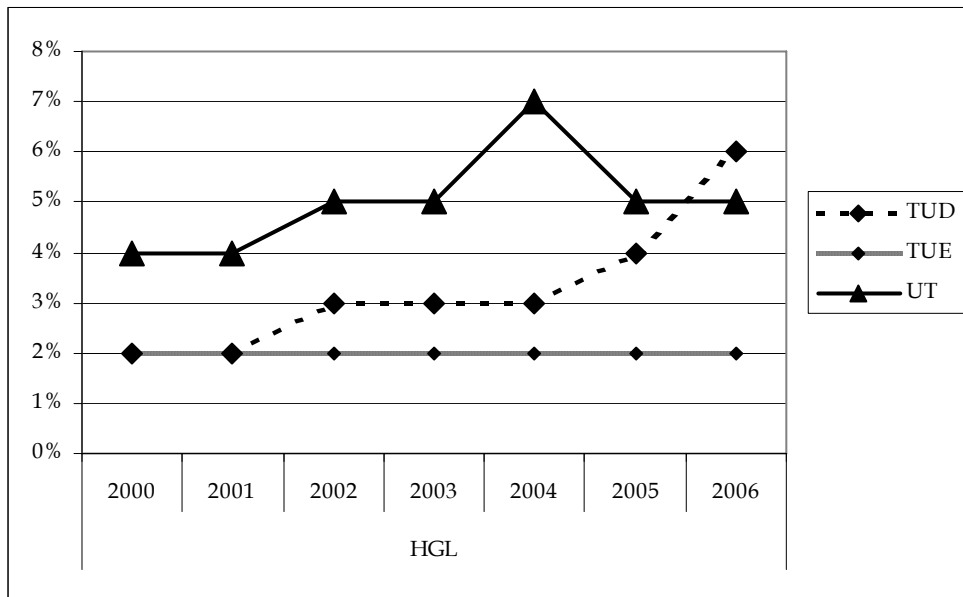
Bron: (EUR, 1995; EUR, 1996; EUR, 1997; EUR, 1998; EUR, 1999; EUR, 2000; EUR, 2001; EUR, 2002; EUR, 2003; EUR, 2004; EUR, 2005)

Figuur C 1: Aandeel vrouwelijke UHD's in de drie technische universiteiten, 2000-2006



Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Figuur C 2: Aandeel vrouwelijke hoogleraren in de drie technische universiteiten, 2000-2006



Bron: (VSNU, 2000; VSNU, 2001; VSNU, 2002; VSNU, 2003; VSNU, 2004; VSNU, 2005b; VSNU, 2006c)

Bijlage D (Afkortingen)

Tabel D 1: Afkortingen

AIO	Assistent in Opleiding, sinds 2004 promovendus
BAC	Benoemingsadviescommissie
BMG	Instituut Beleid en Management Gezondheidszorg
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CDG	Centrum voor Gender en Diversiteit
CEP	Commissie Emancipatie & Personeel
CV	Curriculum Vitae
CvB	College van Bestuur
DEWIS	Delft Women in Science
ECON	Economie
ESF	Europees Sociaal Fonds
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
FBK	Faculteit der Bedrijfskunde
FEW	Faculteit der Economische Wetenschappen
FGG	Faculteit der Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen
FLETT	Faculteit der Letteren
FMW	Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen
FRG	Faculteit der Rechtgeleerdheid
FRW	Faculteit der Ruimtelijke Wetenschappen
fte	Fulltime equivalent
FWB	Faculteit der Wijsbegeerte
FWN	Faculteit der Wiskunde en Natuurwetenschappen
GIA	Gender Impact Assessment
GPI	Glazen Plafond-index
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
HGL	Hoogleraar
HOOP	Hoger Onderwijs- en Onderzoeksplan
LAND	Landbouw
LEI	Universiteit Leiden
LNVH	Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
NATU	Natuur
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek
OBP	Ondersteunend en Beheerspersoneel
OC&W	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OU	Open Universiteit
OVWP	Overig Wetenschappelijk Personeel
P&O	Personeel & Organisatie
QANU	Quality Assurance Netherlands Universities
RECH	Rechten
RFF	Rosalind Franklin Fellowship / Rosalind Franklin Fellow
RU	Radboud Universiteit Nijmegen
RUG	Rijksuniversiteit Groningen
TECH	Techniek
tt	Tenure track
TUD	Technische Universiteit Delft
TUE	Technische Universiteit Eindhoven
UCE	Universitaire Commissie voor Emancipatiezaken
UD	Universitair Docent
UHD	Universitair Hoofddocent
UM	Universiteit Maastricht
UMC	Universitair Medisch Centrum
UT	Universiteit Twente
UU	Universiteit Utrecht

Tabel D1: Afkortingen (vervolg)

UvA	Universiteit van Amsterdam
UvT	Universiteit van Tilburg
VSNU	Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten
VU	Vrije Universiteit
VZ	Voorzitter
WD	Wetenschappelijk Docent
WEV	Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies
WO	Wetenschappelijk Onderzoeker
WOPI	WO-Personeelsinformatie
WP	Wetenschappelijk personeel
WU	Wageningen Universiteit

Literatuurlijst

- Ambassadeursnetwerk.** (2002). "Ambassadeursnetwerk 2001/2002, Ambassadeurs en actiepunten." UvA, dhr. dr. S.J. Noorda, www.ambassadeursnetwerk.nl.
- AWT** (2000). Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia. Adviesraad voor het Wetenschap- en Technologiebeleid.
- Bain, O. & W. Cummings** (2000). "Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational and Industrial Barriers to the Career Advancement of Academic Women." Comparative Education Review **44**(4): 493-514.
- Bathoorn, G.A.** (2006). Projectvoorstel Equal "Participatie als prioriteit". Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Benschop, Y.** (1996). De mantel der gelijkheid. Gender in organisaties. Nijmegen, Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Benschop, Y. & M. Brouns** (2003). "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects." Gender, Work and Organization **10**(2): 194-212.
- Bosch, M.** (1998). "Naar een deltaplan voor total E-quality en diversiteit in de universiteit?" Tijdschrift voor Genderstudies **1**(4): 45-54.
- Bosch, M. & M. Potting** (2001). 'Vrouwen moeten door dat plafond heen.' Evaluatie van het ASPASIA-programma. Maastricht, Centrum voor Gender en Diversiteit.
- Bosch, M., I. Hoving & G. Wekker** (1999). In het hart van de wetenschap. Naar total E-quality en diversiteit in de universiteit. Den Haag, Sdu Uitgevers.
- Brouns, M., R. Curtain & J. Olsen.** (2003). "Rosalind Franklin Tenure Track Fellowship, vrouwelijk talent komt naar Groningen.", www.math.rug.nl/~curtain/dutchrosieart.doc.
- CBS.** (2007). "Tijdreeks beroepsbevolking naar geslacht." Website bezocht op 13-07-2007, statline.cbs.nl.
- CDG.** (2006). "Werven en selecteren voor de toekomst." Centrum voor Gender & Diversiteit Website bezocht op 16-11-2006, www.participatiealsprioriteit.nl.
- CGD** (2007a). 5 jaar vrouwen in besturen; zoek de verschillen. Maastricht, Centrum voor Gender & Diversiteit.
- CGD.** (2007b). "Fenna Diemer-Lindeboom Leerstoelen." Centrum voor Gender & Diversiteit Website bezocht op 16-11-2006, www.participatiealsprioriteit.nl.
- CGD.** (2007c). "Gender-effectmeting gezamenlijke opleiding VU-Windesheim." Centrum voor Gender & Diversiteit, www.participatiealsprioiteit.nl.
- CGD.** (2007d). "Onderzoeksatelier V/m." Centrum voor Gender & Diversiteit, 2007, www.participatiealsprioriteit.nl.

CGD. (2007e). "Profileringsleerstoel voor vrouwen." Centrum voor Gender & Diversiteit, 2007, www.participatiealsprioriteit.nl.

De Grip, A., B. Kriechel, I. Sieben & W. Smits (2006). Naar een HRM Portfolio Universiteit Maastricht. Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, Universiteit Maastricht.

DeGelderlander. (2007). "Dip in benoeming vrouwelijke hoogleraren." De Gelderlander Website bezocht op 05-01-2007, www.gelderlander.nl.

EC (2006). She figures 2006. Women and science. Statistics and indicators. Brussel, European Commission.

EUR (1995). WOPI-tellingen 1995. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (1996). WOPI-tellingen 1996. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (1997). WOPI-tellingen 1997. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (1998). WOPI-tellingen 1998. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (1999). WOPI-tellingen 1999. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2000). WOPI-tellingen 2000. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2001). WOPI-tellingen 2001. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2002). WOPI-tellingen 2002. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2003a). Eindrapportage Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (WEV). Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2003b). WOPI-tellingen 2003. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2004). WOPI-tellingen 2004. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2005). WOPI-tellingen 2005. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2006a). "Carrièrworkshop voor vrouwen." www.eur.nl/diversiteit.

EUR (2006b). Evaluatie carrièrworkshop voor vrouwen. Rotterdam, Bureau MT&O, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2006c). Jaarverslag 2005, Erasmus Universiteit Rotterdam.

EUR (2006d). WOPI-tellingen 2006. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Faas, G. & B. Hertz (2005). Gender Impact Assessment 'Bedrijfswetenschappen' VU-Windesheim. Amsterdam, Vrije Universiteit.

Gemmeke, M., L. Olsthoorn & J.A.E. Rigter (2005). Evaluatie van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging Vrouwen in leidinggevende functies. Amsterdam, REGIOPLAN.

Geurts, S. (2006). "Promoveren in deeltijd." Modulair 7(21).

- Graat, A.** (2005). Notitie 'Toepassing van Exit Instrument. Nijmegen, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Graat, A.** (2006). Werven en selecteren voor de toekomst. Themabijeenkomst Equal 13-06-2006. Nijmegen, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Hardeman, E.** (2003). "Streefcijfers geëist voor emancipatie." U-blad Online **19**(34).
- Hertz, B., C. Van Egten & E. Kalisvaart** (2005). Groen licht voor Equal. Amsterdam, Vrije Universiteit.
- Hicks, E.K. & G. Noordenbos** (1990). Is Alma Mater vrouwvriendelijk? Assen, Van Gorcum.
- Hoogmoed, S.** (2003). "Mentaliteit 'God zegene de greep' dupeert vrouwen." The Glass Guide, Bridging the Gendergap at Universities.
- Hoving, I., M. Brouns, A. Fischer, A. Linders & M. Scholten** (1998). Women in science and humanities. The difference that makes the difference. Den Haag, Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid.
- Keuzenkamp, S. & L. Faulk** (2006). Voltijds werkende moeders. Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau: 153-181.
- Korsten, M., A. Visser, T. Willemsen & W. Van Zwol** (2006). Monitor vrouwelijke hoogleraren 2006, Stichting de Beauvoir.
- Kuiper, K., E. Francino & I. Koppelman** (2005). "De lekkende pijplijn. Te weinig vrouwen stromen door bij Geowetenschappen." Pandora augustus.
- LNVH.** (2005). "VU, goed voorbeeld doet goed volgen." Stichting landelijk netwerk Vrouwelijke Hoogleraren Website bezocht op 02-10-2006, www.lnvh.nl.
- MinOCW** (2005). Notitie Onderzoekstalent op waarde geschat, Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap.
- Mottier, I.** (2002). Women and science: Review of the situation in the Netherlands. Zoetermeer, Ministerie van OC&W.
- Nieuwsbank.** (2000). "3,5 miljoen voor VU-vrouwen in de wetenschap." N/I/E/U/W/S/bank, interactief Nederlands Persbureau Website bezocht op 24-05-2007, www.nieuwsbank.nl.
- NRC.** (2001). "Stunten met vrouwelijke profs." NRC Handelsblad Website bezocht op 18-04-2006, www.nrc.nl.
- NWO.** (2007). "Aspasia." www.nwo.nl/subsidiewijzer.
- Obbink, H.** (2003). "Arbeidsmarktnieuws 2003: Meer vrouwen naar boven, maar hoe?" Science Careers.org Website bezocht op 24-05-2007, www.sciencecareers.org.
- OU** (2003). Verbetering van de positie van vrouwen aan de Open Universiteit Nederland. Heerlen, Open Universiteit Nederland, Werkgroep Positie Vrouwen OUNL.
- OU** (2004a). Jaarverslag 2003. Heerlen, Open Universiteit Nederland.
- OU** (2004b). "Werkgroep 'Positie vrouwen bij de OUNL' benoemd." NW-nieuwsbrief **10**(3).

- OU (2006). Jaarverslag 2005. Heerlen, Open Universiteit Nederland.
- Peters, P.** (2007). Eindrapportage van de pilot "mentoring en coaching startende WP vrouwen". Utrecht, Directie Onderwijs en Onderzoek, Universiteit Utrecht.
- Portegijs, W.** (1993). 'Jammer dat u gaat'. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers: een lek in het emancipatiebeleid. Utrecht, Van Arkel.
- Portegijs, W. & M. Brugman** (1998). Eerdaags evenredig? Belemmeringen en beleid ten aanzien van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies. Leiden, Rijksuniversiteit Leiden.
- Portegijs, W., A. Boelens & L. Olsthoorn** (2004). Emancipatiemonitor 2004. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W., B. Hermans & V. Lalta** (2006). Emancipatiemonitor 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek.
- QANU** (2004a). Politicologie. Utrecht, Stichting Quality Assurance Netherlands Universities.
- QANU** (2004b). Rechtsgeleerdheid 1996-2001. Utrecht, Stichting Quality Assurance Netherlands Universities.
- Remery, C.** (1998). Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid. . Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- RUG** (2001). Toekomst voor talent aan de RUG. Notitie wetenschapspersoneelsbeleid RUG. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- RUG** (2003). Jaarverslag RUG 2003. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- RUG** (2004a). Bèta's in banen. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit der Wiskunde en Natuurwetenschappen.
- RUG** (2004b). Differentiatie & Professionalisering. "De uitdagende universiteit: de uitgedaagde medewerker". Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- RUG** (2007a). Evaluatie aanbevelingen Commissie seksneutrale selectie- en beoordelingscriteria voor wetenschappelijk personeel. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- RUG** (2007b). Personeel in cijfers. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- RUG** (2007c). Sociaal, Arbo- en Milieujaarverslag 2006. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- RU** (2005). Het aandeel vrouwen in wetenschappelijke functies en OBP vanaf schaal 10. Nijmegen, Radboud Universiteit Nijmegen.
- RU.** (2007). "Commissie Emancipatie & Personeel." Radboud Universiteit Website bezocht op 21-03-2007, www.ru.nl.
- SoFoKies** (2001). Arbeidsmarktmonitor. Werkgelegenheid in de wetenschap in onderzoeken en cijfers. Academische sector 2001. Assen, Koninklijke Van Gorcum BV.

- Steentjes, A.** (1998). "Meer vrouwen aan de top." TU Delta 30(19).
- Steentjes, A.** (2007a). "Beter zoeken resulteert in meer vrouwelijke hoogleraren." TU Delta 39(6): 17.
- Steentjes, A.** (2007b). "'We blijven doorzoeken naar vrouwelijke hoogleraren'." TU Delta 39(7): 20.
- Stevens, I. & I. Van Lamoen** (2001). Manual on Gender Mainstreaming at Universities. 'Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach'. Leuven-Apeldoorn, Garant.
- Stiver Lie, S., L. Malik & D. Harris** (1994). World Yearbook of Education 1994. London, Kogan Page Ltd.
- SZW.** (2006). "EQUAL." Website bezocht op 05/12/2006, agentschap.szw.nl.
- Timmers, T.M.** (2007). Erasmus Universiteit als smeltkroes van talent. Analyse van de personele ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden aan de EUR, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- TUD** (2001). Jaarverslag 2000. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TUD** (2003). Jaarverslag 2002. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TUD** (2004). Jaarverslag 2003. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TUD** (2005a). "Diversiteit medewerkers." Technische Universiteit Delft Website bezocht op 12-03-2007, cms1.tudelft.nl.
- TUD** (2005b). Jaarverslag 2004. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TUD** (2005c). Wegen naar Innovatie. Instellingsplan TU Delft 2005-2008. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TUD** (2006a). Jaarverslag 2005. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TUD** (2006b). Projectplan 'Stimuleringsbeleid vrouwen in de wetenschap: Talent naar de Top'. Delft, Technische Universiteit Delft, Faculteit Civiele Techniek en Geowetenschappen.
- TUD** (2006c). Verslag van de gesprekken met afdelingsvoorzitters. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TUD** (2006d). "Workshops voor onderzoekers, docenten, postdocs en promovendi." Technische Universiteit Delft Website bezocht op 12-03-2007, www.tudelft.nl.
- TUD** (2007). Instellingsplan TU Delft 2007-2010. Delft, Technische Universiteit Delft.
- TU/e.** (2005). "TU/e werft vrouwelijk toptalent." Technische Universiteit Eindhoven Website bezocht op 09-11-2006, www.tue.nl.
- TU/e** (2006). % Women Scientists TU/e (Aug 2006). Eindhoven, Technische Universiteit Eindhoven.
- TU/e** (2007). Jaarverslag 2006. Eindhoven, Technische Universiteit Eindhoven.

- UL (1999). Met beleid meer vrouwen, hoofdlijnen voor een emancipatiebeleid. Leiden, Universiteit Leiden.
- UL (2004). Jaarverslag 2003. Leiden, Universiteit Leiden.
- UL (2006a). Checklist procedure werving en selectie. Faculteit der Letteren. Leiden, Universiteit Leiden.
- UL (2006b). Emancipatie Faculteit der Letteren. Leiden, Universiteit Leiden.
- UL (2006c). Emancipatie, Faculteit der Letteren, projectvoorstel. Leiden, Universiteit Leiden.
- UL (2006d). Feiten & Cijfers. Leiden, Universiteit Leiden.
- UL. (2006e). "Van de decaan." Universiteit Leiden, www.ul.nl.
- UL (2006f). "Veertig procent vrouwen." Mare 9 maart 2006.
- UL. (2006g). "Vrouwen en de faculteit der Letteren." Universiteit Leiden Website bezocht op 02-03-2007, www.letteren.leidenuniv.nl.
- UL (2006h). Vrouwen in de wetenschap. Symposium Gender en Letteren: mannenpraat en vrouwentaal. Leiden, Universiteit Leiden.
- UL (2007). Rechten in Leiden 2006. "Waar we trots op zijn". Leiden, Universiteit Leiden, Faculteit der Rechtsgeleerdheid.
- UM (2001). "UM moet scientific community worden. Onderzoeksatelier stuwt vrouwelijk talent omhoog." Observant 21(34).
- UM. (2004a). "Aandachtspunten voor de komende jaren." Universiteit Maastricht Website bezocht op 15-12-2006, www.unimaas.nl.
- UM. (2004b). "De UM als werkgever." Universiteit Maastricht Website bezocht op 28-03-2007, www.unimaas.nl.
- UM (2006a). Jaarverslag 2005. Maastricht, Universiteit Maastricht.
- UM (2006b). Uitgangspunten personeelsbeleid Universiteit Maastricht. Focus op klasse. Maastricht, Universiteit Maastricht.
- UT (2000). Instream en doorstroom van vrouwen in WP- en hogere OBP-functies: De keuze voor diversiteit. Enschede, Universiteit Twente.
- UT (2005). Jaarverslag 2005. Enschede, Universiteit Twente.
- UT (2006a). Instream en doorstroom vrouwen in hogere WP en OBP functies bij de Universiteit Twente. Enschede, Universiteit Twente.
- UT. (2006b). "Nota focus in HRM beleid." Universiteit Twente Website bezocht op 27-04-2007, www.utwente.nl/pao.
- UU (2002). Een gunstig klimaat. Emancipatiebeleid 2002-2005. Utrecht, Universiteit Utrecht.

- UU (2003). Aanvullende beleidsrapportage. Deelprogramma van het universitair strategisch programma emancipatiebeleid 2002-2005. Utrecht, Universiteit Utrecht.
- UU (2005). Investeren in talent. Strategie 2005-2009 in het kort. Utrecht, Universiteit Utrecht.
- UU. (2006). "Emancipatie ABC." www.uu.nl.
- UvA (2006a). Jaarverslag 2005. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam.
- UvA. (2006b). "Vrouwelijke hoogleraren: zeldzaam en slechtbetaald." Universiteit van Amsterdam Website bezocht op 24-05-2007, www.folia.nl.
- UvT (2000). Toewijzing 1999 Stimuleringsgelden vrouwen in de hoogste WP-functies. Tilburg, Universiteit van Tilburg.
- UvT (2001). Jaarverslag 2000. Tilburg, Universiteit van Tilburg.
- UvT (2002). Jaarverslag 2001. Tilburg, Universiteit van Tilburg.
- UvT (2004a). Jaarverslag 2003. Tilburg, Universiteit van Tilburg.
- UvT (2004b). Projectplan Stimuleringsbeleid vrouwen in hogere WP-functies 2004-2008. Tilburg, Universiteit van Tilburg.
- UvT. (2007a). "Reguliere inschrijvingen Universiteit van Tilburg. Onderwijskundige telling." Universiteit van Tilburg Website bezocht op 20-06-2007, www.uvt.nl/diensten/dea/sa/insreg.xls.
- UvT (2007b). Vrouwen in hogere WP-functies. Evaluatie van het beleid en vooruitblik op toekomstig beleid. Tilburg, Universiteit van Tilburg.
- Valian, V. (1999). Why So Slow? The Advancement of Women. Cambridge, The MIT Press.
- Van Anders, S.M. (2004). "Why the academic pipeline leaks: fewer men than women perceive barriers to becoming professors." Sex Roles 51(9/10): 511-521.
- Van Balen, B. (2001). Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit. Amsterdam, Het Spinhuis.
- Van Balen, B. & A. Fischer (2001). De universiteit als modern mannenklooster. Amsterdam, Het Spinhuis.
- Van Cassel, E. (2006). "Graag meer vrouwen op de TU/e." Cursor Technische Universiteit Eindhoven 49, 3. www.tue.nl/cursor/bastiaan/jaargang49/cursor03/achtergrond/special.html.
- Van den Brink, M. & M. Brouns (2006). Gender & excellence. Een landelijk onderzoek naar benoemingsprocedures van hoogleraren. Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- Van der Hoeven, M.J.A. (2006). Correspondentie, Ministerie van OC&W. Den Haag.
- Van Emmerik, H. , R. Dekker & I. Claringbould (2000). "Waarom gaat het zo langzaam?" Tijdschrift voor Genderstudies 3(1): 49-58.
- Van Gijtenbeek, A. (2005a). "De serieuze toon is eindelijk gevonden." Pandora december.

- Van Gijtenbeek, A.** (2005b). "Mentoring en coaching aan de UU." Pandora augustus.
- Van Gijtenbeek, A. & L. van der Wal** (2006). "Coaching, een stap vooruit." Pandora december.
- Van Vianen, A.E.M.** (1987). *Het Selectie Interview, over de rol van seksestereotypen*. Leiden, Universiteit Leiden.
- Van Vucht Thijssen, B.E.** (2000). Talent voor de toekomst, toekomst voor talent. Utrecht, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Veldhuis, P. & P. Van den Broek.** (2007). "Nieuwsachtergrond. Collegevoorzitter wil meer vrouwelijke profs." Website bezocht op 23-03-2007, www.voxlog.nl.
- Vercoutere, K. & E. Monard** (2002). Wetenschappelijk onderzoek en de genderproblematiek. Brussel, Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid
- VNSU** (2005). Aantallen eerstejaars master en lerarenopleiding naar geslacht per instelling (2002-2005). Den Haag, VSNU.
- Vriens, M.** (2006). Gender Mainstreaming van de HRM-cyclus: een casestudy. Amsterdam, Vrij Universiteit.
- VSNU.** (2000). "WOPI tabellen per 31-12-2000." www.vsnu.nl.
- VSNU.** (2001). "WOPI-tabellen per 31-12-2001." www.vsnu.nl.
- VSNU.** (2002). "WOPI-tabellen per 31-12-2002." www.vsnu.nl.
- VSNU.** (2003). "WOPI-tabellen per 31-12-2003." www.vsnu.nl.
- VSNU.** (2004). "WOPI-tabellen per 31-12-2004." www.vsnu.nl.
- VSNU** (2005a). Aantallen eerstejaars master en lerarenopleiding naar geslacht per instelling (2002-2005). Den Haag, Vereniging van Universiteiten.
- VSNU.** (2005b). "WOPI-tabellen per 31-12-2005." www.vsnu.nl.
- VSNU** (2006a). CAO Nederlandse Universiteiten. Den Haag, VSNU.
- VSNU** (2006b). Studenten, www.vsnu.nl.
- VSNU.** (2006c). "WOPI-tabellen per 31-12-2006." www.vsnu.nl.
- VSNU.** (2007). "Samenstelling personeel naar functie." www.vsnu.nl.
- VU.** (2007). "Workshop Werven en selecteren." Vrije Universiteit Website bezocht op 12-06-2007, www.equal-vu.nl.
- Wennerås, C. & A. Wold** (1997). "Nepotism and sexism in peer-review." Nature **387**: 341-343.
- Wesseling, L.** (2001). Geleerde moeders. Amsterdam, debalio.
- Willemsen, T.M.** (2002). "De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland." Tijdschrift voor Hoger Onderwijs **20**(4): 210-222.

Willemsen, T.M. (2006). Eerste bijeenkomst van het LNVH Mentoring Netwerk, LNVH.

WU (2005). Verslag van een onderzoek naar de doorstroom en uitstroom van vrouwen bij Wageningen UR. Wageningen, Wageningen Universiteit.

WU (2006). "Storm-van der Chijs Stipendia voor drie vrouwelijke Wageningse promovendi." Wageningen Universiteit Website bezocht op 03-04-2007, www.wur.nl.

WUR (2006). Jaarverslag 2005. Wageningen, Wageningen Universiteit.

www.scienceguide.nl. (2007). "EU stimuleert emancipatie in wetenschap." Website bezocht op 04-04-2007.