

Samenvatting onderzoek vrouwen in hogere WP functies

Met als centrale vraagstelling: “Welke processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom van wetenschappelijk personeel dragen bij aan het geringe aandeel van vrouwen in hogere functies aan de UvT?” is in de periode oktober 2007- februari 2008 onderzoek verricht op basis van literatuurstudie, kwantitatief onderzoek op basis van databestanden uit het personeelsinformatiesysteem en het onderzoeksoutput registratiesysteem, en kwalitatief onderzoek met behulp van interviews en focusgroepen met vertegenwoordigers uit alle geledingen van het wetenschappelijk personeel. Daarbij zijn inzichten gegenereerd op zowel het niveau van de universiteit als op het niveau van de afzonderlijke faculteiten (maatwerk per faculteit). Hieronder worden de belangrijkste conclusies samengevat.

De voornaamste conclusies op basis van eerder verricht onderzoek zijn als volgt:

- Gezien de toestroom van vrouwelijke studenten en promovendi in de afgelopen decennia is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappelijke functies welke met iedere carrièrestap groter wordt.
- Voor moeilijkheden bij het combineren van werk en zorg als verklaring van de ondervertegenwoordiging van vrouwen wordt nauwelijks of geen evidentie gevonden.
- Hoewel vrouwen evenveel ambiëren in hun wetenschappelijke loopbaan als mannen, worden deze ambities niet gelijkelijk vervuld.
- De veelal gesloten werving- en selectieprocedures verkleinen de kansen van vrouwelijke kandidaten aangezien vrouwen in mindere mate deel uitmaken van formele en informele netwerken.
- De afwezigheid van vrouwen in selectiecommissies heeft negatieve gevolgen voor de kansen van vrouwen om geselecteerd te worden.
- Stereotypische opvattingen over beide seksen hebben een negatief effect op de evaluaties van vrouwelijke wetenschappers waardoor doorstroomkansen van vrouwen verminderen.
- Kleine achterstellingen van vrouwen hebben cumulatief een groot effect op hun doorstroomkansen.

Op basis van een steekproef onder alle wetenschappelijke medewerkers die in 2003 tot en met 2006 in dienst waren is een kwantitatieve analyse uitgevoerd teneinde inzicht te verkrijgen in de mate waarin er sekseverschillen bestaan in functieniveau, met daaraan gekoppeld de vraag in hoeverre deze verschillen te verklaren vallen door *demografische* (leeftijd, al dan niet hebben van kinderen) en *werkgerelateerde* variabelen (aard dienstverband, al dan niet deeltijd, aantal wetenschappelijke publicaties/functieniveau). De voornaamste bevindingen zijn als volgt:

- Mannelijke en vrouwelijke wetenschappers aan de UvT verschillen nauwelijks in het aantal uren dat zij formeel werken. Mannen werken gemiddeld 1,2 uur meer dan vrouwen. Vaders werken gemiddeld 2,5 uur minder dan mannen zonder

kinderen en moeders werken gemiddeld 3 uur minder dan vrouwen zonder kinderen.

- Vrouwelijke wetenschappers aan de UvT hebben minder vaak en gemiddeld minder kinderen dan mannelijke wetenschappers.
- Vrouwen hebben vaker dan mannen een contract voor bepaalde tijd dan mannen.
- Vrouwen publiceren gemiddeld minder dan mannen, maar dit verschil verdwijnt voor een deel als rekening wordt gehouden met leeftijd. De publicatieprestatie wordt voornamelijk verklaard door het type functie: hoe hoger de functie hoe meer publicaties.
- Het sekseverschil in salarisinschaling van wetenschappers aan de UvT bedraagt, uitgedrukt in voltijd salaris 20% (1226 EURO). Wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd, het al dan niet hebben van (kleine) kinderen, werken in deeltijd of voltijd en het werken in (on)bepaalde tijd en het aantal publicaties verdienen vrouwen nog altijd 475 EURO minder dan mannen.
- Vrouwelijke wetenschapper aan de UvT zijn relatief oververtegenwoordigd in de functie van docent en mannen in de functie van hoogleraar, ook als gecontroleerd wordt voor leeftijd, het al dan niet hebben van (kleine) kinderen, werken in deeltijd of voltijd en het werken in (on)bepaalde tijd.

Het kwalitatieve onderzoek op basis van open interviews (in totaal 45) met (vice) decanen, hoofden P&O en Universitair Hoofddocenten (UHDs), hoogleraren, Universitair Docenten (UDs) en voormalige medewerkers heeft geleid tot belangwekkende inzichten zowel per faculteit als voor de universiteit als geheel. De bevindingen uit de interviews zijn teruggekoppeld en aangescherpt/genuanceerd in zogenaamde focusgroepsessies met de geïnterviewden per faculteit (member check). Vervolgens zijn er focusgroepsessies gehouden met de hoofden van departementen per faculteit waarin zij hun visie gaven op de oorzaken, gevolgen, effecten en oplossingen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke functies. Ook werd gereflecteerd op de bevindingen uit de interviews. In het rapport zelf is plaats ingeruimd voor de rapportage van onze bevindingen per faculteit, waarvoor we verwijzen naar de pagina's 28-40. Hier volstaan we met een weergave van de voornaamste bevindingen voor de universiteit als geheel welke in detail worden gemotiveerd en uitgewerkt op pagina's 41-44:

- Daar waar doorstroom meer gebaseerd is op de individuele prestaties dan op vrijgekomen formatie is de doorstroom van vrouwen groter;
- Outputnormen (en dan met name het aantal publicaties) zijn het dominante criterium voor instroom in en doorstroom naar hogere posities. De voorwaarden om tot meer publicaties te komen (bijvoorbeeld minder onderwijsbelasting, meer aio's en post-docs) lijken minder sterk aanwezig voor vrouwen dan voor mannen;
- Het beeld van de ideale wetenschapper komt niet overeen met het beeld dat mensen van vrouwelijke wetenschappers hebben (zij zouden minder uren maken, meer belemmeringen ervaren door zorgtaken, minder ambitieus zijn). Dit beeld zorgt ervoor dat vrouwen eerder over het hoofd worden gezien voor hogere posities;
- De feitelijke informatie uit interviews en het kwantitatief materiaal (zie hierboven) laat zien dat het beeld van de vrouwelijke wetenschapper niet in

overeenstemming is met de daadwerkelijke ervaringen en investeringen van veel vrouwen;

- Compensatie van onderzoekstijd bij ziekte en verlof vindt niet altijd vanzelfsprekend plaats. Vrouwen die met zwangerschapsverlof gaan en mensen met zorgtaken worden hierdoor gedupeerd;
- Correctie van deeltijdfactor in onderzoekstijd voor onderzoeksoutputnormen vindt niet altijd vanzelfsprekend plaats;
- Leidinggevenden spelen een belangrijke stimulerende of juist remmende rol in in- en doorstroom. Zichtbaarheid van vrouwen bij leidinggevenden schiet nogal eens tekort.

Tot slot zijn aanbevelingen voor beleid geformuleerd welke zijn te vinden op pagina 46-49.