

WETENSCHAP TUSSEN OLYMPUS EN AGORA

DE VELE GEZICHTEN VAN GENDER IN DE WETENSCHAPPEN¹

Margo Brouns

Science between Olympus and Agora. The many faces of gender in science

Over the ages, women developed different strategies in order to improve their positions. This paper aims at 1) developing a conceptual structure to re-arrange the different strategies ('assimilation', 'accommodation', 'celebrate difference' and 'incrementalism') and 2) elaborating on the last strategy by researching existing evaluation and selection systems within the Academy. Is there a genderbias in evaluation systems? What kind of strategies are an adequate response to this genderbias?

Reflection on genderbias within the criteria for 'excellency', shows that a certain conception of science is dominant within the evaluation procedures. This conception is in fact a reflection of the hegemonic position privileging masculinity. It is the scientific ideal of the Olympus that is dominant, whereas the scientific ideal of the Agora could be more suitable for evaluating scientific activities of women. Reflection on images of the sciences, in combination with a plea for more transparent procedures, is one of the major incrementalist strategies aiming at improving the position of women, as well as improving the scientific enterprise as a whole.

'Stunten met vrouwelijke profs' en 'Boete voor ontslag vrouwelijke hoogleraren', zo kopten de dagbladen dit voorjaar.² De zaak van vrouwen aan de universiteit staat in de belangstelling en is inmiddels ook doorgedrongen tot de bestuurlijke agenda's van NWO, KNAW en menig College van Bestuur. Laat meteen duidelijk zijn dat de media uitsluitend belangstelling hebben voor de *merkwaardige* maatregelen: inderdaad een boete van f 75.000 die de faculteiten van de Katholieke Universiteit Brabant moeten betalen bij ontslag van een vrouwelijke hoogleraar (wat trouwens in feite alleen een terugbetaling is van eerder verworven beloning) en een gelijktijdige benoeming van zeven vrouwelijke hoogleraren voor één dag per week aan de juridische faculteit van de Vrije Universiteit. De PR-waarde van dergelijke acties is hoog. Laten we daarom blij zijn met elke vreemde maatregel; ze stellen de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de wetenschappelijke top scherp in het daglicht. Door de benoeming van zeven hoogleraren blijkt nogmaals dat er voldoende professorabele vrouwen zijn die ook de ambitie hebben om een dergelijke post te bekleden. Daarmee is de stelling 'vrouwen willen niet' meteen gelogenstraft. Tegelijkertijd moeten we echter constateren dat het ontslag van twee vrouwelijke hoogleraren bij de sociale faculteit van de Universiteit Utrecht, beiden nota bene gelieerd aan het onderzoeksdomein van gendervraagstukken, vrijwel onopgemerkt is gebleven. Zie hier de wetten van de PR-machinerie.

Laten we het echter niet hebben over deze inci-

denten en ons verdiepen in het *business as usual* en de bijbehorende strategieën. Hieronder volgt allereerst een overzicht van de maatregelen die zijn genomen, globaal geordend aan de hand van een schema dat al eerder is ontwikkeld voor strategieën ter doorbreking van het 'glazen plafond'. Maar ik zal vooral laten zien dat dit alles niet voldoende is om de kwestie van gender en wetenschappen voldoende scherp in beeld te krijgen. Naar mijn idee is het genderissue niet los te zien van de kwestie van de universiteit als sociale institutie. Deze sociale instituties, ideaaltypisch nog steeds goed geworteld in de negentiende eeuw, zijn hard aan herziening toe. Mijn stelling is dat gender mainstreaming en modernisering onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. De uitkomst is een ander beeld van de wetenschappen dat richtinggevend is voor de beleidspraktijk: niet de Olympus maar de Agora past in een kennismaatschappij en biedt tevens gelegenheid om competenties van wetenschappers v/m opnieuw te duiden. Maar eerst de gebruikelijke strategieën, overigens zonder de suggestie te wekken hierin volledig te zijn (zie voor een overzicht: Van Lamoen, 1999).

Strategieën om vrouwen te promoten

Meyerson & Fletcher publiceerden in Harvard Business Review een aardig overzicht van de strategieën die in de loop van de jaren zijn gebruikt om de doorstroming van vrouwen naar de top te bespoedigen (Meyerson & Fletcher, 2000). Grofweg zijn er drie benaderingen te onderscheiden. Strategieën gericht



Een promotie aan de Universiteit van Amsterdam in de jaren dertig.

op assimilatie (gericht op vrouwen), accommodatie (gericht op de omgeving) en de *celebration of difference* (een aparte functie en niche voor vrouwen). Zij voegen er een vierde aan toe: het incrementalisme, een strategie gericht op veranderingen die niet alleen leiden tot een positieverbetering voor vrouwen, maar die ook positief uitwerken op de organisatie als geheel. Het zal duidelijk worden dat alle vier de categorieën van betekenis zijn voor de doorstroming van vrouwen aan de universiteiten, maar dat vooral de vierde categorie goede kansen creëert voor reële en blijvende verandering.

In het eerste geval – *assimilatie* – gaat het erom nieuwkomers (vrouwen) beter te equiperen voor een loopbaan naar de wetenschappelijke top. Vrouwen zijn vaak onvoldoende op de hoogte van de voorwaarden en trajecten die ze moeten volgen om een verticale stap in hun carrière te zetten. In Nederland is nog weinig aandacht voor deze kwestie, mede omdat personeelsbeleid veelal is geënt op formatieplaatsen en in mindere mate op de ontwikkeling van competenties van de medewerkers. Mentoring, coaching en training staan binnen de universiteiten nog in de kinderschoenen en zijn meer het gevolg van individuele acties dan van een systematisch aanbod. Aan de Universiteit Maastricht is bijvoorbeeld een faciliteit binnen de universiteit gecreëerd: het Onderzoeksatelier V/m, dat beoogt gepromoveerde vrouwelijke wetenschappers te ondersteunen op hun route naar een betere positie aan de universiteit. De werkwijze van het Onderzoeksatelier is een combinatie

van persoonlijke coaching en training in het doen van subsidieaanvragen. Het biedt vrouwen een infrastructuur om ambities om te zetten naar concrete plannen voor onderzoek. Daarmee is het een sterk antwoord op de onderzoeksresultaten van Valian (1998) die constateerde dat vrouwen een informatieachterstand hebben: meer informatie en meer weravingskracht voor vrouwelijke wetenschappers.

De tweede benadering – *accommodatie* – is meer georiënteerd op de omgeving. In termen van Meyerson & Fletcher: gelijkheid bewerkstelligen door de omgeving aan te passen aan de eisen van de nieuwkomers (in dit geval vrouwen). Aan welke eisen van nieuwkomers kunnen we denken? Tijd is een belangrijke factor. Veel vrouwen werken in deeltijd en kunnen of willen niet beantwoorden aan het beeld van de wetenschapper met een totale toewijding en willen ook tijd hebben voor andere bezigheden.³ Inmiddels houden steeds meer instellingen rekening met de deeltijdfactor in de bepaling van de publicatienorm. Aan de Rijksuniversiteit Groningen, bijvoorbeeld, is onlangs een notitie verschenen waarin nieuw beleid wordt afgekondigd gericht op het stimuleren van deeltijdwerk voor zowel mannen als vrouwen. Daarnaast zijn er binnen deze instelling plannen om de werktak aan te passen aan het aantal contracturen, op zodanige wijze dat de onderzoekstijd wordt veiliggesteld: dus minder onderwijs, minder beleid en meer uren vrijmaken voor onderzoek. De feitelijke praktijk is nu veelal het omgekeerde: juist de deeltijders doen relatief veel aan onderwijs.

Het Aspasia-programma behoort in principe ook tot deze categorie strategieën. Dit programma, dat in 2000 een eerste ronde heeft gehad en in 2002 nogmaals van start zal gaan, beoogt vrouwen te promoveren van universitair docent (UD) naar universitair hoofddocent (UHD). Het programma is ingesteld door NWO, met medefinanciering van de universiteiten en van het ministerie van OCW. Vrouwelijke UD's kunnen via hun universiteit een aanvraag indienen bij NWO. Bij toekenning worden zij benoemd tot UHD en krijgen zij voor vier jaar ondersteuning van een Onderzoeker in Opleiding. Onder invloed van dit programma is het aandeel vrouwen onder UHD's toegenomen van 8% naar 11%; 68 vrouwen zijn bevorderd tot UHD (Bosch & Potting, 2001). Het is een effectief programma, niet alleen in termen van hogere posities, maar ook in termen van beeldvorming over vrouwelijke wetenschappers. De gedachte dat 1) er geen gekwalificeerde vrouwen zijn en 2) vrouwen geen ambities hebben, is meteen gelogenstraft. Er bestond een groot animo onder vrouwelijke UD's om mee te doen.

Op verschillende plaatsten (zie onder meer Bosch & Potting, 2001) is echter ook al betoogd dat dergelijke programma's in effectiviteit teniet worden gedaan wanneer de rest *business as usual* blijft. De Vernieuwingsimpuls, een NWO-programma gericht op vernieuwende onderzoeksprojecten, dat gelijktijdig met het Aspasia-programma liep, is daarvan een voorbeeld. Het succes van Aspasia staat in contrast met het dramatisch lage succes van vrouwen bij de Vernieuwingsimpuls in de eerste ronde. De succescore van mannen was 31%, bij vrouwen 13%. Van de dertig gehonoreerde voorstellen waren er vier ingediend door een vrouw. De achtergronden van deze slechte score voor vrouwen zijn nog niet onderzocht, en dat zou wel moeten gebeuren. Zijn de gekwalificeerde vrouwen al via Aspasia weggevoeld, zoals wel wordt gesuggereerd? Wordt de excellentie van vrouwen wel zichtbaar in een algemeen programma? Of verliezen ze het in de competitie omdat 'excellent' en 'top' in onze cultuur een mannelijke connotatie dragen? Ik kom daar in de volgende paragrafen – bij de bespreking van de vierde strategie – nog op terug.

De derde benadering die Meyerson & Fletcher onderscheiden – *celebration of difference* – is gericht op het benadrukken van sekseverschillen en het herwaarderen en mobiliseren van 'de specifieke bijdrage' van vrouwen. Dat kan door vrouwen te verbinden aan speciale 'vrouwelijke' functies en rollen (bijvoorbeeld mensgerichte managementstijlen) en door mannen te trainen in de nodige 'vrouwelijke' kenmerken en gedragsrepertoires. In Nederland is alleen al de veronderstelling van een 'specifieke bijdrage'

van vrouwen omstreden (denk aan alle commotie rond Iteke Weeda's pleidooi voor een vervrouwelijking van de wetenschappen), maar dat neemt niet weg dat in de praktijk deze benadering veel wordt toegepast, met name in het bedrijfsleven. De ambivalentie hangt in hoge mate samen met de stereotiepe taken en karaktereigenschappen die vrouwen steeds krijgen toegeschreven. Tegelijkertijd kunnen we constateren dat een training van hoogleraren als werkleiders en 'human resource' managers – zo je dat al kunt scharen onder de noemer 'herwaardering van vrouwelijke eigenschappen' – kan bijdragen aan een beter klimaat aan de universiteiten.

De bovenstaande strategieën, gericht op posities van vrouwen, worden al langer veelvuldig gebruikt. De laatste jaren komen nieuwe strategieën tot ontwikkeling, in reactie op het inzicht dat de achterstand van vrouwen in hoge mate resultaat is van onbedoelde effecten van 'neutraal' beleid (Mossink & Nederland, 1993; Schaapman, 1995; Van Lenning, Brouns & De Bruijn, 1995). In beleidskringen heet dat *gender mainstreaming*, het in de hoofdstroom opnemen van genderissues, zodanig dat de kwaliteit van het beleid toeneemt.⁴ Min of meer verwant is de vierde benadering die door Meyerson & Fletcher naar voren is geschoven: het *incrementalisme*.⁵ Kleine, maar wezenlijke, veranderingen leiden tot een optimalisering van de organisatie. Genderissues vormen daarbij een indicatie voor de vraag op welk vlak de organisatie niet optimaal functioneert. Vrouwen vormen niet noodzakelijkerwijs het centrale aandachtspunt in de uitwerking van de strategie. In hun artikel operationaliseren Meyerson & Fletcher deze strategie voor het aspect tijd – de slordige wijze waarop in veel organisaties met tijd wordt omgesprongen. In de wetenschappen gaat het niet zo zeer om tijd, als wel om *kwaliteit*. Het personeelsbeleid is morsig als het gaat om kwaliteit en competenties. Veel talenten worden verspild omdat de universiteiten werken met het formatiebeginsel in plaats van het loopbaanbeginsel (Van Vianen, 1998) en hoogleraren niet worden getraind om de competenties en kwaliteiten van hun staf optimaal aan te spreken. Maar bovenal: de definitie en operationalisering van 'kwaliteit van wetenschappen' is wellicht aan herziening toe (zie ook AWT, 2000; Bosch, Hoving & Wekker, 1999). En daar profiteren niet alleen vrouwen van.

Kwaliteit van het oordeel

In de wetenschappen betekent vrouwelijkheid traditioneel gezien negatief *symbolisch kapitaal*. Een vrouw die geschikt is voor de wetenschappen is een monstrositeit, zo zei W.H. Cox het straffeloos in een geruchtmakend artikel, amper een eeuw geleden (Cox, 1898, zie ook: Bosch, 1994). Er is een duidelijk

ke, maar nog weinig bestudeerde relatie tussen het beeld van de wetenschappen en de beelden rond gender. Beelden van wetenschappelijkheid zijn tot nu toe vooral op epistemologisch niveau geanalyseerd (zeker ook binnen het postmodernisme) en minder op cultuur-sociologisch niveau. De wetenschappen worden verbonden met klassieke noties van mannelijkheid. Daar waar de 'echte' wetenschap is, zijn de vrouwen niet en verschijnt een beeld van mannelijkheid, en daar waar de vrouwen zijn verdwijnen de 'echte' wetenschappen. Zodra de retorica van 'top'-onderzoek en 'top-10' wordt gebezigd, komen vrijwel uitsluitend mannen in beeld.



De subtiliteit, maar ook overdonderende vanzelfsprekendheid van de relatie 'mannelijk' en 'wetenschappen', werd genadeloos blootgelegd in een rapportage van Anneke Smelik (verbonden aan TOPAAZ) over beeldvormingsprocessen aan de Universiteit Maastricht (Smelik, 1998). Onbewust en wellicht ook onbedoeld wordt hier opnieuw de stelling ingenomen dat de wereld van de wetenschappen een domein is van mannen, dragers van namen en identiteiten, dragers van kennis en belangwekkende activiteiten. De vrouwen – meisjes? – zijn ter verluchting van deze zwaarwegende wereld naamloos toegevoegd, speels en onbeduidend.

Dergelijke impliciete opvattingen doen ook mee in *selectie- en beoordelingsprocessen*. Ook hier gaat het dus zowel om het beeld van gender als om het beeld van wetenschappen. Hieronder zullen beide mechanismen, die alleen analytisch onderscheiden kunnen worden, aan de orde komen.

Genderbeelden en kwaliteitsbeoordeling

Hoe kan de kwaliteit van onderzoek/er worden vastgesteld? De evaluatie van kwaliteit is lastig en gevoelig voor subjectieve oordelen en culturele vooroordelen. Dit geldt ook, en misschien wel in het bijzonder, voor de interpretatie en beoordeling van mannen en vrouwen. Gedragingen van mannen worden anders geïnterpreteerd dan diezelfde gedragingen van vrouwen. Een afwezige vrouw wordt verondersteld bij haar kinderen te zijn, terwijl de afwezige man eerder naar een congres zal zijn. Dit worden ook wel 'genderschema's' genoemd: specifieke interpretatiepatronen voor het gedrag van mannen en van vrouwen. Deze patronen kleuren niet alleen de perceptie door anderen, maar ook de zelfperceptie. In de beoordeling van prestaties en competenties van vrouwen (en mannen) spelen zij een belangrijke rol. Vrouwen lopen daardoor het risico onderschat te worden (zie ook hierna). Zoals belangrijke inzichten van relatief onbekende wetenschappers eerder worden toegeschreven aan bekende hoogleraren dan aan de betrokken onderzoekers zelf (het Matthew-effect), zo valt de roem voor de nieuwe kennis eerder aan de mannelijke collega toe dan aan de vrouwelijke onderzoekers (het Matilda-effect; Rossiter, 1993; Stamhuis, 1995).

Inmiddels is ook empirisch onderzoek beschikbaar over de beoordeling van mannen en vrouwen binnen de wetenschappen, in het bijzonder als aanvragers van beurzen en onderzoekssubsidies. Allereerst is daar het fameuze onderzoek van Wennerås & Wold, gepubliceerd in *Nature* (1997), waarin overtuigend werd aangetoond dat in de beoordelingsprocedure van de Zweedse Raad voor Medische Wetenschap de factor 'seks van de aanvrager' een doorslaggevende rol speelde. Dit onderzoek is daarna veelvuldig gerepliceerd in andere landen en voor uiteenlopende subsidiestromen (Wellcome Trust, 1997; Bazely, 1998). Geconstateerd kan worden dat een dergelijk causaal verband tussen seks en beoordeling nergens zo sterk is aangetoond. Dat neemt niet weg dat er wel indicaties zijn voor een impliciete werking van genderbeelden in de beoordeling van wetenschappelijke kwaliteiten.

In Nederland is onderzoek gedaan naar NWO en KNAW (Brouns m.m.v. Scholten, 1999). Hieronder bespreek ik twee onderzoeken: naar het TALENT-stipendium van NWO en naar de selectie van KNAW-kandidaten aan de Rijksuniversiteit Groningen.

NWO-Talent 1990-1998

In 1999 is onderzoek gepubliceerd over onder meer het TALENT-stipendium van NWO. TALENT is bedoeld voor de aankomende 'top-10' van een vakgebied en biedt de beursaal de gelegenheid om een jaar naar het buitenland te gaan. Pas gepromoveerde mannen en vrouwen kunnen een aanvraag indienen. Uit het onderzoek bleek dat vrouwen en mannen over het geheel genomen vrijwel gelijk scoren, respectievelijk 48% en 51% verwerft een beurs. Dat neemt echter niet weg dat er toch relevante verschillen zijn.

ging. Deze voor vrouwen populaire discipline binnen de natuurwetenschappen toont een significant verschil ten gunste van mannen. Is in beide gevallen sprake van discriminatie? Om deze vraag te beantwoorden is onderzoek verricht naar de TALENT-aanvragen van beide gebiedsbesturen over een periode van een aantal jaren. In deze jaren waren alle vrouwen in E succesvol, terwijl alle vrouwen in BOA een negatief besluit ontvingen. De vraag is dan: zijn de vrouwen in E zoveel beter dan die in BOA en hoe zijn de verschillen met de mannen in deze gebieden ver-

	Aanvragers			Successcore	
	M	V		M	V
Geesteswetenschappen	33	12	(27%)	76%	67%
Maatschappij en Gedragwetenschappen	44	16	(27%)	59%	38%
Exacte wetenschappen	236	25	(10%)	54%	84%*
Biologie, Aardwetenschappen en Oceanografie	168	34	(17%)	46%	26%*
Medische wetenschappen	174	67	(28%)	47%	45%
TOTAAL	655	154	(19%)	51%	48%

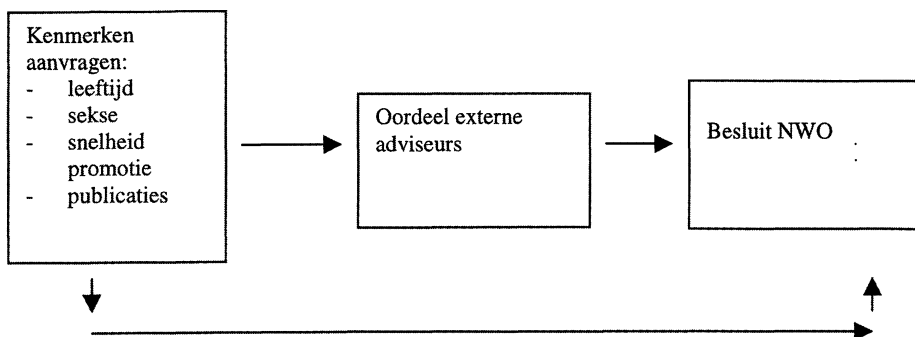
* =significante verschillen tussen M en V

Tabel 1: TALENT-aanvragers M en V (aantal en % van totaal) en successcores M en V in verschillende gebiedsbesturen, 1990-1998

Uit tabel 1 blijkt dat in de onderzochte periode slechts 19% van de aanvragen door vrouwen wordt ingediend. Dit is iets lager dan op grond van promotieaantallen (bijna een op de vier promoties in die periode betreft een vrouw) verwacht mocht worden. Opmerkelijk is het verschil in successcores m/v in de verschillende gebiedsbesturen. Vrouwen blijken bijzonder succesvol in de exacte wetenschappen (E)(natuurwetenschappen, wiskunde, sterrenkunde, scheikunde), ook succesvoller dan hun mannelijke partners. Het aantal aanvragen van vrouwen is klein, maar voor vele jaren is het succes 100%. In de Biologie Oceanografie & Aardwetenschappen (BOA) daarentegen is het succes van vrouwen bijzonder

klaarbaar? Dit is niet de plaats om uitgebreid op alle gegevens in te gaan (zie de rapportage Brouns m.m.v. Scholten, 1999), maar een enkel gegeven willen we hier uitlichten.

De vrouwen in E zijn inderdaad bijzonder goed gekwalificeerd in termen van publicaties en snelheid van promotieonderzoek, maar bovendien krijgen ze een bonus in de vorm van een hogere waardering die samenhangt met hun sekse. Ze zijn erg welkom! De vrouwen in BOA daarentegen doen niet onder voor de mannen in het vakgebied, in termen van prestaties, maar de prestaties van deze vrouwen worden als zwakker beoordeeld. Een gecontroleerde steekproef van de TALENT-aanvragers toonde aan dat mannen



en vrouwen die gemiddeld genomen eenzelfde prestatiescore hebben, heel verschillend worden beoordeeld. Mannen werden veel vaker door de externe beoordelaar als 'briljant' gekwalificeerd, de vrouwen werden meestal als 'goed' gelabeld. Wij konden op basis van de dossiergegevens niet aantonen dat die mannen inderdaad veel vaker briljante wetenschappers waren dan de vrouwen. Zelfs vrouwen met een relatief grote staat van dienst in termen van publicaties en snelheid van promotieonderzoek werden slechts als 'goed' gekwalificeerd.

Vervolgens is gekeken naar de correlaties tussen kenmerken aanvrager, oordeel door de externe adviseur en besluit van NWO (zie figuur). Wij veronderstelden dat naarmate een aanvrager een hogere prestatiescore had, hij of zij als beter werd beoordeeld door de externe adviseur en daarom ook een hogere kans had op een positief besluit van NWO. Deze veronderstelling werd bevestigd voor mannen. Voor de vrouwelijke aanvragers kon een dergelijke vanzelfsprekende relatie niet worden aangetoond. Kennelijk spelen daarin ook andere factoren een rol.

Selectie KNAW-kandidaten

Een tweede onderzoek betreft de selectie van kandidaten voor een KNAW-fellowship. Dit is een van de meest prestigieuze stipendia in Nederland. De universiteiten dragen jaarlijks een aantal kandidaten voor. Het onderzoek heeft plaatsgevonden binnen één van die universiteiten, de Rijksuniversiteit Groningen, voor de periode 1995 tot en met 2000.

De conclusies zijn bedroevend voor deze instelling: was een gemiddelde van 15% vrouwen in de landelijke kandidaatstelling al laag, de RuG zit daar met 11% vrouwen nog fors onder. Dit werd niet zozeer veroor-

zaakt door de selectieprocedure op centraal niveau (waar mannen en vrouwen in ongeveer gelijke mate als positief werden beoordeeld), maar door de voordracht vanuit de faculteiten. Enkele faculteiten dragen in de hele periode niet één vrouw voor. Wij veronderstelden dat dit zou samenhangen met de promotieaantallen van mannen en vrouwen aan de verschillende universiteiten. De faculteiten die geen vrouwen voordroegen, hadden wellicht ook weinig aanbod in termen van gepromoveerde vrouwen. Dat blijkt niet zo te zijn.

Op grond van Tabel 2 kunnen we constateren dat er geen samenhang is tussen aantallen gepromoveerde vrouwen en kandidatuur voor de KNAW. Relatief veel vrouwen zijn gepromoveerd aan de faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen (131), maar geen enkele van hen is in de onderzochte periode voorgedragen voor het stipendium, terwijl in diezelfde periode 26 mannen kandidaat zijn gesteld. Ook in de Faculteit PPSW – sociale wetenschappen – is de verhouding mannen/vrouwen onder gepromoveerden veel positiever dan onder genomineerden. Alleen voor de faculteit Letteren zijn vrouwen naar evenredigheid van promotieaantallen vertegenwoordigd in de kandidatuur.

Het vermoeden dat promotie een goede voorspeller is wordt alleen bevestigd voor de mannen; bij de vrouwen spelen kennelijk andere factoren een bepalende rol. Dit geldt eveneens voor de cum laude gepromoveerden (zie Brouns m.m.v. Spits 2001). Ook dan zien we voor vrouwen geen relatie tussen een excellente promotie en kans op nominatie voor KNAW-fellowship: de faculteiten met de meeste cum laude gepromoveerde vrouwen (zeven in de Sociale Wetenschappen, vijf Wiskunde en Natuurweten-

	Promoties Mannen	Promoties vrouwen	KNAW- kandidaten man	KNAW- kandidaten vrouw
Godsdienstwetenschappen	32	8	2	0
Rechtsgeleerdheid	75	27	2	0
Medische Wetenschappen	395	135	14	3
Wiskunde en Natuurwetenschappen	702	131	26	0
Letteren	117	60	9	4
Economische Wetenschappen	106	5	4	0
PPSW	139	85	5	1
Wijsbegeerte	23	1	0	0
Ruimtelijke Wetenschappen	9	1	0	1
Bedrijfskunde	36	8	1	0
Totaal	1634	461	63	9

Tabel 2: Promoties aantal mannen en vrouwen, 1989-1998 en KNAW-kandidatuur m/v, rondes 1996 -2000

schappen) nomineren geen of heel weinig vrouwen voor het KNAW-fellowship. Bij de mannelijke wetenschappers is een dergelijk verband wel aanwijsbaar: de meeste cum laude promoties en de meeste kandidaten zijn te vinden bij de Faculteiten Wiskunde en Natuurwetenschappen en Medische Wetenschappen.

Het aantal vrouwen is klein en dat kan in beide hierboven beschreven onderzoeken tot vertekening leiden (6). Niettemin, de signalen zijn serieus genoeg om ze ernstig te nemen en meer nog: de verwachte verbanden worden steeds wel voor de mannen bevestigd, maar niet voor de vrouwen. Dat geeft te denken.

Coincidentie van excellentie en mannelijkheid

We kunnen voorzichtig concluderen dat er aanleiding is om te vermoeden dat de kansenstructuur van vrouwen niet uitsluitend wordt bepaald door de mate waarin zij beantwoorden aan traditionele kwaliteitscriteria. Zelfs de volgens gangbare maatstaven excellente vrouwen weten soms niet door te dringen tot de betere posities aan de universiteiten. Kennelijk spelen andere factoren een directe of intermediaire rol. Welke factoren dat zijn is nog weinig onderzocht. De resultaten van de procedures (m/v-verhouding in aantallen toekenningen) zijn wel object van onderzoek, maar de micropolitiek van het beoordelingsproces en de beoordelaars zelf is nog nauwelijks onderzocht.

Wel is er enig inzicht in contextfactoren die van invloed zijn op de kansenstructuur van mannen en vrouwen. Zo blijkt, ten eerste, een sterke concurrentie veelal negatief uit te pakken voor vrouwen, met als resultaat dat een slechte arbeidsmarktpositie voor een bepaalde groep academici vooral de positie van vrouwelijke wetenschappers kan blokkeren. Dit kan een verklaring zijn voor bijvoorbeeld de trage doorstroom van vrouwelijke biologen in de jaren negentig. Sterke competitie is niet gunstig voor vrouwen, niet omdat vrouwen niet goed genoeg zijn (zie de dossiers over de BOA-TALENT-selectie), maar omdat mannen dan eerder de voorkeur krijgen. Zij beantwoorden het best aan het klassieke ideaalbeeld van volledige toewijding en de betrouwbare werknemer die een goede investering waard is. Schaarste is een risicofactor voor vrouwen. In dat verband is het belangrijk te constateren dat in Nederland het hoogleraarschap een schaarse functie is. In tegenstelling tot enkele andere landen kent Nederland een sterke piramidale structuur (Van Vianen, 1998; Van Balen, 2001), waar andere landen een blokstructuur kennen waarin het aandeel hoogleraren ongeveer even groot of zelfs groter is dan het aandeel docenten (bijvoorbeeld in de Verenigde Staten).

Een tweede element dat een belangrijke rol speelt, en tezamen met het bovengenoemde concurrentieprincipe tot 'duistere krachten' leidt, is de systematiek en transparantie van procedures en criteria. Gebrek aan transparantie van beoordelingsprocedures, selectieprocedures en benoemingsprocedures creëert ruimte voor subjectiviteit en oncontroleerbaarheid. Vrouwen hebben veel belang bij openbaarheid en controle; het noopt selecteurs en beoordelaars tot een publieke verantwoording over het resultaat van hun handelen.

Er is geen systematisch onderzoek beschikbaar waarin een causale relatie onomwonden is vastgesteld, maar het gegeven van beperkte doorstroming van vrouwen verschijnt zo vaak in een context waarin de procedures weinig transparant zijn, dat een zekere samenhang mag worden verondersteld. Het bovengenoemde onderzoek naar selectie van KNAW-kandidaten versterkte dat vermoeden. De faculteiten die vrijwel niets op papier hadden over de procedure, ook weinig hadden vastgelegd over het keuzeprocess, waren ook de faculteiten die uitsluitend mannen naar voren schoven. Waarom deze mannen werden geselecteerd was dus ook niet meer te reconstrueren op grond van de verslagen. Het was onmogelijk de selectiecommissie ter verantwoording te roepen. De faculteit die naar evenredigheid vrouwen kandideerde, blonk daarentegen uit in een heldere procedure, duidelijke meetpunten en goede communicatie vooraf en verslaglegging achteraf. *Accountability* vervult kennelijk een sleutelrol.

Het onderzoek van Barbara van Balen (2001) komt tot vergelijkbare bevindingen. De instellingen die een deels openbare selectieprocedure hanteren zijn ook de instellingen waar vrouwen relatief vaak weten door te dringen tot hogere functies. De instellingen die hun selectie volstrekt achter de coulissen houden zijn dezelfde die weinig doorstroming van vrouwen laten zien. Helaas zijn in Nederland vrijwel alle selectie- en benoemingsprocedures vertrouwelijk. Door deze zaken achter de coulissen te houden is de privacy gediend, maar kennelijk ook de positie van mannen.

Tot zover de mogelijke seksebias die kan optreden in de beoordeling van mannen en vrouwen aan de hand van de standaardcriteria. Laten we nu gaan kijken naar de mogelijke seksebias die is opgeslagen in deze standaardcriteria.

Beelden van wetenschappen

Al vele jaren is er in Nederland gemor over beoordelingscriteria en indicatoren voor briljante wetenschappers. Al in de jaren tachtig is er een debat gevoerd over de onmeetbaarheid van kwaliteit (Becker & Van Raan, 1985; Schuyt, 1985; en in de jaren

negentig in het tijdschrift *Facta*), maar desondanks is het rijk van de scientometrie de afgelopen decennia alleen maar uitgebreid en versterkt onder invloed van alle bezuinigingsronden. De bezwaren, vooral geformuleerd vanuit de sociale wetenschappen en letteren, hebben niet geleid tot een ingrijpende herziening van de standaardcriteria. Die bezwaren gelden vooral de wijze waarop het publicatiegedrag van de natuurwetenschappen maatgevend is voor alle wetenschappers: boeken tellen nauwelijks mee, Nederlandstalige publicaties idem, en in vele gevallen is onderwijskwaliteit nauwelijks van belang in het beoordelen van de kwaliteit van iemands functioneren. Zo zien velen met lede ogen hoe hun prestaties wegsmelten onder het potlood van beoordelaars. Visitatiecommissies komen tot ondeugdelijke oordelen (Dehue, 2000), kandidaten worden afgewezen op grond van maatstaven die niet alleen betrekking hebben op kwaliteit van het werk en vernieuwingen worden tegengegaan.

Nu zijn de criteria niet uitsluitend gerelateerd aan kwaliteit, maar ook sterk gerelateerd aan bijvoorbeeld de disciplines. De meest prestigieuze prijzen en tijdschriften bevinden zich in de bètasfeer, het in de wacht slepen van prijzen is moeilijk voor de meer kritische wetenschappers, en boeken zijn nog steeds een belangrijk communicatiemiddel in de niet-bètawetenschappen. Natuurlijk is het goed en vruchtbaar om deel te nemen aan de internationale uitwisseling, maar om te stellen dat een jaar buitenlands verblijf een toetssteen is voor de kwaliteit van de onderzoeker en haar/zijn werk gaat te ver. Daarmee worden veel vrouwen, voor wie een jaar buitenland bijzonder problematisch kan zijn door binding aan kinderen, bij voorbaat veroordeeld tot een 'middelmattige' plek in de academie.

Waar het mij om gaat is dat een bepaald beeld van de wetenschappen prevaleert als voedingsbodem voor deze criteria. Niet alleen weerspiegelen ze vooral de praktijk van de 'academisch' georiënteerde wetenschappen en de natuurwetenschappen, waardoor ze min of meer gerelateerd zijn aan het gedragsrepertoire van een grote groep mannelijke wetenschappers, maar ook miskennen ze bepaalde functies die de wetenschappen vervullen, of zouden moeten vervullen, namelijk die van kennisproducent voor een bredere sociale omgeving. Het is het Olympus-model van de wetenschappen dat voedend is voor deze criteria.

Olympus en Agora

Het Olympus-model van wetenschap situeert wetenschappers, in hun belangeloze speurtocht naar de waarheid, op de top van de Olympus, ver verwijderd van alledaagse, *down to earth* beslommeringen. Wetenschap wordt hier beschreven als een maatschappelijk autonoom instituut dat superieure kennis

produceert: alleen wetenschap levert ware, objectieve en derhalve superieure kennis op. Deze epistemologische waarheidsclaim wordt ook in sociaal perspectief weerspiegeld: het gaat in Nederland om een personeelsbestand met een sterke piramidale opbouw, waarbij alleen de top telt binnen de wetenschappelijke gemeenschap (Van Balen, 2001)

Dit beeld is al lange tijd flink gekritiseerd, op epistemologische gronden door de postmodernisten, op sociologische gronden door onder meer Bourdieu. Die 'enige echte waarheid' bestaat niet, wetenschap levert geen superieure kennis, maar gesitueerde kennis in een context, etcetera. De veronderstelde objectiviteit en belangeloosheid is een van de sterkste mythes van de wetenschappen, die tegelijkertijd de reële belangen verhuult (Bourdieu 1989/1976). Echter in het normatief ideaal van wetenschappers, zoals dat zich uit in de evaluatie- en selectieprocedures, is dit model nog immer toonaangevend. Wetenschap is er primair voor de wetenschappers – het forum – liefst internationaal (zie ook de discussie over de teloorgang van de sociologie in Glebbeek en De Vos, 2000). Het resultaat van deze praktijk is dat de betekenis van de interactie met de sociale omgeving in de beoordeling niet meetelt; de vakpublicaties tellen niet in de wetenschappelijke beoordeling (zie ook Bosch e.a. 1999). Maatschappelijke zeggingskracht, toch niet onbelangrijk voor de alfa- en gammadisciplines, telt daarin niet mee. NWO prefereert nog immer – ondanks vele jaren waarin is gesteld dat diversiteit in methoden wordt nagestreefd – grootschalige kwantitatieve surveys die aan het einde 'harde gegevens' opleveren, die echter soms volkomen betekenisloos zijn in termen van maatschappelijke handelingspraktijken. NWO en KNAW mogen ook geen leeftijdsgrenzen meer stellen, maar ze prefereren nog immer (met uitzondering van enkele programma's) de 'jonge' onderzoeker, waardoor wetenschappers boven de veertig meestal als kansloos terzijde worden geschoven. Dit terwijl de betekenis van leeftijd niet in alle disciplines gelijk is, noch een sekseneutrale uitwerking heeft. Al met al blijft de representatie van de briljante wetenschapper al decennialang ongewijzigd: een relatief jonge man, op eenzame hoogte ver verwijderd van het dagelijks bestaan, schitterend aan de top van een gesloten wetenschappelijke gemeenschap.

In het Agora-model verschijnt wetenschap niet meer als autonome instantie, exclusief gericht op de productie van *certified knowledge* voor het forum, maar ook als een maatschappelijke praktijk, hecht verweven met andere praktijken (Harbers, 1986). In dit model is er een sterke interactie met andere 'loci' van kennisproductie en –overdracht. Dit model zou normatief vertrekpunt kunnen zijn voor de beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit: meer aandacht voor

kennisoverdracht en maatschappelijke zeggingskracht van resultaten (zie ook Brouns & Harbers, 1994). Juist het weten verbinden van nieuwe kennis aan breed gedragen kennisvragen zou als kwaliteit kunnen gelden. De wetenschappelijkheid is dan niet alleen verbonden met de esoterische waarde van de kennis en de erkenning door vakgenoten via de publicaties in wetenschappelijke en internationale tijdschriften, maar ook verbonden met de gebruikswaarde van kennis. Misschien dat vrouwen dan vanzelf een minder sterke mismatch voelen tussen cultuur en persoonlijke waarden en kwaliteiten (Dekker, 2000; Portegijs m.m.v. Brugman, 1998).

Ook in sociaal opzicht zou dit moeten leiden tot een herziening, met name een verbreding van de wetenschappelijke gemeenschap, waarin nieuwkomers, studenten en medewerkers een vanzelfsprekend aandeel hebben, waarin misschien weer ruimte is voor een inspirerend intellectueel klimaat dat ook andere maatstaven erkent dan de internationale publicaties. Het model van de Agora past niet bij een personeelsopbouw met een steile afvalrace naar een smalle top. Steeds sterker klinkt het pleidooi om loopbaanpaden te creëren op basis van persoonlijke prestaties in plaats van op formatie en toevallig vrijkomende leerstoelen (Van Vianen, 1998; Van Vucht Tijssen, 2000). Dit leidt niet alleen tot een verbreding van de top, maar ook tot een meer dynamische atmosfeer in de wetenschappelijke gemeenschap. En dat is niet alleen winst voor vrouwen, maar vooral ook voor de modernisering van de universiteiten als sociale institutie. Binnen de context van de kennismaatschappij is dit hoogstnoodzakelijk.

Concreet kan dit betekenen dat de discussie over kwaliteit van wetenschappelijke activiteiten opnieuw wordt geagendeerd, met als inzet een verbreed kwaliteitsbegrip waarin de maatschappelijk georiënteerde functies van wetenschap een gelijkwaardige plaats krijgen naast de academische functies, waarin kennisoverdracht en kennisproductie beide van belang worden geacht. Wanneer dit wordt verbonden met een subsidiestrategie waarin risicovol en disciplineoverstijgend onderzoek een volwaardige kans krijgt, dan hebben vrouwen betere vooruitzichten om deel te nemen aan *business as usual*, omdat *business* zelf is veranderd. Natuurlijk, concurrentie zal er altijd zijn – en daar is ook niets mis mee – maar dan kunnen mannen en vrouwen op gelijke termen concurreren en niet op iets waarvoor mannen doorgaans over betere condities beschikken. Uiteindelijk zal het er toe leiden dat de 'top' meer pluriform is in waardenoriëntatie en in samenstelling.

Literatuur

- Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (2000). *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. Den Haag: AWT.
- Balen, B. van (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Bazely, P. (1998). Peer Review and Panel Decisions in the Assessment of Australian Research Council project Grant Applicants: What Counts in a Highly Competitive Context? *Journal of Higher Education*, 35, 435-452.
- Becker, H.A. & A.F.J. van Raan (1985). *Kwaliteit in de wetenschap. Een meetbaar begrip?* Leiden: DSWO PRESS.
- Bosch, M. (1994). *Het geslacht van de wetenschap. Vrouwen en hoger onderwijs in Nederland 1878-1948*. Amsterdam: SUA.
- Bosch, M., I. Hoving & G. Wekker (1999). *In het hart van de wetenschap. Naar Total E-quality en diversiteit in de universiteit*. Den Haag: AWT.
- Bosch, M. & M. Potting (2001). 'Vrouwen moeten door dat plafond heen'. *Evaluatie van het Aspasia-programma, eerste ronde: ervaringen, resultaten, effecten*. Universiteit Maastricht: Centrum voor Gender en Diversiteit / LOEKWO.
- Bourdieu, P. (1989, oorspr. 1976). Het wetenschappelijke veld. In: *Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip*. (gekozen door D. Pels) (pp.179-212). Amsterdam: Van Gennep. Oorspr.: Le champ scientifique. *Actes*, 2/3.
- Brouns, M., m.m.v. M. Scholten (1999). *De kwaliteit van het oordeel*. Utrecht: Nederlands Genootschap Vrouwenstudies.
- Brouns, M. m.m.v. J. Spits (2001). *Toegang tot de Top. Onderzoek naar selectie kandidaten KNAW-fellowship Rijksuniversiteit Groningen, ronde 1996 tot en met ronde 2000*. Groningen: RUG.
- Brouns, M. & H. Harbers (1994). *Kwaliteit in Meervoud. Reflectie op kwaliteiten van vrouwenstudies in Nederland*. Den Haag: Vuga.
- Cox, W. H. (1898). *Over de aequivalentie van man en vrouw. Een biologische beschouwing*. Deventer.
- Dehue, T. (2000). Alle boeken de wetenschap uit; om te beginnen die in het Nederlands. *De Academische Boekengids*, 23, 10-11.
- Dekker, R. (2000). *De wetenschappelijke match. Persoon-cultuur fit en loopbanen van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Glebbeeck, A. & H. de Vos (2000). Heeft de sociologie een toekomst? Over de hardnekkige onvolledigheid van de sociologische beroepsopvatting. *Mens en Maatschappij*, 75, 277-297.
- Harbers, H. (1986). *Sociale Wetenschappen en hun*

speelruimte. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Lamoën, I. van (1999). *Gender mainstreaming: een goed begin is het halve werk. Een inventarisatie en evaluatie van het emancipatiebeleid aan de Nederlandse universiteiten in opdracht van de Katholieke Universiteit Leuven*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.

Lenning, A. van, M. Brouns & J. de Bruijn (red.) (1995). *Inzichten uit vrouwenstudies: uitdagingen voor beleidsmakers*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/VUGA.

Meyerson, D.E. & J.K. Fletcher (2000). A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling. *Harvard Business Review*, 78, 127-136.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2001). *Gender mainstreaming: een strategie voor kwaliteitsverbetering. Advies Interdepartementale werkgroep mainstreaming aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, mv. A. E. Verstand-Bogaert. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Mossink, M. & T. Nederland (1993). *Beeldvorming in beleid: een analyse van vrouwelijkheid en mannelijkheid in beleidsstukken van de rijksoverheid*. Den Haag: VUGA.

Portegijs, W. m.m.v. M. Brugman (1998). *De weg naar de wetenschappelijke top. Naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen*. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.

Rossiter, M.W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23, 325-41.

Schaapman, M. (1995). *Ongezien onderscheid. Een analyse van de verborgen machtswerking van sekse*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/VUGA.

Schuyt, C.J.M. (1985). Aanwijsbare kwaliteit. In: H.A. Becker & A.F.J. van Raan (red). *Kwaliteit in de wetenschap. Een meetbaar begrip?* (pp 19-30). Leiden: DSWO PRESS.

Smelik, A. (1998). *Beelden van vrouwen, mannen en wetenschap. Een onderzoek naar beeldvorming en sekse aan de Universiteit Maastricht*. Maastricht: Universiteit Maastricht / Beeldvormingsbureau TOPAAZ.

Stamhuis, I.H. (1995). A female contribution to early genetics: Tine Tammes and Mendel's Laws for continuous characters. *Journal of the History of Biology*, 28, 495-531.

Valian, V. (1998). *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge/Massachusetts: MIT.

Vianen, A.E.M. van (1998). Competitie om de schaarse functies: de publicatie-meetlat. In: B. van Balen & A. Fischer, *De Universiteit als modern mannenklooster* (pp. 93-103). Amsterdam: Het Spinhuis.

Vucht-Tijssen, B. E. van (2000). *Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent*. Zoetermeer: Ministerie

van OCW.

Wellcome Trust (1997). *Women and Peer Review. An audit of the Wellcome Trust's decision-making on grants*. London: The Wellcome Trust.

Wennerås, Ch. & A. Wold (1997). Nepotism and Sexism in Peer-Review. *Nature*, 387, 341-343.

Noten

1. Met dank aan de referent voor het deskundige commentaar.
2. NRC Handelsblad, 27 februari 2001, p. 3.
3. Zoals een directeur van een grote onderzoeksschool tijdens een interview zei: 'In een academische baan moet je de nieuwste onderzoeksresultaten bijhouden, publicaties doornemen, deelnemen aan colloquia, internationaal samenwerken, besturen. Zelfs met een fulltime aanstelling is het niet te doen. Wetenschappers met een deeltijdaanstelling kunnen het wel vergeten.' Deze ervaring is kennelijk zo vanzelfsprekend en met anderen gedeeld dat het sociaal-geconstrueerde karakter van conventies niet meer zichtbaar is.
4. *Gender mainstreaming* is sinds de zomer van 2001 zelfs een officieel kabinetsstandpunt (zie de nota over Gender mainstreaming van de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid, ministerie van SZW, 2001).
5. De oorspronkelijke term is het moeilijk vertaalbare 'incrementalism', weloverwogen, maar relatief kleine veranderingen doorvoeren. In de theorievorming over sociale verandering wordt deze term geplaatst tegenover 'revolutie', de snelle chaotische verandering.
6. Geconstateerd moet worden dat de aantallen, met name voor vrouwen, zo klein zijn dat elk verband alleen kan worden opgevat als indicatie en niet als onomstotelijk bewijs. Het feit dat die aantallen voor vrouwen zo klein zijn is natuurlijk al veelzeggend, maar dat daarom ook geen berekeningen kunnen worden gemaakt die 'bewijzen' dat vrouwen anders worden beoordeeld dan mannen, stemt tot enig sarcasme. Sommige personen, voor wie de conclusies onprettig zijn, kunnen vervolgens opgelucht constateren dat het onderzoek methodisch niet deugt.

Beeldmateriaal

A. Smelik, *Beelden van vrouwen, mannen en wetenschap. Een onderzoek naar beeldvorming en sekse aan de Universiteit Maastricht*, (Universiteit Maastricht/Beeldvormingsbureau TOPAAZ) Maastricht 1998.