

VROUWEN IN DE WETENSCHAPPELIJKE ARENA

Sociale sluiting in de universiteit

Barbara van Balen
Amsterdam, Het Spinhuis, 2001
211 pp., f 33,06

In Nederland is in 1998 4,5% van de hoogleraren vrouw. Op de wereldranglijst staan Nederlandse universiteiten daarmee onderaan. Ook in vergelijking met hogere en leidinggevende functies in andere overheidsorganisaties scoort de Nederlandse universiteit slecht. Zo is 19% van de rechters, 16% van de burgemeesters en 32,7% van de bewindspersonen vrouw.

Met deze feiten slaat Van Balen de lezer in de lei- ding om de oren. Zowel nationaal als internationaal presteren Nederlandse universiteiten slecht op het terrein van vrouwenemancipatie. Deze achterstand is voor Van Balen aanleiding geweest om onderzoek te doen naar de oorzaken van de afwezigheid van vrouwen in hoge universitaire posities. De studie waarop Van Balen onlangs promoveerde bestaat uit drie deel- onderwerpen. Het eerste deel is een inventarisatie van alle mogelijke kenmerken van universiteiten die de afwezigheid van vrouwen veroorzaken. Vervolgens toetst zij de feitelijke aanwezigheid van deze kenmer- ken bij Nederlandse universiteiten. De tweede en derde deelstudie bestaan uit nader onderzoek naar twee kenmerken, namelijk het prestige van het beroep hoogleraar in deel twee en het belang van net- werken voor een carrière in de wetenschap (deel drie). Hiervan vermoedt Van Balen dat zij de sleutel vormen tot een verklaring voor de uitsluiting van vrouwen bij Nederlandse universiteiten.

In de eerste deelstudie onderzoekt Van Balen welke specifieke kenmerken van universiteiten leiden tot de afwezigheid van vrouwen in hoge functies. Uit litera- tuur op het terrein van arbeid- en organisatiestudies, emancipatieonderzoek, psychologie en bedrijfskunde distilleert zij negen potentiële kenmerken van uni- versiteiten. Twee daarvan liggen buiten de invloed- sfeer van de universiteit: de relatief lage arbeidsparti- cipatie van vrouwen in Nederland in het algemeen en het prestige van het beroep hoogleraar in de samen- leving. De kenmerken die verbonden zijn met de orga- nisatie van de universiteit zelf zijn: de financiële situ- atie van de universiteit, het loopbaansysteem, de wer- ving- en selectieprocedures, de gevraagde loopbaan- investering, de organisatiecultuur, de organisatie-



structuur en de autonomie van afdelingen en hoogle- raren. Vervolgens vergelijkt Van Balen per kenmerk de situatie van de Universiteit van Amsterdam met twee buitenlandse universiteiten met een hoger per- centage vrouwelijke hoogleraren. Op basis van statis- tische toetsing, cijfermateriaal en kwalitatieve beschrijvingen wordt duidelijk wat in Nederland de oorzaak is van de uitsluiting van vrouwen.

Vanwege het al eerder genoemde slechtere preste- ren van de Nederlandse universiteiten op emancipa- toir gebied is het niet verbazingwekkend dat uit de vergelijking tussen de universiteiten blijkt dat de meeste kenmerken inderdaad in sterkere mate bij de Universiteit van Amsterdam aanwezig zijn. Maar het is juist opvallend dat de meeste verschillen *niet* spec- taculair zijn. Zo is bij geen van de drie universiteiten

de selectieprocedure volkomen open en objectief (bij de Universiteit van Amsterdam is de selectieprocedure zowel subjectief als gesloten). Aldus blijken de kenmerken van universiteiten niet altijd oorzaak te zijn van de afwezigheid van vrouwen. Het loopbaansysteem op basis van competitie is bij de ene universiteit wel beperkend voor vrouwen en bij de andere niet. Rutgers University met 17,8% vrouwelijke hoogleraren bevordert mensen niet op basis van competitie met anderen, maar op basis van eigen kwalificaties. De Universiteit van Amsterdam bevordert wel op basis van competitie en heeft 7,8% vrouwelijke hoogleraren in dienst. Bij de Universiteit van Oslo vindt bevordering ook plaats op basis van competitie. Toch is de positie van vrouwen (met 15,9% vrouwelijke hoogleraren) hier redelijk goed te noemen. In Noorwegen bestaat overigens naast het formele loopbaansysteem de mogelijkheid om op persoonlijke prestaties bevorderd te worden tot hoogleraar. Het loopbaansysteem op zich blijkt niet bepalend voor de uitsluiting van vrouwen. De samenhang met andere kenmerken is doorslaggevend.

Pikant is de relatie die Van Balen weet te leggen tussen de huidige organisatiecultuur van de Nederlandse universiteit en wat zij 'het celibataire kloosterleven' noemt. Deze is, aldus Van Balen, bij de Universiteit van Amsterdam terug te vinden in de zwarte jurken op de Dies Natalis¹ en, in meer algemene zin, in de totale toewijding aan de wetenschap als voorwaarde voor een wetenschappelijke carrière. Bij de Universiteit van Oslo en bij Rutgers University zouden dergelijke sporen ontbreken. Beiden zijn overigens ook veel jonger dan de Universiteit van Amsterdam.

Uit deelstudie één blijkt dat het beroep hoogleraar in Nederland een hoger maatschappelijk aanzien heeft dan in de Verenigde Staten en in Noorwegen. Dat hoge prestige van hoogleraren was reden om in de tweede deelstudie de relatie tussen prestige en aanwezigheid van vrouwen in het beroep nader te bestuderen. Het vakgebied vrouwenstudies heeft inmiddels op dit terrein een onderzoekstraditie opgebouwd.² Van Balen vraagt zich af of de sekse van de functionaris van invloed is op het prestige dat aan het beroep van hoogleraar wordt toegekend. Zij toetst de hypothese dat door de toetreding van vrouwen het prestige van het beroep daalt. Eerstejaars psychologiestudenten en medewerkers van de provincie Noord-Holland is gevraagd om beroepen ten opzichte van elkaar te ordenen op basis van prestige. Een statistische toets van verschillen in de *rating* op prestige heeft deze hypothese niet bevestigd.

De subjectieve en gesloten selectieprocedure van de Universiteit van Amsterdam, gebleken in de eerste deelstudie, is voor Van Balen reden om in de der-

de deelstudie het belang van netwerken voor een wetenschappelijke carrière te onderzoeken. Hiertoe gaat zij te rade bij de theorie van sociale sluiting. 'Sociale sluiting staat voor het proces waarin een groep mensen met één of meer dezelfde kenmerken zich sluit voor mensen die deze kenmerken niet bezitten. Mensen met de gewenste kenmerken worden ingesloten, zij die deze kenmerken niet zouden bezitten worden buitengesloten' (p. 82). Op basis van een theoretische uitwerking onderscheidt Van Balen vijf niveaus van sociale sluiting: (1) volledige, formele sluiting; (2) beperkte, formele sluiting; (3) indirecte discriminatie; (4) toegang via deelname aan netwerken; (5) wederzijdse sluiting. De niveaus verschillen in de mate van formaliteit van de sluiting en daaraan gekoppeld in de mate van effectiviteit van (uit)sluiting. In Nederland komt aan universiteiten formele sluiting niet meer voor. Dat zou immers in strijd zijn met de Grondwet. Indirecte discriminatie bestaat wel, daar is binnen de academische wereld tegenwoordig aandacht voor. Over het voorkomen van het vierde en vijfde niveau van sociale sluiting, respectievelijk toegang via deelname aan netwerken en het bestaan van wederzijdse sluiting, is niets bekend. Van Balen zal deze leemte met haar derde deelstudie gedeeltelijk vullen.

Het belang van deelname aan netwerken voor een wetenschappelijke carrière, het vierde niveau van sociale sluiting, is niet eenvoudig te onderzoeken. Het probleem is het taboe op netwerken in de Nederlandse academische gemeenschap en het appél dat wordt gedaan op privacy-gevoelige informatie. Daarom besloot Van Balen zich te beperken tot het onderzoeken van deelname aan formele netwerken. Dat is geoperationaliseerd door aantallen en sekse van auteurs in gemeenschappelijke publicaties te analyseren. In deze analyse heeft Van Balen de aantallen publicaties per wetenschapper omgerekend naar de omvang van de aanstelling en deze aantallen vervolgens statistisch getoetst. Uit de vergelijking tussen de drie universiteiten blijkt dat hoogleraren in het begin van hun wetenschappelijke carrière niet méér met anderen gepubliceerd hebben dan wetenschappelijke medewerkers die uiteindelijk geen carrière hebben gemaakt. Ook blijken hoogleraren niet vaker te hebben deelgenomen aan formele netwerken. De relatie tussen deelname aan formele netwerken en verticale loopbaanstappen is daarmee niet bewezen. Dit zou te maken kunnen hebben met de wijze waarop in de operationalisatie het aantal publicaties is gecorrigeerd naar omvang van de aanstelling. Veel vrouwen aan de universiteit hebben een deeltijdaanstelling. Het gevolg is dat zij in totaal minder artikelen publiceren en minder vaak aan congressen deelnemen dan mannen. Hoewel vrouwen relatief net zo vaak samenwer-

ken en in formele netwerken participeren als mannen, is het netwerk van mannen in absolute zin groter. Maar doordat Van Balen de aantallen gecorrigeerd heeft voor de omvang van de aanstelling zijn de absoluut grotere netwerken van mannen buiten beeld geraakt. Ik vermoed dat deze correctie er debet aan is dat de invloed van formele netwerken niet is aange-toond.

Het door van Balen benoemde vijfde niveau van sociale sluiting is de 'wederzijdse sluiting'. Dit is het proces waarmee groepen de eigen groep instandhouden. Er is geen sprake van een dominante groep die anderen uitsluit; het proces is tweezijdig en wederzijds. In interviews met wetenschappelijk medewerkers is gevraagd door wie zij zijn benaderd voor wetenschappelijke functies en voor deelname aan formele netwerken. Na statistische bewerking van de antwoorden blijkt dat mannen vaker door mannen worden gevraagd en vrouwen vaker door vrouwen. Van Balen concludeert dat er sprake is van netwerkvorming langs genderlijnen, een proces dat bijna 'natuurlijk' en vanzelfsprekend verloopt. Het probleem is ook niet zozeer het bestaan van netwerkvorming langs genderlijnen, maar de gevolgen daarvan. Omdat minder vrouwen in de hogere regionen werkzaam zijn, dragen de vrouwennetwerken minder bij aan een succesvolle carrière dan de mannennetwerken. Deze vicieuze cirkel zal, in tegenstelling tot wat velen verwachten, niet door natuurlijk verloop worden doorbroken.

Vrouwen in de wetenschappelijke arena heeft de mogelijke oorzaken van uitsluiting van vrouwen aan Nederlandse universiteiten in kaart gebracht. De eindconclusie van dit onderzoek luidt dat de afwezigheid van vrouwen in hogere posities wordt veroorzaakt door sociale sluiting in de vorm van netwerkvorming langs genderlijnen. Deze sluiting gedijt binnen universiteiten goed onder specifiek Nederlandse omstandigheden. Vooral de lage arbeidsparticipatie van vrouwen, de schaarste aan functies en de ruimte voor decentrale beleidsvrijheid van de universiteiten hebben tot gevolg dat vrouwen minder toegang hebben tot het Nederlandse hooglerarenkorps dan mannen.

Van Balen levert met haar proefschrift een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van de theorie van sociale sluiting. Zij heeft aangetoond dat sociale sluiting onder bepaalde omstandigheden gedijt. Het is haar niet gelukt om ondersteuning te vinden voor de hypothese dat door toetreding van vrouwen het prestige van het beroep hoogleraar daalt. Ook is het niet gelukt om het belang van formele netwerken voor een wetenschappelijke carrière aan te tonen. Wel heeft Van Balen meerdere openingen gemaakt voor

vervolgonderzoek. Bovenal blijkt uit dit onderzoek dat het doorbreken van mannenbolwerken in de wetenschap geen kwestie van tijd is, maar van harde maatregelen. In haar boek doet Van Balen geen uitspraken over de manier waarop deze maatregelen vorm zouden moeten krijgen. Wel beschrijft zij dat in de Verenigde Staten positieve actie *gekoppeld aan sanctiemaatregelen* vrouwen geen windeieren hebben gelegd.

Judith Metz

Met dank aan Carianne van Dorst en JOOST

Noten

1. De Dies Natalis is de jaarlijkse viering van de verjaardag van een universiteit.
2. Zie bijvoorbeeld C.E. Bose (1985). *Jobs and gender. A study of occupational prestige*. New York: Praeger Publishers; J.A. Jacobs et. al. (1995). *Gender equality at work*. London: Sage.