

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2621

Vragen van de leden **Dibi, Van Gent** (beiden GroenLinks) en **Besselink** (PvdA) aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het lage aantal vrouwelijke hoogleraren*. (Ingezonden 24 april 2009)

1
Hebt u kennisgenomen van het artikel «Vrouwen krijgen geen kans op de universiteit»¹ en het promotieonderzoek van Marieke van den Brink waar het artikel op gebaseerd is?

2
Wat is de stand van zaken met betrekking tot uw streven om het aantal vrouwelijke hoogleraren te verhogen van 10% in 2006 naar 15% in 2010? Deelt u de mening dat die 15% echt gehaald moet worden, aangezien we dan nog steeds onder het Europese gemiddelde zitten?

3
Denkt u dat in Nederland in 2010 15% van de hoogleraren vrouw zal zijn? Zo nee, welke extra maatregelen gaat u nemen om die 15% wel te halen?

4
Is onze indruk waar dat een aanzienlijk deel van de vrouwelijke hoogleraren een speciale leerstoel bekleedt? Deelt u de mening dat vermeden moet worden dat speciale leerstoelen een apart benoemingsspoor voor vrouwen wordt? Zo nee, waarom niet?

5
Welke conclusies trekt u uit het onderzoek waaruit blijkt dat streefcijfers nog al eens worden tegengewerkt door (onbewuste) vooroordelen en voortrekpraktijken?

6
Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat zoveel hoogleraren worden benoemd via gesloten netwerken (in de medische wetenschappen geldt dat voor maar liefst 77%)? Zo ja, wat gaat u er aan doen om er voor te zorgen dat benoemingen op meer transparante wijze plaatsvinden?

¹ Onderwijsblad, 11 april 2009.

Antwoord

Antwoord van minister **Plasterk** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 12 mei 2009)

1
Ik heb kennisgenomen van dit artikel in het Onderwijsblad en ben eveneens op de hoogte van het promotieonderzoek van Marieke van den Brink. Zowel uit het artikel als uit het promotieonderzoek blijkt dat er veel goede intenties zijn bij de Nederlandse universiteiten. Zo hebben universiteiten in hun werving- en selectieprotocollen opgenomen dat in de benoemingscommissies minimaal 1 vrouw zitting moet hebben. En ook hanteren universiteiten het beleid dat

hoogleraren via open werving moeten worden benoemd. In 44% van de onderzochte gevallen bestond de benoemingscommissie echter uitsluitend uit mannen en gemiddeld 66% van de benoemingen verliepen via een gesloten procedure. Het onderzoek van Marieke van den Brink toont aan dat alleen het invoeren van protocollen niet voldoende is. Het naleven van protocollen is belangrijk, maar daarnaast is er ook meer bewustwording nodig bij degenen die in de werving en selectie een rol hebben.

2
In 2007 was het aantal vrouwelijke hoogleraren 11,2%. In september 2009 zal het nieuwe cijfer bekend worden. Ik deel uw opvatting dat de 15% doelstelling in 2010 echt gehaald moet worden, en dat we dan nog niet klaar zijn.

3
Ik verwacht dat er in Nederland in 2010 15% vrouwelijke hoogleraren zullen zijn. Ik zie namelijk een groeiend urgentiebesef en veel goede initiatieven binnen de universiteiten. Zo hebben dit jaar 9 universiteiten en 2 Universitair Medisch Centra het charter «Talent naar de Top» ondertekend, waarmee zij zich vastleggen op het verkrijgen van meer vrouwen in hun top. Een ander goed initiatief zijn de Rosalind Franklin Fellows van de

Rijksuniversiteit Groningen. Deze week werd bekend dat binnenkort weer 19 vrouwelijke wetenschappers (toptalent) als fellow worden geïnstalleerd. Daarnaast stimuleer ik universiteiten extra. Zo heb ik dit jaar het budget van het Aspasia-programma verdubbeld, waardoor twee keer zoveel vrouwen hiervoor in aanmerking kunnen komen. Ook subsidieer ik het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). In het kader van deze subsidie bespreekt het LNVH het thema meermalen per jaar met de Colleges van Bestuur van de universiteiten.

4

Nee, ik deel de indruk niet dat vrouwelijke hoogleraren met name een speciale leerstoel bekleden. Net als van de mannelijke hoogleraren bezet 73% van de vrouwelijke hoogleraren een «gewone» hoogleraarpost. Wel is er verschil te zien tussen persoonlijke en strategische hoogleraarposten. Van de vrouwelijke hoogleraren zit 17% op een persoonlijke hoogleraarpost en 10% op een strategische hoogleraarpost. Bij mannelijke hoogleraren is deze verdeling precies omgekeerd.

5

Zoals ik bij de beantwoording van vraag 1 al aangaf, is het niet voldoende om alleen maar streefcijfers vast te stellen en procedures in te voeren om meer vrouwelijke hoogleraren te verkrijgen. De cultuur moet veranderen; mensen moeten bewust worden van de invloed van hun handelen. Ik vind dat het onderzoek van Marieke van den Brink goed zichtbaar maakt en illustreert dat (onbewuste) vooroordelen en gedragingen het benoemen van meer vrouwelijke hoogleraren in de weg staan. Ik ben dan ook zeker van plan om alle universiteiten en umc's van dit onderzoek op de hoogte te brengen.

6

Ondanks het feit dat uit het onderzoek van Marieke van den Brink niet blijkt dat bij open werving meer vrouwen worden benoemd, ben ik wel van mening dat het niet goed is dat zoveel hoogleraren via gesloten netwerken worden benoemd. Hierbij bestaat namelijk een grote kans dat talent ongezien blijft. Uit het onderzoek blijkt ook dat, doordat scouting voornamelijk door mannen

plaatsvindt, mannelijk talent eerder gescout wordt en daardoor meer kansen krijgt. Vrouwelijk talent krijgt door gesloten benoemingen niet eens de kans om zichzelf aan te melden. Ik zal universiteiten aanspreken op hun benoemingenbeleid. Ik kan hierin echter niet ingrijpen. Universiteiten zijn zelf verantwoordelijk voor hun benoemingen.