

“Wij droegen een steentje bij aan het bewustzijn rondom de eenzijdige beeldvorming”



fende aantallen vrouwen op wetenschappelijke functies binnen deze universiteit, met universitair emancipatiebeleid en met contactpersonen per faculteit. Deze zogenaamde facultaire ‘emancipatie-duo’s’ bestonden uit een P&O’er en een bestuursverantwoordelijke. Het Vrouwenennetwerk UU droeg aan het bewustzijn rondom eenzijdige beeldvorming bij door op de homepage van www.uu.nl/emancipatie onderstaande foto te plaatsen, gemaakt in de Senaatszaal. Een oproep binnen het netwerk leverde zes vrouwen op. Het resultaat (anno 2001) ziet u hier: een divers groepje UU-vrouwen, waarvan één met dochter, poseert voor een Senaatszaalwand vol geschilderde portretten van uitsluitend mannelijke hoogleraren uit vroeger tijden.



Jaren later, in 2008, liet toenmalig CvB-voorzitter Yvonne van Rooy drie door de tijd ingehaalde geschilderde portretten van hoogleraren in de Senaatszaal vervangen door de eerste drie vrouwelijke hoogleraren die de UU rijk was: Westerdijk, Vogel en Hol. Sindsdien bleef het stil binnen het Academiegebouw. In 2013 moest de koningin

natuurlijk ook nog wijken, zodat het aantal vrouwelijke rolmodellen aan de wanden van het Academiegebouw nog lager werd. Daarin komt nu, honderd jaar nadat de eerste vrouwelijke hoogleraar een feit was, eindelijk verandering.

Het idee voor een portrettengalerij vatte in 2015 post op directieniveau, en mij viel de eer te beurt dat idee tot uitvoering te brengen. Ook CvB-rector magnificus Bert van der Zwaan, portefeuillehouder academische aangelegenheden en hooglerarenbeleid, was meteen enthousiast. Momenteel zijn we in volle gang met het creëren van de portrettengalerij Vrouwelijke Hoogleraren. Alle vrouwen die als hoogleraar aan de UU verbonden zijn, zo’n 160 in totaal, ontvingen deze zomer vanuit de directie HR een uitnodiging van het CvB om zich te laten portretteren, ter gelegenheid van de Westerdijkviering, oftewel de mijlpaal van 100 jaar vrouwelijke hoogleraren. De respons was enorm: meer dan 125 hoogleraren meldden zich. De uitsluitend positieve reacties gingen vergezeld van toevoegingen als: “Wat een geweldig initiatief!”, “Ontzettend leuk, ik doe graag mee” en “Eindelijk! Dat werd wel tijd!” Sinds oktober zijn fotograaf en collega Wieke Eefting en ik druk doende met de foto-

sessies. Menigeen zal Wieke op bovenstaande foto al herkend hebben als de vrouw met dochter. Binnen de faculteit Geesteswetenschappen portretteerde zij in 2008 op eigen initiatief 15 vrouwelijke hoogleraren die ze op een mooie ansichtkaart liet afdrucken. Ook fotografeerde zij de Vrouwenennetwerkdagen tussen 2003 en 2016 en later de hoogleraren voor de Catalogus Professorum van de Universiteit Utrecht.

In de week van 8 maart wordt de wand met portretten in het Academiegebouw feestelijk onthuld door het College van Bestuur. Na rijp beraad is gekozen voor een plek waar togadragers niet slechts voor enkele maanden, maar de komende jaren mogen blijven hangen: de zaal ‘1636’, waar je zelfs na sluitingstijd nog kunt binnengluuren. Een monumentale momentopname die eerste eeuw van vrouwelijk hooglerarschap in Nederland markeert.

Houd onze site in de gaten voor meer info!

Anne-Marie van Gijtenbeek is projectleider van de Portrettengalerij Vrouwelijke Hoogleraren. Zij maakte deze achter-de-schermen-fotoreportage. Wieke Eefting is hoofd Studentzaken, Onderwijs en Onderzoek, en fotograaf van o.a. de portrettengalerij.

WAAROM ZO LANGZAAM?

Bij elke wetenschappelijke carrièrestap blijven minder vrouwen over

door Naomi Ellemers - Op 10 februari 2017 hield Johanna Westerdijk haar oratie aan de Universiteit Utrecht. Zij was de eerste vrouw die in Nederland als hoogleraar werd benoemd. In de afgelopen honderd jaar is het aandeel vrouwen onder hoogleraren in Nederland slechts mondjesmaat toegenomen. Volgens de laatste Monitor van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) vormen vrouwen 17% van het totaal aantal hoogleraren. Met het huidige groeitempo voorziet de LNVH dat er pas in 2055 evenveel mannelijke als vrouwelijke hoogleraren zullen zijn.

Waarom gaat het zo langzaam? Dat komt niet doordat er te weinig vrouwelijk talent is in de wetenschap. Wel blijkt dat er bij elke carrièrestap minder vrouwen overblijven. Vele onderzoeken hebben inmiddels laten zien dat mannen meer profijt hebben van hun wetenschappelijke prestaties dan vrouwen. Vrouwen krijgen minder onderzoeksgeld, minder loopbaankansen, en worden minder betaald dan hun mannelijke collega's. Deze verschillen blijven in stand, ook nadat wordt gecorrigeerd voor zaken als leeftijd, ervaringsjaren, aantallen publicaties en citaties, discipline waarin men werkzaam is, en gezinsomstandigheden. Op onze website (www.athenasangels.nl) zijn verwijzingen naar deze studies te vinden. Op de universiteit is kwaliteit het enige dat telt, zo beweren velen. Maar hoewel mannen en vrouwen gelijke rechten hebben, worden ze vaak niet op dezelfde manier behandeld. Onderzoek naar impliciete bias laat zien dat we onbewust en onbedoeld toch onderscheid maken. We kijken niet alleen naar de prestatie zelf, we kijken ook wie deze prestatie geleverd heeft. En dezelfde prestatie wordt minder positief gewaardeerd als deze door een vrouw is neergezet. Dat doen zowel mannen als vrouwen. We zien dit terug in experimenten waar hetzelfde CV, of hetzelfde ontwerp aan beoordelaars werd voorgelegd. Het enige verschil was de naam die erbij stond. Of die van een man was of van een vrouw, bleek de beoordeling te beïnvloeden; ook al dachten mensen dat ze alleen naar de kwaliteit hadden gekeken. Vrouwen werden als minder getalenteerd gezien, en hun werk werd als minder creatief beoordeeld, ook al was de

feitelijke prestatie identiek. Het enige verschil was immers de naam die bij het CV of ontwerp stond vermeld.

We zien dit ook terug in de manier waarop studenten hun docenten evalueren. Studenten in alle vakgebieden zijn meer geneigd hun mannelijke docenten als ‘briljant’ of ‘geniaal’ te beoordelen, terwijl vrouwelijke docenten eerder ‘bazig’ of ‘vervelend’ worden gevonden. Toch worden evaluaties van studenten in beoordelingen gebruikt als ‘objectief bewijs’ voor de onderwijskwaliteiten van wetenschappelijk personeel.

We zien dit ook in de termen die worden gebruikt om kandidaten voor vacatures te werven, om hun kwaliteiten te beoordelen, en om aanbevelingsbrieven voor hen te schrijven. Vacatureteksten en kwaliteitseisen zijn vaak zo geformuleerd dat mensen bij het lezen ervan eerder aan een man dan aan een vrouw denken. Dat zorgt ervoor dat vrouwen zich minder aangesproken voelen, en dat ze ook minder snel geschikt worden gevonden. In aanbevelingsbrieven worden vrouwen systematisch minder vaak als ‘excellent’ beschreven, maar vooral “hard werkend” of “zeer toegewijd” genoemd. In de zoektocht naar talent zijn dit dodelijke kwalificaties.

En, ten slotte, zien we dit aan de meldingen die we krijgen via onze website. Vrouwen schrijven ons over de ongepaste manier waarop ze door hun mannelijke collega's of leidinggevende worden benaderd, bijvoorbeeld met opmerkingen over hun uiterlijk of seksuele toespelingen. Andere vrouwen melden dat ze geen aanspraak kunnen maken op regelingen voor verlof waar ze volgens de wet of CAO recht op hebben.



“Vrouwen willen niet”, hoor je vaak. Maar als vrouwen ervoor ‘kiezen’ de wetenschap te verlaten, komt dat vaak doordat ze zich hebben gerealiseerd dat hun talent en inzet daar onvoldoende opgemerkt of gewaardeerd wordt. Laat dat jou niet gebeuren!

In het boek ‘What works for women at work’ bespreken Joan Williams en Rachel Dempsey een aantal vormen van impliciete bias. Aan de hand van wetenschappelijk onderzoek en interviews met topvrouwen laten ze zien hoe je die biases kunt herkennen, en hoe je jezelf ertegen kunt wapenen. Lees dat boek, en doe er je voordeel mee!

Noot redactie: de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2016 is op 12 december jl., net na het ter perse gaan van dit blad, gepresenteerd.

Kijk voor meer informatie op onze website.

Prof. dr. Naomi Ellemers is als universiteitshoogleraar aan de Universiteit Utrecht verbonden aan het onderzoeksthema Instituten van de Open Samenleving. Ellemers is een van de initiatiefnemers van Athena's Angels: www.athenasangels.nl.