

## Standpunten Prof. Belle Derks

Hoogleraar Sociale en Organisationspsychologie UU en voorzitter van De Jonge Akademie.

*Welke (feiten)kennis heeft u opgedaan als het gaat om ‘verscheidenheid en diversiteit in de wetenschap’?*

Met betrekking tot verscheidenheid en diversiteit in de wetenschap zijn er genoeg aanwijzingen dat het stukken beter kan: De wetenschappelijk staf van universiteiten is bij lange na niet de heterogene groep onderzoekers die je je zou wensen voor een instituut gericht op innovatie en creativiteit. Er is inmiddels overtuigend wetenschappelijk bewijs dat dit niet simpelweg te maken heeft met het veelgehoorde argument dat vrouwen en minderheden minder talent en ambitie hebben. Wel is er steeds meer bewijs voor allerlei onbewuste mechanismen en institutionele factoren die de kansen voor deze groepen significant verminderen.

Met name met betrekking tot onderwaardering van vrouwen is dit goed gedocumenteerd. Hieronder noem ik enkele voorbeelden:

- **Zijn we in staat talent te herkennen als het van een vrouw komt?** We nemen vaak aan dat we als wetenschappers goed zijn in het herkennen van talent, maar bergen onderzoek tonen dat ‘excellentie’ moeilijk te definiëren is en vastgesteld wordt op basis van subjectieve in plaats van objectieve criteria.<sup>1</sup> Onderzoek toont dat beoordelaars (of het nu mannen of vrouwen zijn, of het om beoordeling van onderzoek of onderwijs gaat) excellentie eerder met mannen associëren. Het stereotype van de succesvolle wetenschapper bestaat met name uit eigenschappen die we met mannen associëren (bijv. competitief en assertief) en expertise/docentschap wordt hoger geëvalueerd als het van een man komt. Als gevolg hiervan blijken selectiegesprekken en evaluaties van vrouwen vaker te gaan over mogelijke risico’s (‘ze is nog jong; kan ze dit wel?’), terwijl evaluaties van mannen meer ingaan op ontwikkelingspotentie (‘hij is nog jong; hij ontwikkelt dit nog wel’).
- **Krijgen mannen en vrouwen dezelfde ontwikkelkansen?** Allerlei onderzoek toont aan dat de mogelijkheid van mannen en vrouwen om een loopbaan in de wetenschap te ontwikkelen niet hetzelfde is. Zo toonde ik in een recent onderzoek aan dat mannelijke en vrouwelijke wetenschappers in NL niet evenveel tijd krijgen om hun onderzoek te doen, en niet dezelfde toegang hebben tot hulpbronnen zoals onderzoeksmiddelen en assistentie.<sup>2</sup> Het verschil in ontwikkelkansen tussen mannen en vrouwen blijkt met name een rol te spelen in de vroege carrière, en bij wetenschappers die werk met een gezin combineren. Vrouwen trekken structureel aan het kortste eind. Bovendien lieten we zien dat de veelgehoorde verklaring dat vrouwen niet genoeg onderhandelen hier niet opgaat: vrouwen nemen vaker het initiatief dan mannen om te onderhandelen over hun situatie, maar rapporteren minder onderhandelingsruimte.
- **Krijgen mannen en vrouwen dezelfde beloning voor hun werk?** Tenslotte blijkt uit eerder onderzoek dat wij uitvoerden dat er een loonkloof bestaat tussen mannen en

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek van Herschberg, Benschop en van den Brink:

<https://www.scienceguide.nl/2018/12/mannen-zijn-de-norm-in-de-wetenschap-ten-koste-van-vrouwelijk-talent/>

<sup>2</sup> LNVH (2019). Verborgene verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland.

[https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH\\_rapport\\_-\\_verborgene\\_MV\\_verschillen\\_in\\_werktaken\\_hulpbronnen\\_en\\_onderhandelingen\\_in\\_de\\_wetenschap.pdf](https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_-_verborgene_MV_verschillen_in_werktaken_hulpbronnen_en_onderhandelingen_in_de_wetenschap.pdf)

vrouwen in de wetenschap.<sup>3</sup> Deze kloof hangt voor een groot deel samen met het gebrek aan promotie naar hogere functies voor vrouwen, en is het grootst onder hoogleraren: We vonden dat zelfs vrouwen die het tot hoogleraar geschopt hebben gemiddeld 438 euro minder in de maand vinden dan hun mannelijke collega-hoogleraren.

*Wat observeert u bij het politiek en maatschappelijk debat over dit onderwerp? In hoeverre speelt uw kennis een rol in dat debat?*

Eenzijds ben ik blij met de aandacht die in de wetenschapsbrief is voor dit onderwerp en de noodzaak om meer aandacht te besteden aan de rol en de kansen van minderheden in de wetenschap. Veel van de processen die ik hier noem hebben de aandacht van de minister.

Anderzijds denk ik dat het narratief rondom wetenschappelijke excellentie en het belonen van excellente onderzoekers afbreuk doet aan de kansen voor verscheidenheid in de wetenschap. Sturen op excellentie zonder duidelijk te maken wat excellentie is, roept een zeer homogeen en stereotype beeld op van individuele topwetenschappers die in competitie en in hun eentje excellent onderzoek uitvoeren. Vraag maar aan een kind van 8 hoe een excellente wetenschapper eruit ziet. De minder prototypische onderzoekers staan zo al op 1-0 achterstand. Dit schaadt de verscheidenheid van de wetenschap.

Ook zie ik in het maatschappelijke debat steeds de nadruk op wetenschap als meritocratie, en het bagatelliseren van kansenongelijkheid. En ik snap dat wel. Want in elk individueel onderzoek zijn verschillen in kansen niet enorm en kan men zeggen 'waar hebben we het nu eigenlijk over?'. Maar wat we ons meer moeten realiseren is dat zelfs als de gevonden verschillen klein zijn, ze optellen tot een situatie waarin sommige groepen bij elke stap in hun loopbaan meer weerstand en minder steun ondervinden dan andere groepen. En wanneer vrouwen en andere minderheden de wetenschap in grotere getalen verlaten, schaadt dit de verscheidenheid van de wetenschap die juist gebaat zou zijn bij input van mensen met verschillende inzichten, met verschillende achtergronden en verschillende ideeën.

*Wat vindt u dat er beter moet en waarom? Wie moet dat oppakken en/of realiseren?*

Enkele suggesties in lijn met bovenstaande analyse:

- **Ontwikkel een diverser beeld van 'de wetenschapper'**; een beeld waarin niet alleen stereotypisch masculiene eigenschappen passen zoals excellent, competitief en assertief, maar ook stereotypisch feminiene eigenschappen zoals coöperatief en een goede mentor zijn. En niet omdat mannelijke wetenschappers competitief zouden zijn en vrouwelijke wetenschappers coöperatief zouden zijn, maar omdat een diverser beeld van wat het betekent om wetenschapper te zijn ook een diversere groep wetenschappers aantrekt en tot meer waardering voor verschillende profielen en rollen zal leiden. De discussie die in VSNU/NWO/NFU/ZonMw-verband gevoerd wordt over 'Erkennen en Belonen' zal hier positief aan bij kunnen dragen.
- **Blijf de gevonden verschillen in kansen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers monitoren.** Spreek universiteiten en onderzoek-financiers hierop aan en neem geen genoegen met kansenongelijkheid binnen de wetenschap.

---

<sup>3</sup> LNVH (2016). Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap. <https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/downloads/377.pdf>