

Vrouwen op universiteiten

De column van Ronald Plasterk over het percentage vrouwelijke hoogleraren in *de Volkskrant* van 28 maart jl. maakte nogal wat los. Volgens Plasterk is dit percentage alleen in Botswana nog lager dan in Nederland. Nadat hij een aantal redenen heeft genoemd voor de lange tijd lage arbeidsparticipatie van vrouwen in ons land, stelt Plasterk dat Nederlandse vrouwen liever in deeltijd universitair docent zouden blijven dan voltijds hoogleraar te worden. Dit standpunt leidde tot een reeks ingezonden brieven.

Het lage percentage 'topvrouwen' is niet specifiek voor universiteiten. Steevast zien we in bedrijven en organisaties een scheve verdeling: naarmate het functieniveau hoger wordt, daalt het aandeel van vrouwen. Als we het begrip 'management' ruim definiëren, ligt het aandeel van de Nederlandse vrouwen in managementposities op het gemiddelde van de EU. Bij een nauwere definitie daalt hun aandeel wel, maar dat geldt niet de positie van Nederland ten opzichte van andere landen. Alleen bij universiteiten is het aandeel zo laag dat de vergelijking met Botswana opgaat.

Het loonwijzer-project bestaat uit een website www.loonwijzer.nl met ONDER MEER een salarischeck voor de lonen van ruim 130 beroepen toegepast op de situatie van de bezoeker, beroepsbeschrijvingen en een doorlopende enquête. De auteurs zijn betrokken bij de analyse van de enquête. In deze column belichten ze steeds één onderwerp. In de loonwijzer-enquête zijn jongeren en vrouwen wat oververtegenwoordigd, maar de gegevens zijn gewogen, zodat ze een betere afspiegeling vormen van de Nederlandse beroepsbevolking.

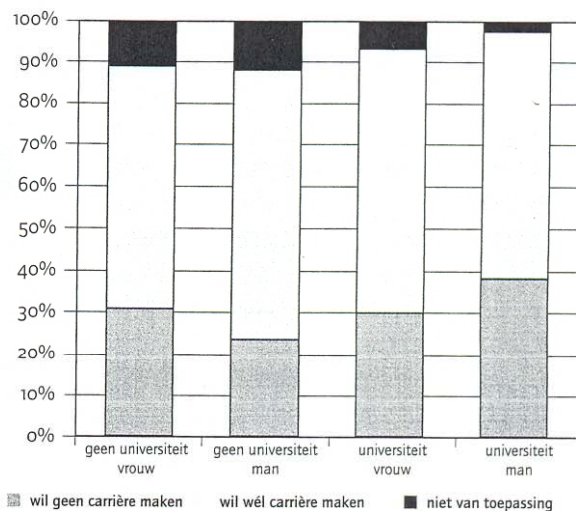
Wat maakt de universiteiten zo uitzonderlijk? We testen met de Loonwijzer-data twee veronderstellingen:

- vrouwen op de universiteiten hebben geringe ambities, omdat ze hun prioriteiten meer bij hun gezin dan bij hun werk leggen;
- de doorstroming op de universiteiten is door de vergrijzing verstoep: oudere leeftijdscohorten met relatief veel mannen blijven topposities bezetten.

We vergelijken vrouwen en mannen werkzaam bij universiteiten respectievelijk bij overige bedrijfstakken. Hebben vrouwen aan de universiteiten een geringe ambitie? Integendeel, vrouwen aan universiteiten willen zelfs wat vaker dan hun mannelijke collega's carrière maken. Elders is dit net andersom: vrouwen willen minder graag dan mannen carrière maken. Meer gedetailleerde analyses met controle voor leeftijd en opleidingsjaren laten zien dat vergelijkbare groepen vrouwen en mannen op universiteiten niet noemenswaardig verschillen in ambities, maar dat daarbuiten vrouwen minder ambities hebben dan mannen. De universiteiten worden dus relatief sterk bevolkt door ambitieuze vrouwen.

Carrièreperspectieven

Zijn de carrièreperspectieven voor vrouwen op de universiteiten slecht? Het antwoord is ja: in vergelijking met andere bedrijven ervaren werknemers op universiteiten minder perspectief voor promotie. Opmerkelijk genoeg geldt dat voor de mannen trouwens nog sterker. Dat kan komen, omdat werknemers op



Percentages mannen en vrouwen aan universiteiten en elders die wel of geen carrière willen maken.

universiteiten bij hun werkgever vaker – de mannen nog vaker dan de vrouwen – een promotie hebben meegemaakt dan werknemers elders. Inderdaad rapporteren mannen en vrouwen bij de universiteiten relatief vaak dat ze aan het eind van hun loonschaal zitten. Al met al lijkt de tweede veronderstelling juist dan de eerste. Universiteiten hebben naar verhouding sterk te maken met een verstopte doorstroming, terwijl de vrouwen aan de universiteiten juist relatief ambitieus zijn. Misschien moet Plasterk over een aantal jaren weer een column schrijven. Na het verdwijnen van de 'grijze prop' zullen de vrouwen het aandeel van vrouwelijke hoogleraren dan wellicht op Europees peil gebracht hebben. ◀

Kea Tijdens is onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam; Maarten van Klaveren is senior onderzoeker/consultant bij STZ advies & onderzoek, Eindhoven.