

Nederlandse samenvatting

Dit proefschrift gaat over de wijze waarop de meest invloedrijke wetenschappers worden benoemd. Het bestuderen van benoemingspraktijken van hoogleraren vergroot de kennis over het academische evaluatiesysteem en geeft een verklaring voor de langzame toename van gendergelijkheid in de hoogste functies aan Nederlandse universiteiten. Benoemingen van hoogleraren worden beschouwd als cruciale gebeurtenissen in de reproductie van genderongelijkheid in academische organisaties. Hoogleraarposities vormen immers een toegangspoort tot de machtige posities die de standaarden van het academische veld organiseren, inclusief de huidige constructies van wetenschappelijke kwaliteit. Ondanks het feit dat diverse universiteiten, de overheid en tweede geldstroom financiers als NWO de laatste jaren extra geld vrij hebben gemaakt voor stimuleringsbeleid voor vrouwelijke wetenschappers, verloopt de doorstroom van vrouwen naar hogere functies via reguliere procedures zeer moeizaam. Met elf procent vrouwelijke hoogleraren behoort Nederland tot de hekkensluiters van Europa; alleen Duitsland, België en Malta laten we achter ons (She figures, 2006; WOPI, 2007).

Al enige tijd wordt onderzoek verricht naar de oorzaken van het lage aantal vrouwen in hogere posities aan Nederlandse universiteiten (o.a. Portegijs & Brugman, 1998; Noordenbos, 1999; Brouns, 2000; Dekker, 2000; AWT, 2002; Bosch, 2002) en ook aan buitenlandse universiteiten (o.a. Valian, 1998; MIT, 1999; Schiebinger, 1999; Husu, 2001; Rees, 2002). Hoewel we steeds beter zicht krijgen op de individuele, structurele en culturele elementen die de stelselmatige uitval van vrouwen in de academische loopbaan veroorzaken, is er weinig bekend over de processen die spelen bij de hoogleraarbenoemingen en dus bij de laatste toegangspoort van het wetenschappelijke carrièrepad. Hoe verloopt de zoektocht naar kandidaten, wie zijn daarbij betrokken en welke criteria worden hierbij gehanteerd? Dit onderzoek heeft de ambitie deze *black box* iets te openen en aanbevelingen aan te reiken voor een genderneutrale werving- en selectie aan universiteiten. Hoofdvraag van dit proefschrift luidt: *Welke genderpraktijken zijn verknoopt met de werving en selectie van hoogleraren in het Nederlandse academische veld?*

Dit onderzoek heeft een unieke mogelijkheid geboden om een kijkje te nemen achter de schermen van de wetenschap. Traditioneel ligt de nadruk bij het bespreken van benoemingsprocedures op het meritocratische principe waarbij talent zich uiteindelijk zal bewijzen en wetenschappelijk kwaliteit vanzelf bovenkomt. Selectie wordt gezien als een opeenvolging van voorgeschreven stappen die gevolgd moeten worden voor een beslissing genomen kan worden. Met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar topposities is men van mening dat de jaren van achterstand voorbij zijn vanwege de positieve actie-maatregelen voor vrouwen die langs deze weg een inhaalslag hebben kunnen maken. Dit discours is sterk en wordt gedeeld door zowel beleidsmakers, bestuurders, wetenschappelijke staf als vrouwelijke kandidaten.

Dit onderzoek heeft aangetoond dat dit discours van gendergelijkheid aan de universiteit niet altijd in overeenstemming is met de complexe dagelijkse praktijk. Hiervoor heb ik een multidisciplinaire benadering ontwikkeld uitgaande van inzichten en concepten uit drie academische disciplines: wetenschapsstudies, organisatiestudies en genderstudies. Deze benadering bouwt voort op het sociaal constructivistisch feminisme (Lorber, 2005), waarin een genderanalyse draait om het bekijken van sociale praktijken waarin betekenissen van vrouwelijkheid en mannelijkheid impliciet of expliciet een rol spelen. Dit proefschrift heeft verschillende verschijningsvormen laten zien waarin gender zich manifesteert in academische benoemingspraktijken van hoogleraren. Deze praktijken zijn de implementatie van transparantie- en emancipatiebeleid, het zoeken naar en identificeren van talentvolle kandidaten (*gatekeeping*), en de constructie van wetenschappelijke kwaliteit.

Om deze genderpraktijken te laten zien, zijn meerdere deelstudies verricht. De eerste studie bestaat uit een cijferanalyse van nieuw benoemde hoogleraren aan 13 Nederlandse universiteiten in de periode 1999-2005. De tweede studie bevat een inhoudsanalyse van 971 benoemingsrapporten van zeven Nederlandse universiteiten. Gegevens zijn verzameld omtrent het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten, de samenstelling van de benoemingsadviescommissie alsmede gegevens omtrent het type werving en type leerstoel. Door middel van statistische analyse is inzicht verkregen in het percentage succesvolle sollicitaties van mannen en vrouwen en kenmerken van benoemde hoogleraren in de periode 1999-2003. In de derde studie is gekozen voor een verdieping

van een beperkt aantal casussen uit vier wetenschappelijke gebieden (alfa, bèta, gamma, medisch). In totaal zijn 64 interviews gehouden met leden van benoemingsadviescommissies (vice-decaan, voorzitter, personeelsadviseur/ambtelijk secretaris, mannelijke en vrouwelijke leden). Alle geïnterviewden is gevraagd een beschrijving te geven van hun ervaringen in het benoemingsproces. Belangrijke onderwerpen waren de wijze van rekruteren (open versus gesloten), het informele zoekproces, de selectiecriteria, en de samenstelling van de profielschets.

Uit mijn analyses blijkt dat er voldoende mobiliteit is om nieuwe generaties wetenschappers te laten doorstromen naar topposities; in de periode 1999-2005 werden 3.322 nieuwe hoogleraren benoemd, onder wie gemiddeld 12 procent vrouwen. Hoewel dit minder is dan verwacht mag worden op basis van langjarige trends onder promovendi en het aandeel vrouwen op lagere posities in de wetenschappelijke staf (UHD's en UD's), kunnen we ook constateren dat er duidelijk sprake is van een positieve trend. In de periode 1999 tot 2005 is het percentage vrouwen onder nieuw benoemde hoogleraren opgelopen van 7 procent naar 14 procent. Echter, in de alfa, gamma en medische discipline wordt nog een groot vrouwelijk potentieel onbenut gelaten (hoofdstuk 2).

Transparantie, accountability en gendergelijkheid

Mijn analyses laten zien op welke wijze universiteiten omgaan met de roep om transparante procedures, die volgens voorgaand onderzoek (Allen, 1988; van Balen, 2001; Rees, 2004; EU, 2008) nodig zijn om meer vrouwelijke hoogleraren te kunnen benoemen (hoofdstuk 3). De roep om transparantie en *accountability* wordt door universiteiten hoofdzakelijk beantwoord door het instellen van werving- en selectieprotocollen. Deze protocollen bieden richtlijnen en checklists voor de te volgen procedure en geven aan welke stappen door betrokkenen gevolgd moeten worden. Slechts enkele protocollen bevatten referenties naar gendergelijkheid, zoals het expliciet zoeken naar vrouwelijke kandidaten en het opnemen van ten minste één vrouwelijk lid in de benoemingscommissie. In de praktijk worden deze protocollen echter nauwelijks gehanteerd. De interviews met commissieleden bevatten vele concrete voorbeelden van flexibele interpretaties van de regels en richtlijnen. Deze worden vrij eenvoudig terzijde geschoven wanneer snelle beslissingen gemaakt moeten worden om een 'excellente'

kandidaat te behouden. Het hoge percentage gesloten benoemingen (64%) wijkt af van het formele beleid dat uitgaat van open werving. Tevens bestond bijna de helft van de commissies (44%) alleen uit mannen, terwijl uit mijn onderzoek blijkt dat in commissies met vrouwelijke commissieleden ook meer vrouwelijke hoogleraren worden benoemd.

De gebrekkige naleving van de werving- en selectieprotocollen kan worden verklaard uit de weerstand tegen meer bureaucratie en het beroep op het meritocratische principe. De protocollen blijven een papieren tijgerin wanneer universiteitsbesturen geen druk uitoefenen op of consequenties verbinden aan de naleving van de protocollen. In de meest extreme gevallen werkten de beleidsmaatregelen zelfs contraproductief; commissieleden gebruiken micropolitieke technieken en strategieën om transparantie te ‘faken’ terwijl ze het systeem naar hun hand zetten.

Naast het feit dat beleidsmaatregelen inzake transparantie, accountability en gendergelijkheid nauwelijks zijn geïmplementeerd, kunnen sommige elementen in het benoemingsproces moeilijk geformaliseerd of transparant gemaakt worden. Micropolitiek is de realiteit: iedere speler in het proces heeft een eigen agenda welke kan interfereren met het doel om openheid te creëren en de procedures te formaliseren. Het benoemingsproces is een mix van strikte regelgeving en een meer subtiel en plooibaar proces rond personen, criteria en reputaties in een politieke arena. Micropolitieke processen doen afbreuk aan de pogingen om genderpraktijken bloot te leggen. De pogingen zouden echter meer vruchten afwerpen als meer consequenties worden genomen wanneer beleid door betrokkenen niet op de juiste wijze wordt uitgevoerd, en commissieleden meer rekenschap moeten afleggen voor de genomen beslissingen.

Genderpraktijken in de werving

Het vierde hoofdstuk richtte zich op genderpraktijken in een specifieke fase in het benoemingsproces: het zoeken en identificeren van potentiële kandidaten. Een groot deel van de hoogleraren (64%) wordt geworven in gesloten procedures via (in)formele netwerken door zogenaamde scouts. Volgens respondenten is scouten noodzakelijk om in een concurrerende omgeving excellente wetenschappers aan te trekken. Scouts zijn academici op invloedrijke posities die betrokken zijn bij het besluitvormingsproces en het actief identificeren en uitnodigen van kandidaten. Zij bekleden een *gatekeeping* positie

aangezien zij bepalen welke kandidaten worden genomineerd en welke uitgesloten blijven; ze controleren de informatiestromen en toegang tot de vacante posities. Maar *gatekeepers* beïnvloeden ook de instandhouding of (re)productie van genderongelijkheid. Ik onderscheid drie genderpraktijken die voornamelijk negatief uitwerken voor vrouwelijke kandidaten, en één praktijk die gendergelijkheid bevordert.

De eerste praktijk heeft betrekking op homogene mannelijke netwerken van scouts. Vanwege de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere academische posities zijn scouts overwegend mannen, die hun wervingsbeslissingen in hoge mate baseren op gepercipieerde gelijkheid. Nominatie op basis van *similarity* is een belangrijk aspect tijdens het benoemingsproces; commissieleden zijn vanwege onzekerheidsreductie op zoek naar mensen die ze kennen en waarin ze vertrouwen hebben. Vrouwen maken minder deel uit van de (in)formele netwerken van scouts, worden gezien als ‘nieuw fenomeen’, als minder voorspelbaar en meer risicovol. Ten tweede is er sprake van een incomplete zoekactie. Doordat slechts enkele *gatekeepers* binnen hun eigen homogene netwerk zoeken, is de kans aanzienlijk dat kandidaten buiten de netwerken over het hoofd worden gezien. Dit geldt voornamelijk voor academici op de grensvlakken van disciplines en voor opkomend talent direct onder het niveau van hoogleraar. Ten derde trekken mannen meer profijt van de masculiene support netwerken die kandidaten helpen om zichtbaar te worden of zichtbaar gemaakt te worden. Vrouwen zouden zich te weinig in de juiste netwerken begeven en onvoldoende zichtbaar zijn in besturen en commissies, waardoor ze ook onzichtbaar blijven in de netwerken van *gatekeepers* voor hoogleraarposities. Deze drie genderpraktijken zijn onbewuste mechanismen die leiden tot een kloon-cultuur in academische benoemingen en blijven in hoge mate onbereflecteerd.

Echter, *gatekeepers* hebben een duale functie. Aan de ene kant zorgen zij voor uitsluiting, en aan de andere kant bieden zij kansen en faciliteren insluiting. Als invloedrijke scouts zich sterk maken voor het vinden en benoemen van vrouwelijke hoogleraren, kan het scout systeem ook voor vrouwelijke kandidaten uitkomst bieden. In gesloten wervingen wordt ook vrouwelijk talent gescout en direct benoemd, bijvoorbeeld via persoonsgebonden leerstoelen. Hoewel vrouwen dus ook voordeel kunnen halen uit de huidige wijze van rekruteren, is de vraag of deze voordelen opwegen tegen de nadelen.

De oprichting van speciale leerstoelen of programma's voor vrouwen is niet voldoende om de onevenwichtige samenstelling in de hoogste regionen van de universiteit op te lossen. De 'reguliere' route naar de top bevat nog steeds obstakels in de vorm van moeilijk toegankelijke netwerken van *gatekeepers*. Het reflecteren op en aanpakken van de cultuur in deze reguliere procedures, waar mannelijke homogene netwerken en support systemen onbewust verantwoordelijk zijn voor de genderongelijkheid, is daarom essentieel. Anders blijft de benoeming van vrouwen op speciale leerstoelen een tijdelijke oplossing en kan het zelfs leiden tot een apart benoemingsspoor voor vrouwen.

De constructie van wetenschappelijke excellentie

Genderpraktijken zijn ook te ontdekken in de constructie en beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit en excellentie (hoofdstuk 5). Om het begrip 'excellentie' te analyseren, heb ik gebruik gemaakt van het concept symbolisch kapitaal van Bourdieu (1986; 2004). Excellentie wordt gezien als een vorm van symbolisch kapitaal omdat het aangeeft wat in het academische veld als het meest waardevol wordt gezien en de hoogste status geeft. Het symbolisch kapitaal van excellentie kent drie pijlers: het professioneel kapitaal - ervaring op het gebied van onderwijs, onderzoek, bestuur en praktijkervaring - , het individueel kapitaal - o.a. persoonlijkheid, gedragskenmerken, inzet en motivatie - en het sociaal kapitaal - sociale netwerken, informatie en sociale support. De selectiebeslissingen zijn voornamelijk gebaseerd op het professioneel kapitaal van een kandidaat dat is ingebed in andere relevante criteria rond individueel en sociaal kapitaal. Mijn analyse laat zien dat het kapitaal van mannelijke wetenschappers systematisch als meer legitiem wordt gezien, en meer symbolisch kapitaal genereert dan het kapitaal van vrouwelijke wetenschappers.

Het professioneel kapitaal dat wordt vereist heeft betrekking op publicatielijst, werfkracht en andere vormen van professionele erkenning (prijzen, stipendia). Wetenschappers met een (omvangrijke) deeltijdaanstelling of tijdelijke contracten zijn met name bij de lengte van de publicatielijst in het nadeel. In de meeste gevallen zijn commissieleden niet bereid om rekening te houden met deeltijdwerk of loopbaanonderbreking bij het hanteren van de strikte outputcriteria. Deze normering heeft dus een onbedoeld gendereffect. Tegen de achtergrond van het gegeven dat deeltijdwerk

veelal ten koste gaat van de onderzoekstijd kan de beschikbaarheid in termen van tijd een doorslaggevende factor zijn in het carrièreverloop.

Hoewel het niet officieel deel uitmaakt van de criteria in de profielschets, vormt het individueel kapitaal van een kandidaat een belangrijk criterium voor selectie. Het heeft te maken met ‘het niet verstoren van de status quo’, ‘niet te bescheiden zijn of te moeilijk’ en een ‘klik’ tussen de kandidaat en de commissie. Beeldvorming over het verschil in inzet, motivatie en ambitie tussen vrouwen en mannen keert regelmatig terug in de interviews. Het stereotype beeld van de ‘Nederlandse vrouwelijke academicus’ is een part-time werkende, met zorgtaken belaste vrouw die de ambitie ontbreekt om een hogere positie te bekleden, die moeite heeft om leiding te geven en zichzelf te bescheiden en voorzichtig presenteert. Hoewel uit de praktijk blijkt dat vrouwelijke hoogleraren dezelfde hoeveelheid uren maken en hun prestaties kenbaar maken, blijft dit beeld hardnekkig, waardoor ze gepercipieerd worden als minder ambitieus dan mannen. Bovendien zijn de dominante leiderschapsstijlen sterk geënt op een gedragsrepertoire dat traditioneel meer aan mannen wordt toegeschreven.

Door de opmars van het scout systeem is het sociaal kapitaal van doorslaggevend belang geworden voor kandidaten om te worden voorgedragen voor een hoogleraarpositie. Een uitgebreid netwerk vergroot de kansen dat geraadpleegde wetenschappers met de naam van een potentiële kandidaat naar voren komen. Dit vergt niet alleen een uitgebreid netwerk, maar ook zichtbaarheid en gearticuleerde ambitie bij de invloedrijke wetenschappers in dit netwerk. Vanwege de uitsluitingmechanismen van informele masculiene netwerken, zijn vrouwen in mindere mate geïnformeerd over vacatures, impliciete en expliciete eisen en krijgen ze minder aanbevelingen van invloedrijke wetenschappers.

Niet alleen de optelsom van deze drie kapitaalvormen – professioneel, individueel en sociaal – leidt tot genderongelijkheid in benoemingen, ook de toeschrijving van symbolisch kapitaal in zijn geheel heeft een genereffect. Over het algemeen krijgen mannen eerder de status van ‘excellent’ toegeschreven, iets dat wijst op dubbele standaarden in de beoordeling van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Een analyse van benoemingsrapporten liet zien dat de standaarden hoog worden gehouden voor vrouwelijke kandidaten, die schapen met vijf poten moeten zijn om iedere verdenking

van positieve actie te vermijden. Het is onrealistisch om aan te nemen dat alle 3.322 hoogleraren excellent zijn op alle fronten, en uitzonderingen bleken ook vaak voor mannelijke kandidaten te worden gemaakt. De data geven verschillende voorbeelden van mannen die niet excelleerden op alle fronten, terwijl vrouwen werden afgewezen omdat ze niet uitmuntend waren op alle punten. Het discours van excellentie wordt als het ware in de praktijk voor mannen een vorm van geschiktheid, terwijl vrouwen excellent moeten blijven.

Genderpraktijken in wetenschappelijke disciplines

De academische context varieert tussen vakgebieden en disciplines, verschillen betreffen bijvoorbeeld de toegang tot additionele geldstromen, de hoeveelheid beschikbaar personeel, de interne culturen en het takenpakket. Drie wetenschapsgebieden zijn onderzocht die variëren met betrekking tot de inrichting van het benoemingsproces, het vereiste kapitaal van de kandidaat en genderpraktijken in deze procedures. Ik heb drie genderpraktijken onderscheiden: de ideologie van de meritocratie (alfawetenschappen), de ideale wetenschapper (natuurwetenschappen), en vrouwen als 'de Ander' (medische wetenschappen).

Ondanks het feit dat vrouwelijke kandidaten in de alfawetenschappen in elke carrièrestap onevenredig uit het systeem vallen, is de meerderheid van de respondenten ervan overtuigd dat gender geen rol speelt in benoemingen en evaluaties. Echter, het verschil tussen vrouwelijk potentieel (26%) en het percentage vrouwelijke hoogleraren dat is benoemd (17%) is substantieel. De ideologie van meritocratie verhult deze genderpraktijken: het enige dat telt is wetenschappelijke kwaliteit en gender doet er niet toe. Echter, de omgeving is zeer politiek en wetenschappelijke kwaliteit laat zich uitermate moeilijk objectiveren. Dat maakt beslissen op basis van merites nauwelijks mogelijk. In de alfawetenschappen bestaat nauwelijks consensus over een betrouwbaar systeem voor de beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit, hetgeen zorgt voor veel discussie over de constructie van de excellente wetenschapper en de te hanteren criteria. Voorgedragen kandidaten moeten tactisch en strategisch kunnen opereren, de juiste connecties hebben, de subtiele regels van het spel kennen, en binnen de cultuur van de groep passen. Verwantschap met de huidige traditionele, masculiene elite leidt tot een

hogere kans om benoemd te worden op basis van het meester-gezel systeem. Vrouwelijke kandidaten verliezen de competitie gedurende het gehele benoemingsproces; bij het uitnodigen van kandidaten, tijdens de eerste selectie en met name tijdens de interviewfase wanneer oordelen worden geveld over welke persoonlijkheid het beste bij de cultuur van de afdeling past. Vrouwen hebben meer succes in nieuwe disciplines zoals media en technologie of visuele antropologie die minder worden gekenmerkt door een traditionele academische cultuur.

De kleinste discrepantie tussen het vrouwelijk potentieel en het aantal benoemde vrouwelijke hoogleraren is te vinden in de bètawetenschappen. Dit komt overeen met de, over het algemeen, positieve houding ten opzichte van vrouwen en aandacht voor emancipatiekwesities in dit vakgebied. Vrouwelijke kandidaten worden vaker op de shortlist geplaatst dan verwacht kan worden op basis van hun percentage onder sollicitanten. Echter, de kans dat vrouwen op de shortlist uiteindelijk benoemd worden, is substantieel lager dan die van mannen en respondenten wijten dit aan het (gepercipieerde) gebrek aan professioneel kapitaal. Vrouwen zijn in het nadeel aangezien de evaluatie van professioneel kapitaal geen gelijke uitgangspunten kent. Wetenschappers die niet het traditionele carrièrepad volgen, lopen de kans dat ze te weinig professioneel kapitaal opbouwen en daardoor niet als excellent worden bestempeld. Hierbij moeten twee kanttekeningen worden gemaakt. Ten eerste zijn vrouwen gemiddeld ouder op hun publicatiepiek waardoor ze vanwege leeftijd vaak de competitie met mannen verliezen en ten tweede hebben vrouwen in dit door mannen gedomineerde veld last van genderstereotypen (zie hoofdstuk 5). Hier treden de dubbele standaarden in werking waardoor vrouwen om excellent gevonden te worden beter moeten presteren, meer inzet moeten tonen en een beter cv moeten hebben.

Nergens lekt de pijn zo hard als in de medische wetenschappen. Ondanks een substantieel vrouwelijk potentieel (22%), bestaat het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren slechts uit negen procent. De redenering dat vrouwen niet solliciteren voor hoogleraarposities kan worden weerlegd, aangezien 77 procent van de hoogleraren is benoemd via gesloten netwerken, en dus is uitgenodigd om te solliciteren. De analyse van het interviewmateriaal laat zien dat een groot gedeelte van het vrouwelijk talent niet wordt herkend. De medische wetenschappen worden getypeerd door een hoog

maatschappelijk afbreukrisico en relatief veel middelen. Kandidaten worden beoordeeld op hun vermogen leiding te geven aan een competitieve en stressvolle praktijk van wetenschap en medische zorg. Vrouwen worden niet als vanzelfsprekende keuzes beschouwd voor hoogleraarposities en sommige mannelijke respondenten denken zelfs dat het teveel gevraagd is van een vrouw. Beeldvorming omtrent vrouwelijke wetenschappers kan leiden tot twijfels bij commissieleden omtrent de loyaliteit en inzet van vrouwen voor het beroep. Hetzelfde geldt voor het traditionele masculiene type leiderschapsstijl dat men prefereert; waardoor vrouwen soms minder geschikt geacht worden voor een positie als afdelingshoofd of hoogleraar.

De inzichten in de verschillende genderpraktijken in academische disciplines laten zien dat gender verschillende verschijningsvormen aanneemt in variërende omgevingen, dat de genderproblematiek situationeel en contextafhankelijk is, en dat beleid moet worden afgestemd op de specifieke context om effect te genereren.

Maatschappelijke en wetenschappelijke bijdrage

Dit proefschrift combineert en confronteert inzichten uit verschillende wetenschappelijke disciplines en draagt daardoor bij aan organisatie- en wetenschapsstudies en aan genderstudies. Door een genderperspectief te hanteren in organisatie- en wetenschapsstudies is het allereerst mogelijk om ogenschijnlijke neutrale organisatieprocessen te onthullen als genderpraktijken. Door gender te operationaliseren als een praktijk waarin gender gedaan wordt, krijgen we meer inzicht in de wijze waarop organisatieprocessen verknoopt zijn met beelden van mannelijkheid en vrouwelijkheid. Deze studie levert vooral een bijdrage aan de inzichten over de werking van netwerken in organisaties door te kijken naar hoe gender in netwerken wordt gedaan. Netwerkstudies laten substantiële verschillen tussen mannen en vrouwen zien, zowel in de structuren als in de effecten van netwerken (Smith-Lovin & McPherson, 1993; Ibarra, 1997; van Emmerik, 2005), maar bieden nauwelijks zicht op hoe deze verschillen tot stand komen en hoe ze gendergelijkheid kunnen bevorderen of tegenwerken. Het conceptualiseren van gender als een sociale praktijk heeft de mogelijkheid geboden om te kijken hoe academici zich gedragen in netwerken, en hoe dit netwerkgedrag verknoopt is met gender. Dit

proefschrift heeft bovendien zowel de insluitende als de uitsluitende mechanismen van netwerken laten zien.

Ten tweede heb ik theorieën rond hegemoniale en informele machtprocessen geïntroduceerd in wetenschapsstudies. De meeste wetenschapsstudies beschouwen wetenschappelijke kwaliteit als een objectief, meritocratisch principe dat genderneutraal is. De formele en informele machtsprocessen die verweven zijn met benoemingspraktijken zijn in dit onderzoek zichtbaar gemaakt door middel van het concept micropolitiek. Dit concept refereert aan strategieën en technieken die door individuen en groepen worden gebruikt om hun belangen te behartigen (Hoyle, 1982; Morley, 2006). Dit perspectief heeft aangetoond dat benoemen niet alleen een technische activiteit is, maar ook een politiek proces waarin onderhandelingen plaatsvinden tussen verschillende actoren.

De ‘practice turn’ in gender-in-organisatie studies heeft belangrijke inzichten opgeleverd in empirisch en theoretisch opzicht (Poggio, 2006). Dit proefschrift heeft het inzicht opgeleverd dat een myriade van intentionele en onintentionele genderpraktijken is verknoopt met organisatieprocessen, die elkaar versterken, afzwakken of bestrijden in verschillende situaties en variërende contexten. Genderpraktijken die leiden tot gendergelijkheid (intentionele beleidsmaatregelen) of tot ongelijkheid (onintentionele genderstereotypen) lopen door elkaar. Hierdoor wordt duidelijk waardoor intentionele pogingen om gendergelijkheid te bereiken, stranden in nog sterkere (onbewuste) praktijken die verantwoordelijk zijn voor de productie en reproductie van genderongelijkheid aan universiteiten en organisaties.

Het maatschappelijke doel van dit onderzoek was het inzichtelijk maken van benoemingspraktijken en mogelijke oorzaken aandragen voor de lage vertegenwoordiging van vrouwen onder hoogleraren. Aanbevelingen liggen in eerste instantie op het reflecteren op genderpraktijken die op dit moment onbewust een rol spelen in academische benoemingen. Verder is een aantal concrete aanbevelingen gedaan in de vorm van het trainen van commissieleden, het bewust zoeken naar vrouwelijk talent, het (beter) implementeren van transparante procedures, het vergroten van de accountability van beslissers, en het rekening houden met verschillen tussen disciplines.

Tot slot

Over het algemeen kan ik concluderen dat er sprake is van impliciete mechanismen in benoemingsprocessen die consequenties hebben voor vrouwelijke kandidaten. In de meeste gevallen zijn het geen directe vormen van genderdiscriminatie, maar is er sprake van onbewuste mechanismen die het genderonderscheid aan de top van de universiteit reproduceren. Deze mechanismen werken als een soort macht van de vanzelfsprekendheid, een gedeelde en meestal onbereflecteerde opvatting van de werkelijkheid die het dagelijks leven in organisaties op effectieve wijze reguleren, zonder dat deze processen expliciet naar voren komen of openlijk worden waargenomen.

Streven naar benoeming van de besten aan de top van deze instellingen betekent een streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Pas wanneer een kritische massa onder vrouwen is bereikt – en dat is al gebeurd onder studenten en aio's – kan sprake zijn van een werkelijk neutrale selectie, waarin de sekse van vrouwen net zo vanzelfsprekend is als de sekse van mannen. Talenten zijn niet beperkt tot één sekse, en er is een groeiend bewustzijn van de noodzaak om meer vrouwen te benoemen in besluitvormende en machtige posities in de wetenschappen. Het streven naar *gender equality* is onderdeel van het streven naar excellente wetenschap. Het zal in ieder geval bijdragen aan een aantrekkelijk en pluriform klimaat aan de Nederlandse universiteiten.