

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Onderzoek en
Wetenschapsbeleid**
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
1433796

Uw referentie
2018Z19157

Datum 20 november 2018

Betreft Vragen van het lid Bergkamp (D66) over cum laude toekenningen aan
vrouwelijke promovendi

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het lid Bergkamp (D66) over
het bericht 'Helft van de promovendi is vrouw maar cum laude krijgen ze zelden'.

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Ingrid van Engelshoven

2018Z19157

Onze referentie
1433796

Vragen van het lid Bergkamp (D66) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over het bericht 'Helft van de promovendi is vrouw maar cum laude krijgen ze zelden'.¹

1

Bent u bekend met het bericht 'Helft van de promovendi is vrouw, maar cum laude krijgen ze zelden'?

Ja.

2

Herkent u de cijfers die worden genoemd in het artikel? Klopt het dat mannen ten minste anderhalf keer meer kans hebben om cum laude te promoveren dan vrouwen?

Deze cijfers worden niet bijgehouden. De cijfers die in dit NRC-artikel worden gebruikt zijn afkomstig van individuele universiteiten en niet op dezelfde manier gemeten en daardoor lastig vergelijkbaar. Ik kan deze cijfers dus niet bevestigen maar ik vind het, net zoals de VSNU, wel een verontrustend signaal omdat het vrouwelijke wetenschappers mogelijk al direct op achterstand zet op de carrièreladder. We hebben wel cijfers over het aandeel vrouwen in wetenschappelijke functies waaruit blijkt dat het aandeel vrouwen daalt met iedere stap op de carrièreladder. Zie ook het antwoord op vraag 8.

3

Wat is precies het verschil in kans om cum laude te promoveren tussen mannen en vrouwen? Hoe groot is dit verschil bij het behalen van een masterdiploma? Hoe groot is dit verschil bij het behalen van een bachelordiploma?

Hierover zijn geen cijfers bekend, dit zal per universiteit verschillend zijn.

4

Hangt de kans op cum laude promoveren samen met de discipline? Zijn er disciplines waar duidelijk meer of minder mensen cum laude promoveren? Wordt dit verklaard doordat er meer vrouwen in deze disciplines promoveren? Wat gebeurt er met het verschil als gecontroleerd wordt voor discipline?

Ik heb geen gegevens of cum laude promoveren samen valt met disciplines. Wel weet ik dat er daar grote verschillen bestaan tussen het aandeel vrouwelijke promovendi per gebied uit het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP):²

Economie: 41%	Natuur: 37%	Techniek: 27%
Recht: 60%	Taal en Cultuur: 56%	
Landbouw: 53%	Gedrag & Maatschappij: 65%	

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/10/19/helpt-van-de-promovendi-is-vrouw-maar-cum-laudes-krijgen-ze-zelden-a2668396>

² Bron: VSNU

5

Herkent u het beeld dat de lagere kans voor vrouwen om cum laude te promoveren mogelijk wordt veroorzaakt doordat de promotor en veel commissieleden vaak mannen zijn? En dat de kwaliteit van de onderzoeker bij vrouwen vaak lager wordt ingeschat dan bij mannen? Zo ja, wat vindt u daarvan?

Onze referentie
1433796

Uit dit artikel kan niet afgeleid worden of het verschil wordt veroorzaakt doordat de promotor en veel commissieleden man zijn. Tegenwoordig wordt bij de samenstelling van allerlei wetenschappelijke commissies rekening gehouden met de man-vrouwverhouding, wat overigens niet automatisch betekent dat dit gelijke kansen voor mannen en vrouwen creëert. Al dan niet onbewuste genderbias kan een belangrijke veroorzaker zijn voor de ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen. Onderzoek wijst uit dat er sprake is van specifieke interpretatiepatronen voor het gedrag van mannen en vrouwen, die sterk verbonden zijn aan traditionele opvattingen en verwachtingen ten aanzien van mannelijke en vrouwelijke eigenschappen. In de beoordeling van prestaties en competenties van vrouwen (en mannen) spelen deze opvattingen een belangrijke rol. Mannen en vrouwen verdienen gelijke kansen en moeten worden beoordeeld op hun capaciteiten zonder genderbias. Ik wil daarom graag - samen met de kennisinstellingen - de onbewuste genderbias meer aandacht geven, zowel bij de universiteiten, de onderzoeksinstituten als bij NWO-beoordelingscommissies. Veel van net genoemde partijen zetten al eerste stappen op dit vlak. Het is van belang dat ze methoden en resultaten met elkaar delen op het vlak van gelijke kansen en genderbias en van elkaar leren.

6

In hoeveel van de promotiereglementen wordt alleen gesproken over een mannelijke promovendus en niet over een vrouwelijke? Vindt u dat wenselijk? Bent u bereid om met universiteiten in gesprek te gaan om het neutraler formuleren van promotiereglementen te bevorderen?

Dit geldt voornamelijk slechts voor het promotiereglement van één universiteit. De desbetreffende universiteit bespreekt dit volgende week in het college van promoties. Het onderwerp staat op de agenda met de intentie om dit zo spoedig mogelijk aan te passen. Alle andere universiteiten gebruiken ofwel hij/zij óf duiden in het promotiereglement aan dat de vrouwelijke vorm dient te worden gelezen indien zij op een vrouwelijke persoon of functionaris betrekking hebben. Universiteiten hebben aangegeven het belangrijk te vinden dat eenieder zich herkent in de promotieregelingen.

7

Wat vindt u van het voorstel voor een landelijk volgsysteem voor gepromoveerden, cum laude gepromoveerden en de samenstelling van commissies? Zou dit kunnen helpen om het probleem beter in beeld te krijgen? Wat zouden andere mogelijke oplossingen zijn?

Ik ben terughoudend met het opleggen van de plicht voor het verzamelen van nog meer data in verband met de lastendruk. Maar we zijn met de VSNU in gesprek of het mogelijk en zinvol is deze data te verzamelen omdat ze mogelijk van belang zijn in de gehele carrière ladder van vrouwen.

8

*Deelt u de zorg van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) dat het aantal vrouwelijke promovendi de afgelopen vijf jaar daalt en dat dit door kan werken in het aantal vrouwelijke universitaire (hoofd-)docenten en het aantal hoogleraren?*³

Onze referentie
1433796

Er is sprake van een minimale daling in het aantal vrouwelijke promovendi de afgelopen vijf jaar, van 44% in 2012 naar 43% in 2017. Ik vind het te vroeg om te spreken van een trend maar ik blijf de ontwikkeling van deze cijfers nauwlettend volgen. Gelukkig is er sprake van groeipercentages van het aantal vrouwelijke hoogleraren, UD's en UHD's:⁴

UD van (2012) 35% naar 41% (2017)

UHD van (2012) 22% naar 29% (2017)

Hoogleraar van (2012) 16% naar 21% (2017)

9

Deelt u de mening dat - omdat blijkt dat mensen die cum laude gepromoveerd zijn, vaker binnen de universiteit blijven werken - het dus belangrijk is om ook naar de verschillen tussen mannen en vrouwen te kijken aan de start van hun wetenschappelijke carrière?

Ik deel de mening dat het van belang is om aan de start van carrières al te kijken naar de man-vrouw balans, daarvoor zijn gelijke kansen een vereiste. Ik wil mij in mijn beleid niet alleen focussen op het aantal vrouwelijke hoogleraren maar op de gehele carrière ladder.

10

Bent u bereid om met universiteiten in gesprek te gaan om niet alleen naar een gelijke man-vrouwverhouding te streven onder hoogleraren, maar ook te kijken naar de verschillen die ontstaan bij promovendi?

Zie ook de antwoorden op vraag 2 en 9. Ik wil mij in mijn beleid focussen op de doorstroom van vrouwen in de gehele academische ladder, van promovenda tot hoogleraar. Omdat vrouwen mogelijk onterecht minder vaak het predicaat cum laude verkrijgen op basis van hun sekse, kan dit vrouwelijke promovendi al direct op achterstand zetten op de carrière ladder. Ik ga daarom in gesprek met de VSNU over de positieve effecten die training kan bieden over impliciete associaties en genderbias voor promotiecommissies. Zij kunnen daarbij leren van de recente pilots binnen de eigen geledingen en van de pilots bij NWO. NWO (niet verantwoordelijk voor het promovendiebeleid, dat zijn universiteiten) doet op dit moment kennis op over het verminderen van de genderbias. Commissieleden worden daar getraind om zich bewust te worden van de mogelijke genderbias bij de toekenning van talentbeurzen. Ook hebben ze aandacht besteed aan gendered-taalgebruik in de call-teksten.

³ <https://monitor.lnvh.nl/>

⁴ Bron: VSNU