

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1222

Vragen van de leden **Yücel** en **Mohandis** (beiden PvdA) aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *vrouwen in topfuncties bij universiteiten en hogescholen* (ingezonden 17 januari 2013).

Antwoord van minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 5 februari 2013)

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het artikel «Universiteit gedaagd voor discriminatie»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Hoe beoordeelt u het feit dat in vergelijking met andere Europese landen Nederland erg laag scoort als het gaat om vrouwelijke hoogleraren?

#### Antwoord 2

Het kabinet is van mening dat excellentie in de wetenschap belangrijk is voor de groei van welvaart en het oplossen van maatschappelijke problemen in Nederland en Europa. Daarom is het streven erop gericht het volledige potentieel aan excellente onderzoekers, waaronder uiteraard ook vrouwen, te benutten. Een betere doorstroom van vrouwen in de universitaire wereld naar bijvoorbeeld de positie van hoogleraar is dan ook wenselijk en zou moeten worden bevorderd.

#### Vraag 3

Hoe verklaart u het feit dat, ondanks dat er iets meer vrouwen afstuderen dan mannen, binnen universiteiten steeds minder vrouwen doorstromen naar hogere functies?

#### Antwoord 3

Meer vrouwen dan mannen studeren af, maar uit het aandeel vrouwen onder promovendi (44,7%) is al te zien dat zij minder snel voor een universitaire carrière kiezen dan mannen. Voor het lage percentage vrouwen in hoge

<sup>1</sup> «Universiteit gedaagd voor discriminatie», Volkskrant, 15 januari 2013

posities in de universitaire wereld is niet één oorzaak aan te wijzen. In Nederland en in meer landen in Noordwest-Europa moet men zeker kijken naar de status van het hoogleraarsambt, de organisatie van en werkcultuur in universiteiten en onderzoeksinstituten en de carrièrekansen voor vrouwen in de private sector. Onderzoeken naar de Nederlandse situatie hebben herhaaldelijk uitgewezen dat de cultuur van de organisatie een belangrijk element is in de afweging van vrouwen om wel of niet een verdere wetenschappelijke loopbaan te ambiëren.

Vraag 4

Hoeveel gevallen zijn er bekend van vrouwen die niet kunnen doorstromen binnen universiteiten?

Antwoord 4

De Nederlandse universiteiten zijn autonoom. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap beschikt niet over cijfers met betrekking tot vrouwen die niet kunnen doorstromen.

Vraag 5, 7 en 8

Welke maatregelen worden ingezet om het aantal vrouwelijke hoogleraren te verruimen?

Deelt u de mening dat het streefcijfer van 30% vrouwen in topfuncties in 2016 ook zou moeten gelden voor universiteiten en hogescholen? Zo ja, op welke wijze en op welke termijn gaat u hierover in overleg met universiteiten en hogescholen? Zo niet, waarom zou het streefcijfer niet bij universiteiten en hogescholen ingevoerd kunnen worden?

Zou de uitwerking van het streefcijfer 30% bij universiteiten en hogescholen meegenomen kunnen worden in de monitoring van vrouwen in topfuncties?

Antwoord 5, 7 en 8

Gezien de autonomie van de onderzoeksinstituten in Nederland is het in eerste instantie aan de instellingen zelf om de positie van vrouwen in de wetenschap te verbeteren. Om de deelname van vrouwen in de wetenschap te stimuleren hebben de ministeries van OCW en van EZ en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) een reeks aanvullende maatregelen genomen. Zo financieren OCW en EZ de Stichting Talent naar de Top, dat, vooral aan de hand van het gelijknamige Charter, genderdiversiteit aan de top van bedrijven, organisaties en instellingen stimuleert. NWO, KNAW, TNO en een grote meerderheid van de Nederlandse universiteiten hebben dit charter getekend. NWO voert het Aspasia-programma uit dat is gericht op de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere wetenschappelijke rangen. De Stichting Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) ontvangt voor de periode 2007–2014 subsidie van OCW om zich te professionaliseren en zich zo optimaal te kunnen richten op de bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap. Ook NWO ondersteunt dit netwerk financieel.

Naast bovenstaande maatregelen wil ik mij graag inzetten voor een betere doorstroom van vrouwen naar topfuncties binnen universiteiten en hogescholen. Ik ben graag bereid met deze instellingen overleg te voeren over het streefcijfer voor vrouwen in topfuncties. In algemene zin is 30% een goed streefcijfer, maar maatwerk is hierbij van belang.

Vraag 6

Is er een stijging in het aantal vrouwelijke hoogleraren waar te nemen na de invoering van de verplichte «gender awareness training» voor bestuurders, universitair (hoofd)docenten en hoogleraren? Zo ja, wat is het verschil na de invoering? Zo niet, waarom heeft deze verplichting niets opgeleverd?

Antwoord 6

Er is geen verplichte «gender awareness training» voor bestuurders, universitair (hoofd)docenten en hoogleraren. Het aandeel vrouwen onder de hoogleraren neemt jaarlijks toe en is sinds 2001 verdubbeld: van 7,2% in 2001 tot 14,8% in 2012.

Vraag 9

Welke cijfers zijn er bekend over vrouwen in topfuncties in alle onderwijssectoren?

Antwoord 9

Het percentage vrouwen in managementfuncties bedraagt in 2011 in het primair onderwijs 43,1%, in het voortgezet onderwijs 25,4% en in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie 34,3% (CAOP/Stamos). Het percentage vrouwen in de bovenste 10% inkomensfuncties bedraagt in 2011 in het hoger beroepsonderwijs 34% en in het wetenschappelijk onderwijs 17% (CAOP/Kosmos).