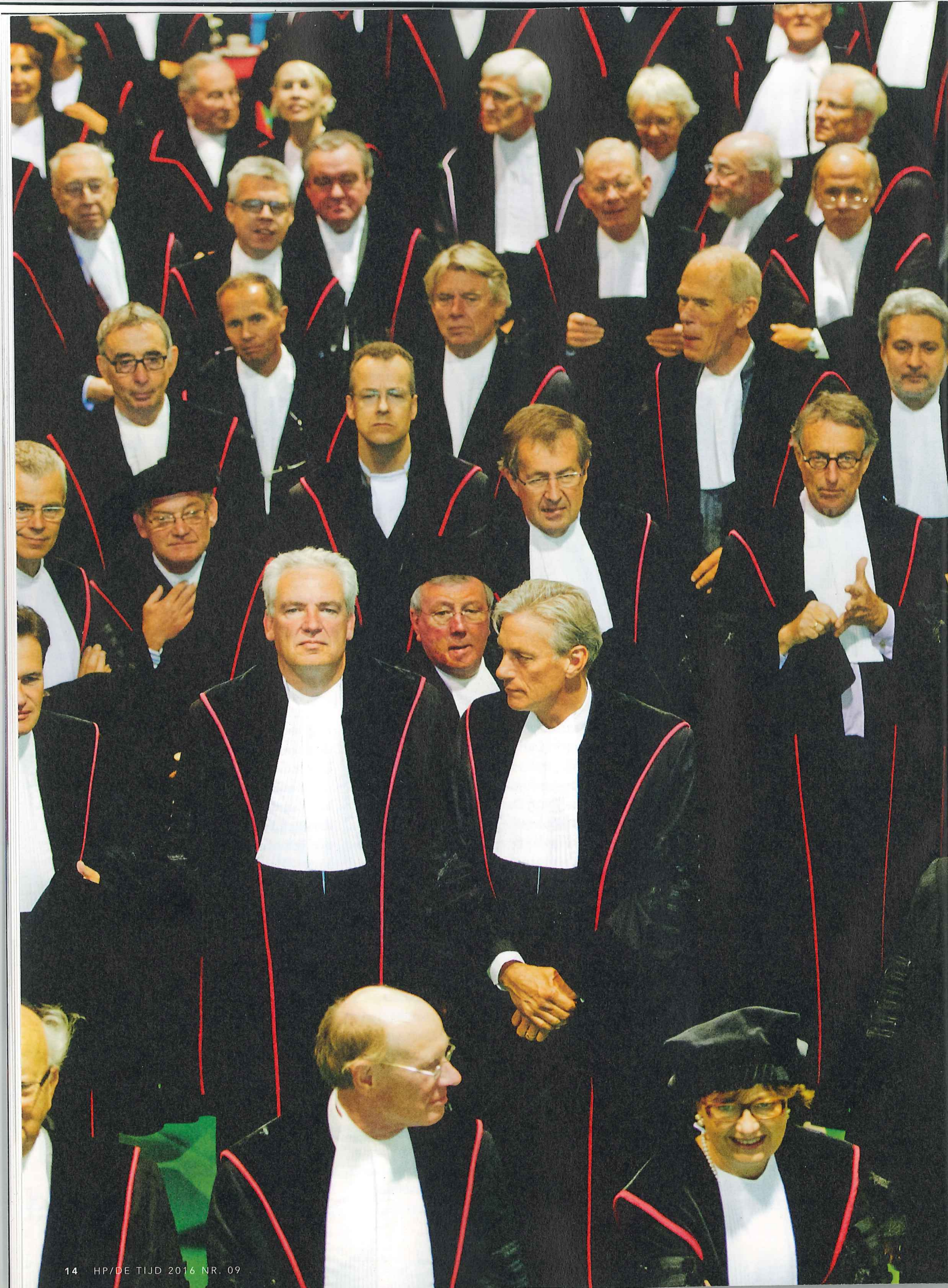




BASTION VAN WITTE MANNEN

Vraag iemand een wetenschapper te tekenen, en de kans is groot dat er een witte man met grijs haar in een witte jas op papier verschijnt. Dit stereotype is een van de oorzaken van de systematische achterstelling van vrouwen en niet-blanken aan de academie. 'Een zwarte vrouwelijke Nederlandse hoogleraar is een oxymoron.'

door **Renate van der Zee**

Twee vrouwelijke professoren staan te praten op een bijeenkomst voor hoogleraren waar vooral grijze heren rondlopen. Ze bevinden zich toevallig in de buurt van een tafel waar stropdassen worden verkocht. Een van de heren stapt enthousiast op hen af en vraagt: "Zijn jullie van de stropdassenverkoop?" Op een congres wisselen een vrouwelijke promovendus een mannelijke collega ervaringen uit over veldwerk in verre oorden. Een mannelijke tafelgenoot onderbreekt het gesprek en vraagt de promovenda: "Kun jij dat wel? Zo helemaal alleen onderzoek doen in het veld daar?"

Kun je dat écht? Knap hoor! En wat vindt je man ervan?" Er heeft een promotie plaats en de voorzitter van de promotiecommissie is een vrouw. Een van de copromotors komt binnen, wordt aan haar voorgesteld en zegt: "Fijn dat er een vrouw aanwezig is om te zien of mijn das goed zit!" Gewoon een paar voorbeelden van alledaags seksisme in de academische wereld. Sommige mensen zullen deze opmerkingen wegwuiven als 'niet slecht bedoeld' of 'onhandig'. Maar ze zijn exemplarisch voor een groter en diepgeworteld probleem: vrouwen krijgen in de wetenschap nog steeds niet dezelfde kansen als mannen.

De cijfers spreken heldere taal. Aan de Nederlandse universiteiten studeren tegenwoordig meer vrouwen dan mannen af (ruim 53 procent tegenover krap 47 procent). Maar van de universitair docenten is 37 procent vrouw, van de universitair hoofddocenten 25 procent, en als het gaat om vrouwelijke hoogleraren zitten we in Nederland op een ontluisterende zeven-tien procent. Dat aandeel groeit wel elk jaar, maar het groeitempo versnelt niet. Met andere woorden: als het zo blijft doorgaan, lopen er pas in 2055 evenveel vrouwelijke professoren rond als mannelijke. En daar komt nog dit bij: vrouwelijke wetenschappers verdienen minder dan

ISABEL HOVING:



‘Ook de meeste vrouwen blijken voor een leiderspositie een man boven een vrouw te verkiezen.’

mannen in dezelfde functie. Van de hoogleraren met een salaris in schaal 16 is het merendeel vrouw, maar van de hoogleraren in schaal 18 is het merendeel man. Bovendien: op slechts een vijfde van de posities binnen het academisch management zit een vrouw. Universiteiten zijn ooit gebouwd voor uitsluitend witte mannen uit de hogere kringen. Ze zijn er van oudsher op gericht om alleen die groep te bedienen. Die erfenis lijkt nog steeds een rol te spelen, en dat in een wereld waarin objectiviteit en een waarde vrij oordeel als het hoogste goed worden beschouwd.

“Nederland bungelt ergens onderaan de Europese ranglijst als het gaat om het percentage vrouwelijke hoogleraren. We doen dus iets niet goed. Amerikaanse wetenschappers die hier op bezoek komen, vinden dit altijd heel gênant,” zegt Judi Mesman, hoogleraar diversiteit in opvoeding en ontwikkeling aan de Universiteit Leiden. Zij kan de keren niet meer tellen dat mensen haar aanzagen voor de secretaresse of de assistent in opleiding en ze ontvangt opvallend vaak

post die is geadresseerd aan de heer prof. dr. Mesman. Mesman is medeoprichter van Athena’s Angels, een actiegroep van vier vrouwelijke professoren die zich sterk maken voor gelijke kansen voor vrouwen in de wetenschap. De concrete aanleiding voor die actiegroep was een opmerking van een invloedrijke figuur tijdens een academische bijeenkomst: “Ik heb heel veel vrouwen een hoge baan aangeboden, maar ze willen niet, want dan hebben ze geen tijd meer om taarten te bakken.” “Dat choqueeerde ons zo dat we besloten dat we iets moesten doen,” zegt Mesman. De eerste actie van Athena’s Angels betrof de *Wetenschapsvisie 2025* van het ministerie van OCW, waarin zestien portretten van wetenschappers stonden – allemaal witte mannen. “Wij hebben toen een alternatief gemaakt met zestien vrouwen. Het was opvallend hoeveel aandacht onze actie kreeg. We kregen veel bijval, ook van mannen. Toen begrepen we dat het onderwerp echt leeft,” vertelt Mesman. “Vroeger moest je het niet in je hoofd halen te beginnen over achterstelling van vrouwen in de academische wereld. Maar

nu is zo ongeveer iedereen het er wel over eens dat dit een probleem is.” Volgens Mesman ligt de belangrijkste oorzaak in ‘impliciete vooroordelen’. “Er is een klassieke test, genaamd *draw-a-scientist*, waarbij je een wetenschapper moet tekenen. De overgrote meerderheid van de mensen tekent een witte man met grijs haar in een witte jas. Dat is het beeld dat we hebben van een wetenschapper. En ook in de academische wereld zijn we niet flexibel genoeg om daaroverheen te stappen en te zien dat die vrouwelijke of gekleurde kandidaat net zo geschikt kan zijn. Mensen zijn zich vaak niet eens bewust van dit vooroordeel. Vervolgens leggen ze de schuld bij de vrouwen zelf. Die zouden niet ambitieus genoeg zijn. Vanochtend las ik nog in de krant: vrouwen zijn te bescheiden. Maar die bescheiden mannen komen er toch ook?” Sollicitatiecommissies die voornamelijk bestaan uit witte mannen, hebben de sterke neiging iemand te kiezen die op hen lijkt: weer een witte man dus. Dat mechanisme omschrijft cultureel antropoloog Philomena Essed, hoogleraar aan de Amerikaanse Antioch University en expert op het gebied van racisme in Nederland, als ‘cultureel klonen’. “Academische glazen plafonds worden in stand gehouden door de voorkeur voor wat ik noem *cultural clones*: dubbelgangers die dezelfde beelden en waarden representeren. Een kloon in deze zin is niet voor honderd procent een replica van de leden van de groep, maar iemand die in de groep past omdat hij voldoende lijkt op de andere leden om niet uit de toon te vallen,” stelt zij. Volgens Essed krijgen vrouwelijke en gekleurde kandidaten aan de universiteit te maken met zowel een vanzelfsprekende voorkeur voor een witte man als met vooroordelen over vrouwen en etnische minderheden. “Met andere woorden, als vrouwelijke of als gekleurde kandidaat moet je niet alleen wedijveren met andere kandidaten, je moet je ook bewijzen in het licht van een dominant negatief groepsbeeld!”

Inmiddels maken universiteiten er serieus werk van vrouwen beter te laten doorstromen in de academische wereld. Er worden allerlei maatregelen genomen, zoals speciale zoekcommissies die zorgen dat er vrouwen op de longlist staan voor bepaalde functies. Ook heeft een aantal

universiteiten een ‘*diversity officer*’ aangesteld, die voor beleid moet zorgen waarbij vrouwelijke en gekleurde studenten en wetenschappers gelijke kansen krijgen. Isabel Hoving is sinds januari 2014 diversity officer aan de Universiteit Leiden. Ze vertelt: “Het begint met de vraag: hoe zorg je ervoor dat alle studenten zich evenveel ondersteund voelen? Dat een Marokkaans-Nederlandse student zich even welkom voelt als een autochtone student? Dat een vrouw die wiskunde gaat studeren zich net zo op haar plek voelt als haar mannelijke medestudenten? Maar het gaat ook om de vraag: waarover geven we college? Op veel universiteiten is het toch vooral Europa, Europa, Europa. Studenten uit andere continenten herkennen daarin niets van hun achtergrond. En dan: hoe presenteert de universiteit zich? Als je op de website alleen maar foto’s van witte mensen plaatst, spreek je maar een bepaalde groep aan. Hoe zit het vervolgens met onderzoek? Zijn onderzoekers zich ervan bewust dat het belangrijk is diversiteit mee te nemen? Een voorbeeld: als je bij een medisch onderzoek alleen mannelijke proefpersonen gebruikt, ontwikkel je medicijnen die misschien alleen geschikt zijn voor mannen. En ten slotte: hoe zit het met onze medewerkers, onze hoogleraren? Als dat overwegend mannen zijn, terwijl we evenveel mannelijke als vrouwelijke promovendi hebben, dan is dat vreemd.

“Toen ik begon, zeiden veel mensen tegen me: o, je gaat het over vrouwen hebben op hogere posities. Maar het gaat niet simpelweg om een aantal doelgroepen die niet goed kunnen meekomen. Het gaat erom dat we weten dat er een klonend mechanisme in de universiteit zit. Dat is zo hardnekkig en vrouwen doen daar net zo goed aan mee. Uit de Harvard Implicit Association Test komt naar voren dat als mensen moeten kiezen voor een vrouw of een man in een leiderspositie, de grote meerderheid de man kiest. Ook de vrouwen.”

Na zo’n dertig jaar discussie staat de positie van vrouwen bij universiteiten eindelijk op de agenda. Dat ligt anders als het gaat om gekleurde studenten en wetenschappers. Universiteiten zijn nog steeds stukken witter dan de Nederlandse samenleving. Over het aantal gekleurde professoren hebben we, anders dan over vrouwelijke professoren, nauwelijks cij-

fers. De Rijksuniversiteit Groningen deed een telling in 2015 en daaruit bleek dat van de 469 hoogleraren er ongeveer tien afkomstig waren uit etnische minderheden. Volgens Gloria Wekker, emeritus hoogleraar gender en etniciteit en schrijver van het recent verschenen boek *White Innocence*, is het gebrek aan gekleurde wetenschappers nog steeds een non-issue in de academische wereld. In een reactie per mail stelt ze: “Terwijl ongeveer iedereen het erover eens is dat er iets moet gebeuren aan de negatieve werking van gender in de academische wereld, en daar ook een hele infrastructuur voor opgetuigd is – belangenverenigingen, maatregelen bij de NWO en de overheid – is er helemaal geen consensus als het gaat om ras of etniciteit. De negatieve werking daarvan

wordt ontkend en afgewenteld op mensen van kleur zelf, die ‘nog niet zover zijn, niet de juiste kwaliteiten hebben om door te stoten, geen netwerk hebben’, et cetera. Maatregelen ten bate van deze groepen worden gelijkgesteld met ‘verlies van kwaliteit’, wat bij gender niet gebeurt. Het hele idee is: wij zijn oké en egalitair, het ligt aan henzelf.” Ze vertelt ook dat ze op de universiteit vaak wordt aangezien voor een Amerikaanse. “Dat wil zeggen dat een zwarte vrouwelijke Nederlandse hoogleraar een oxymoron is.”

“Het probleem begint al met de studenten,” zegt Isabel Hoving. “Je ziet veel meer uitval bij studenten met een migrantenachtergrond. Het lukt ons maar niet hun studiesucces te verbeteren. Een groot



GLORIA WEKKER:

‘Mijn academische carrière is niet makkelijk geweest, op zijn zachtst gezegd.’



HALLEH GHORASHI: 'In Nederland wordt het probleem altijd bij de allochtonen zelf gelegd.'

probleem is dat ze zich niet gebonden voelen aan de universiteit. En een belangrijke factor bij studiesucces is binding, dat je het gevoel hebt dat je erbij hoort. Maar op voorlichtingsdagen zien ze niemand die op hen lijkt. En als je niemand ziet zoals jij, dan denk je: ik hoor hier niet. Er is weinig begrip voor de zaken waar studenten met een migrantenachtergrond mee te kampen hebben. Ze zijn soms verantwoordelijk voor een heel huishouden omdat zij degenen in de familie zijn die het Nederlands goed beheerst. Ze hebben soms ouders die niet weten wat studeren inhoudt. Het is belangrijk dat daar begrip voor is, wil je ze vasthouden."

In *White Innocence* beschrijft Gloria Wekker ook het gevoel van er niet bij horen. Ze heeft het over 'gevoelens van isolement, van ontheemd zijn'. Regelmatig kreeg ze ook de vraag: "Is uw aanstelling echt of is het alleen maar een kwestie van politieke correctheid? Bent u niet gewoon een excuustruus?" Over haar academische carrière concludeert ze: "Het is niet makkelijk geweest, op zijn zachtst gezegd." "In de academische wereld denken de meeste mensen: wij zijn neutraal, wij gaan gewoon voor kwaliteit. Maar de

keuzes die worden gemaakt, zijn verre van neutraal," zegt Halleh Ghorashi, hoogleraar diversiteit en integratie aan de Vrije Universiteit. "Bij migranten staat het beeld dat zij niet goed genoeg zijn vaak in de weg. Er wordt gedacht: ze hebben niet de juiste achtergrond. Als ze kleine taalfouten maken, is het oordeel: ze zijn niet goed opgeleid. We zijn in Nederland gefixeerd op tekorten, op achterstand. Daardoor worden de talenten van mensen die een ander pad zijn gegaan dan het gebruikelijke vaak over het hoofd gezien. Neem mijn persoonlijke geval: tussen het moment dat ik eindexamen deed en in Nederland met mijn studie begon, zit een gat van ongeveer tien jaar. Dat komt omdat ik in het verzet heb gezeten in Iran en moest vluchten. Tien jaar van mijn leven heb ik niet kunnen studeren en dus ook niet kunnen publiceren. Als ik het net zo goed doe als collega-hoogleraren, betekent dat dat ik twee keer zo hard heb gewerkt, maar dat wordt niet gezien. Er wordt geteld en gemeten en dan concludeert men dat je het toch minder hebt gedaan. Vluchtelingen en migranten bewandelen een ander pad, zij hebben een andere kijk op dingen en dat kan juist een

voordeel zijn in de wetenschap. Maar kijk om je heen, je ziet ze amper op universitaire topposities. We zijn voornamelijk eenheidsworst aan het reproduceren." Ghorashi vond het aanvankelijk 'lastig' dat zij als hoogleraar met een andere etnische achtergrond de rol van 'token' had. "Iedereen kijkt naar je, je fouten worden geteld en sommige mensen wachten tot je valt. Als beginnend hoogleraar ben je kwetsbaar wanneer je zo zichtbaar bent. Ik ben die fase nu voorbij en ik krijg genoeg waardering. Maar toch maak ik nog steeds mee dat vooral oudere mannen, die precies weten hoe je dingen moet doen, paternalistische opmerkingen tegen me maken. En ik maak mee dat in benoemingscommissies of commissies waarin financiering voor onderzoek wordt toegekend, mensen met een andere etnische achtergrond persoonlijk worden aangevallen. Ik ben dan altijd degene die daar een opmerking over maakt en dan merk ik dat de anderen vaak geïrriteerd raken en snel willen overgaan tot de orde van de dag. Maar die orde is nou juist het probleem. De meeste Nederlanders staan niet open voor dit soort kritiek. Dat heeft te maken met het beeld van openheid en tolerantie dat ze van zichzelf hebben. Je kunt over racisme en seksisme nauwelijks discussie voeren in Nederland, want we zijn er hier rotsvast van overtuigd dat we heel geëmancipeerd en niet racistisch zijn. Het probleem wordt altijd bij de allochtonen zelf gelegd. En die zijn dus altijd de spelbrekers."

Ghorashi zegt dat ze niet echt vooruitgang ziet als het om dit probleem gaat. "Het lijkt wel of we er in de wetenschappelijke wereld steeds minder alert op zijn. Wat overheerst, is het rendementsdenken en de tunnelvisie op het gebied van diversiteit. Daar word ik niet vrolijk zijn. Aan de andere kant blijf ik toch ook hoopvol. Het is zo duidelijk dat er iets mis is dat er toch mensen moeten opstaan om te zeggen: dit moet veranderen, dit kan niet zo."/>

De cijfers komen uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015.

De citaten van prof. dr. Essed komen uit het artikel 'Cloning amongst Professors: Normativities and Imagined Homogeneities' (2004).

Gloria Wekker, White Innocence – Paradoxes of Colonialism and Race (Duke University Press, €31,95).