Seksisme in de academische wereld

Vandaag plaatsen we op de QU-site een iets ander artikel dan normaal. Ik ga het niet hebben over de natuurkunde zelf, maar over een onderwerp dat belangrijk is voor de natuurkunde als vakgebied: seksisme. Dat is natuurlijk niet uitsluitend een probleem onder natuurkundigen; het speelt in de hele academische wereld. Bij natuurkunde is het verschijnsel echter extra goed merkbaar, aangezien er bijzonder weinig vrouwen in het vakgebied zijn.



Afbeelding 1. Marie Curie. Marie Curie was de eerste vrouw die ooit een Nobelprijs in ontvangst mocht nemen. Ze heeft uiteindelijk twee Nobelprijzen gekregen, een voor natuurkunde samen met haar man Pierre Curie, en een voor scheikunde, ongedeeld. De toekenning van de Nobelprijs voor Natuurkunde ging echter niet van harte: men weigerde eerst haar werk te erkennen omdat ze een vrouw was. Pas toen haar man erop stond dat Marie Curie samen met hem de prijs voor hun werk zou ontvangen, werd zij meegenomen in de uitreiking. Afbeelding via Wikimedia Commons.

Afgelopen november hebben Nicole Boivin, Susanne Täuber, Ulrike Beisiegel, Ursula Keller en Janet G. Hering, vooraanstaande vrouwelijke wetenschappers uit verschillende disciplines, samen een opiniestuk gepubliceerd in Nature Review Materials [1]. Het artikel ging over seksisme in de academische wereld – een welbekend probleem waar al veel over wordt gesproken, maar het standpunt dat in het opiniestuk naar voren kwam, was er een dat ik nog niet eerder had gehoord. De auteurs bespraken namelijk het economische verlies dat veroorzaakt wordt door de vrouwonvriendelijke atmosfeer die aanwezig is in de academische wereld.

Het probleem zit niet in de aantallen studenten die zich aanmelden voor wetenschappelijke opleidingen. Tegenwoordig studeren er evenveel, of vaak meer, vrouwen als mannen af met een masterdiploma. De meesten van deze vrouwen vertrekken echter uit de academische wereld, en de man-vrouwverhouding in hogere posities is ontzettend scheef. Dat begint al bij de promovendi en postdocs[1]. Over de hele EU gemeten in 2021 is de verhouding bij deze posities dat er gemiddeld 52% mannen en 48% vrouwen zijn[2]. Als we dan kijken naar hoeveel mannen en vrouwen een vaste aanstelling krijgen en universitair docent worden, dan zitten we al op 60% mannen en 40% vrouwen. Onder hoogleraren is 74% man en maar 26% vrouw. Hier gaat het dus helemaal mis. Het lukt duidelijk veel minder vrouwen dan mannen om door te groeien naar de hogere posities. Als we ten slotte kijken naar de verhoudingen in de allerhoogste posities, zoals universiteitshoofden of hoofden van onafhankelijke onderzoeksinstituten, dan is daar 82% man en maar 18% vrouw [1, 2].

Het langzaam afnemen van het percentage vrouwen wordt ook wel *the leaky pipeline* genoemd – de lekkende pijplijn. Het verschil tussen de aantallen mannen en vrouwen is niet alleen een statistisch verschijnsel en heeft ook niets te maken met de capaciteiten van vrouwen in de wetenschap. Veel vrouwen hebben het gevoel uit de wetenschap gedreven te worden. Er zijn veel redenen hiervoor. Gedurende hun hele carrière hebben vrouwen last van genderstereotypes, pesterijen, discriminatie, vooroordelen en microagressies. Helaas komt grensoverschrijdend gedrag ook vaak voor. Uit een rapport van de Amerikaanse National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine [3] blijkt dat 58% van de vrouwelijke onderzoekers en het ondersteunend personeel aan universiteiten wel eens grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt. Dit is niet alleen het geval bij de bètawetenschappen, maar ook bij alle andere disciplines

Alle bovengenoemde verschijnselen zorgen in het algemeen voor een slechte werksfeer waarbij vrouwen zich vaak ongemakkelijk en/of niet gesteund vullen. Bovendien krijgen vrouwen in latere stadia van hun carrière minder vaak promotie, hebben ze meer moeite met het toegewezen krijgen van subsidies voor hun onderzoek en krijgen ze minder erkenning voor hun werk dan hun mannelijke collega's. Daarnaast heerst er een dubbele standaard waarbij gedrag dat als positief wordt ervaren voor mannelijke onderzoekers, bijvoorbeeld assertiviteit, als negatief wordt beschouwd bij vrouwen. Al deze problemen worden vaak uitvergroot in omgevingen waar vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn. Hoe schever de verhouding tussen mannen en vrouwen, des te meer kans dat een vrouw last zal hebben van de genoemde problemen[3]. Helaas is natuurkunde een van de disciplines waar getalenteerde vrouwen ondervertegenwoordigd zijn.

Het feit dat weinig vrouwen in de wetenschap door kunnen groeien, leidt niet alleen tot minder goed onderzoek, maar is uiteindelijk ook een grote verspilling van belastinggeld. Universiteiten worden grotendeels gefinancierd met belastinggeld, en elke vrouwelijke wetenschapper die in een latere fase van haar carrière uit de academische wereld stapt, betekent dus een verlies van duizenden euro's aan investering. In een adviesrapport van de KNAW uit 2022 [4] wordt er voor drie verschillende casussen uitgerekend hoeveel geld het de universiteit kost wanneer een vrouw door problemen op de werkvloer uit de wetenschap stapt. In de onderstaande voorbeelden uit het rapport zijn de totale bedragen nog exclusief medische kosten en verzuimkosten.

Stel dat een promovendus seksuele avances van een begeleider ervaart – iets wat helaas vaker voorkomt dan we zouden hopen – en zich hierdoor vervolgens ziekmeldt. Er volgt een onderzoek naar het ongewenste gedrag en er komt een ontheffing van de begeleidingstaken, gevolgd door een aanpassing in de taakstelling en coaching van de begeleider. Er moet voor vervangende begeleiding worden gezorgd voor de andere promovendi. Uiteindelijk komt de promovendus die de klacht heeft ingediend na drie maanden ziekmelding weer terug. Al met al zal deze hele procedure €29.290 kosten. In een vergelijkbare situatie met een looptijd van zes maanden en met als uiteindelijke uitkomst het vertrek van de promovendus, zal de procedure een prijskaartje hebben van €167.303.

Stel, als voorbeeld van een groter schandaal, dat er serieuze metoo-klachten door een universitair docent over een hoogleraar of onderzoeksleider worden geuit. Dit heeft grote

invloed op de gezondheid van de universitair docent en op haar werk. Uiteindelijk meldt deze persoon zich ziek en wordt de hoogleraar in kwestie op non-actief gesteld, waardoor zijn taken overgenomen moeten worden door collega's. Er komt een intern onderzoek, met als gevolg het vertrek van de hoogleraar en ook van de universitair docent die de klacht heeft neergelegd. Al met al zal dit hele proces een jaar duren en in totaal €291.707 kosten.

Deze rekenvoorbeelden uit het KNAW-rapport laten zien dat de verborgen kosten van sociale onveiligheid en seksisme gigantisch zijn. Aangezien grensoverschrijdend gedrag een veelvoorkomend probleem is in de academische wereld, zijn de voorbeelden die de KNAW geeft niet allen hypothetisch. Dit soort zaken komt helaas in het echte leven voor. Het is duidelijk dat er iets moet veranderen. Er wordt op dit moment vreselijk veel geld verspild door het vertrek van vrouwen uit de wetenschap. Veel onderzoeksinstituten en universiteiten weten wat het probleem is, maar er wordt bijzonder weinig gedaan om dat probleem structureel aan te pakken. Er moeten grote veranderingen komen binnen deze instellingen, zoals het transparant zijn over de verschillende procedures binnen een faculteit en ervoor zorgen dat er gendergelijkheid is op alle niveaus van besluitvorming. Daarnaast moet er, aangezien overheden de grootste financiers zijn van onderzoeksinstellingen, beter toezicht vanuit de overheid komen voor de gelijke aanstelling en behandeling van mannen en vrouwen. Ook andere wetenschapsfinanciers hebben een plicht om toezicht te houden op het evenwichtig toekennen van onderzoeksfondsen en het auditen van aanvragen op gendergelijkheid.

Er moet eindelijk iets veranderen aan de seksistische en vrouwonvriendelijke cultuur in de academische wereld. We kunnen als samenleving dit probleem niet blijven negeren, al helemaal nu het zo duidelijk is wat de financiële gevolgen zijn, naast natuurlijk alle pijn en verdriet die hierdoor worden veroorzaakt. We verliezen waardevol talent en financiële middelen door vrouwen weg te jagen uit de wetenschap. Het is tijd dat we hier niet alleen over praten, maar er ook echt iets aan doen. Geen woorden, maar daden.

Bronnen

[1] Boivin, Nicole, et al. "*Sexism in academia is bad for science and a waste of public funding*." *Nature Reviews Materials* (2023): 1-3.

[2] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090

[3] National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine* (National Academies Press, 2018). Rapport te vinden op: https://www.nationalacademies.org/our-work/sexual-harassment-in-academia

[4] Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. S*ociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk*. Amsterdam: KNAW (2022). Rapport te vinden op: https://www.knaw.nl/publicaties/sociale-veiligheid-de-nederlandse-wetenschap-van-papier-naar-praktijk-0

Noten

[1] Postdoc-posities zijn onderzoeksposities voor onderzoekers die net zijn gepromoveerd.

[2] Een categorie ‘genderneutraal/overig’ is in de bronnen afwezig.

[3] Overigens hebben vrouwen van kleur en vrouwen met een LHBTI-identiteit nog meer last van alle problemen die we hebben besproken.