

STRUCTURELE VERANDERING IN ONDERZOEK



Deze publicatie kwam tot stand in het kader van het programma voor gendermainstreaming van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), en is online beschikbaar via EIGE's gendermainstreamingplatform (<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>).

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid heeft het online gendermainstreamingplatform in het leven geroepen om EU-instellingen en overheidsorganen te helpen rekening te houden met het genderperspectief in hun werkzaamheden. Het platform maakt het belang van gender op vele beleidsgebieden duidelijk en verschaft onlinetools voor gendermainstreaming.

Het platform stelt personen en instellingen in de verschillende sectoren beter in staat om in elke fase van de ontwikkeling van een beleid, programma of project ook te kijken naar het genderspect. Als we begrijpen hoe we gender kunnen laten meespelen bij het ontwerp, de planning, de tenuitvoerlegging, de follow-up en de evaluatie van beleid, zal dit het EU-beleid versterken doordat de maatschappelijke relevantie ervan verhoogt en de samenleving er meer voor zal openstaan.

Europees Instituut voor gendergelijkheid

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) is het Europese kenniscentrum voor gendergelijkheid. EIGE ondersteunt beleidsmakers en alle relevante instellingen in hun inspanningen om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken voor alle Europeanen. Het voorziet hen hiervoor van specifieke expertise en vergelijkbare en betrouwbare gegevens over gendergelijkheid in Europa.

Europees Instituut voor gendergelijkheid, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITOUWEN
Tel. +370 52157444
E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct helpt u antwoord te vinden op uw vragen
over de Europese Unie.**

**Gratis nummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* De informatie wordt gratis verstrekt en bellen is doorgaans gratis, maar sommige operatoren, telefooncellen of hotels kunnen kosten aanrekenen.

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op internet via de Europaserver (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2017

© Europese Unie, 2017
Overneming met bronvermelding toegestaan.

Print ISBN 978-92-9493-722-3 doi:10.2839/03866 MH-04-17-156-NL-C
PDF ISBN 978-92-9493-705-6 doi:10.2839/08598 MH-04-17-156-NL-N

Printed in Belgium

GEDRUKT OP ELEMENTAIR CHLOORVRIJ GEBLEEKT PAPIER (ECF)

Structurele verandering in onderzoek



Inhoudsopgave

1. Wat houdt het in?	4
2. Waarom is dit nodig?	4
Onderzoeksorganisaties en instellingen voor hoger onderwijs als een gendergerelateerde omgeving	4
Onbewuste of impliciete gendervooroordelen	4
Wetenschap als een mannenwereld	4
Vrouwen in onderzoeksorganisaties en instellingen voor hoger onderwijs: de cijfers worden beter, maar waarom zo langzaam?	5
Genderblind en genderbevooroordeeld onderzoek	5
3. Het gendergelijkheidsplan als instrument voor structurele verandering	6
4. Wie is betrokken?	7
Structuur ter ondersteuning van activiteiten op het gebied van gendergelijkheid	7
Hoger en topkader	7
Managers	7
Onderzoeks- en/of onderwijspersoneel	8
Afdeling Personeelszaken	8
Studenten	8



1. Wat houdt het in?

Institutionele verandering is een strategie gericht op het verwijderen van de obstakels voor gendergelijkheid die inherent zijn aan het onderzoekssysteem zelf en op het aanpassen van institutionele praktijken. Bij institutionele verandering ligt de nadruk op de organisatie.

In de Europese onderzoekruimte (EOR) worden onderzoeksorganisaties en instellingen voor hoger onderwijs

aangespoord om institutionele veranderingen met betrekking tot personeelsbeheer, financiering, besluitvorming en onderzoeksprogramma's door te voeren. De hoofddoelstellingen van institutionele verandering zijn een grotere vertegenwoordiging en het behoud van vrouwen in elk stadium van hun wetenschappelijke loopbaan en betere integratie van de genderdimensie in onderzoek en innovatie.

2. Waarom is dit nodig?

In onderzoeksorganisaties en instellingen van hoger onderwijs werken zowel mannen als vrouwen, die duidelijk onderscheiden functies hebben bij het doen van onderzoek, het geven van onderwijs, het beheren van personeel en gebouwen of het uitvoeren van procedures. Maar **onderzoeksorganisaties en instellingen van hoger onderwijs werken ook voor mensen**. Terwijl instellingen voor hoger onderwijs een bijdrage leveren aan de opleiding van toekomstige vrouwelijke en mannelijke vakmensen, doen onderzoeksorganisaties onderzoek naar een breed spectrum van thema's die het leven van vrouwen en mannen beïnvloeden.

Om in zulke instituten iets te kunnen doen aan structurele (re)productie van ongelijkheid is het van cruciaal belang dat de onderliggende mechanismen in kaart worden gebracht en worden veranderd. Geïsoleerde acties zijn echter minder effectief dan een holistische aanpak van de structuur als geheel. Institutionele verandering is nodig omdat het de organisatie als geheel ten goede komt, alsook de samenleving in het algemeen. In onderzoeksorganisaties bestaan verscheidene mechanismen die de (re)productie van ongelijkheden bevorderen.

Onderzoeksorganisaties en instellingen voor hoger onderwijs als een gendergerelateerde omgeving

Er zijn sterke aanwijzingen in de literatuur en in statistieken dat instellingen op het terrein van onderzoek en hoger onderwijs net als elders sociale waarden reproduceren die leiden tot gendervooroordelen/-discriminatie. Vaak zijn vrouwen en mannen op bepaalde wetenschappelijke terreinen meer vertegenwoordigd dan op andere (horizontale segregatie). Vrouwen vindt men vaker in de menswetenschappen, terwijl mannen eerder een studie volgen, onderwijs geven of onderzoek verrichten op het terrein van de technische of technologische wetenschappen. De stereotyperende keuzes van studenten vormen reden tot bezorgdheid. Topfuncties worden vaker bezet door mannen (verticale

segregatie). Daarnaast wordt bij het bepalen van methoden en de inhoud van een onderzoek of curriculum of de analyse van resultaten vaak geen rekening gehouden met de belangrijke genderdimensie. Het gevolg is dat men het risico loopt dat de opvattingen, ervaringen of behoeften van de helft van de bevolking buiten beschouwing worden gelaten of dat men ze simpelweg negeert. Dit leidt ertoe dat producten, diensten en beleid minder dan optimaal zijn, omdat ze slechts op een deel van de bevolking zijn afgestemd.

Onbewuste of impliciete gendervooroordelen

„Van een onbewust vooroordeel is sprake wanneer we een oordeel vellen of besluit nemen op basis van onze eerdere ervaringen, onze eigen, persoonlijke, diepgewortelde gedachtepatronen, vooronderstellingen of interpretaties, en we ons er niet van bewust zijn dat we dat doen”, legt professor Uta Frith uit in een schriftelijke instructie van de **Royal Society** (academie van wetenschappen van het Verenigd Koninkrijk en het Gemenebest) over onbewuste vooroordelen. Bij de beoordeling van mensen (bijvoorbeeld op hun geschiktheid voor een bepaalde functie of voor de toekenning van een beurs of prijs) is het een groot probleem als de persoon die de beoordeling uitvoert een onbewust of impliciet gendervooordeel heeft, omdat het hem of haar belemmert in het vellen van een objectief en eerlijk oordeel. De term „onbewust vooroordeel” maakt al duidelijk dat mensen een vooroordeel kunnen hebben waarvan ze zich zelf niet bewust zijn. Er bestaan echter technieken om mensen bewust te maken van hun vooroordelen en die vooroordelen weg te nemen.

Wetenschap als een mannenwereld

Van jongs af leren we om wetenschap met mannen te associëren. Dit thema is de afgelopen decennia uitgebreid onderzocht. Zoals blijkt uit een recente studie die 66 landen over de hele wereld bestrijkt (*Miller, Eagly and Linn, 2014*),

is er een sterke relatie tussen de mate waarin vrouwen in de wetenschap zijn vertegenwoordigd en nationale stereotypen met betrekking tot gender. Het komt erop neer dat mannen in de regel meer met wetenschap worden geassocieerd dan vrouwen. Deze bevinding gaat ook op voor landen waar ongeveer de helft van de onderzoekers in loondienst en van de studenten natuurwetenschappen vrouw is.

Vrouwen in onderzoeksorganisaties en instellingen voor hoger onderwijs: de cijfers worden beter, maar waarom zo langzaam?

Volgens de laatste editie van het *She Figures Handbook* van de Europese Commissie was in 2012 slechts 33 % van de Europese onderzoekers vrouw. Op wetenschappelijke terreinen die door mannen worden gedomineerd, is dit percentage nog lager. Uit cijfers uit de opeenvolgende edities van het handboek blijkt ook dat vrouwen van oudsher ondervertegenwoordigd zijn in de top van instellingen voor hoger onderwijs. Deze bevindingen zijn uitermate teleurstellend, temeer omdat 47 % van de gepromoveerden in Europa vrouw was (situatie 2012).

Dat neemt niet weg dat er de afgelopen tien jaar flink vooruitgang is geboekt. Zoals aangegeven in *She Figures 2015* steeg het percentage vrouwelijke gepromoveerden van 43 % in 2004 tot 47 % in 2014. Het percentage vrouwen dat een topfunctie in de academisch sector bekleedt, steeg van 18 % in 2007 tot 21 % in 2013. Het percentage vrouwen aan het hoofd van een instelling voor hoger onderwijs steeg van 15,5 % in 2010 tot 20 % in 2014.

Meer recent bleek ook dat het aantal vrouwelijke onderzoekers sneller stijgt dan het aantal mannelijke. Een vergelijkbare trend is waargenomen voor het aantal vrouwelijke wetenschappers en ingenieurs. Vrouwelijke wetenschappers lopen de achterstand op mannen weliswaar in, maar het gaat nog steeds te langzaam. Het percentage vrouwen dat in de wetenschappelijke wereld een topfunctie bekleedt, is slechts 20 %, wat gelijk is aan het percentage vrouwen dat hoofd van een universiteit is.

We zijn op de goede weg, maar we mogen nu niet op de lauweren rusten. Integendeel, dit is het moment om de inhaalslag te versnellen en er eindelijk voor te zorgen dat al onze vrouwelijke wetenschappers de loopbaan krijgen die ze verdienen.

Genderblind en genderbevooroordeeld onderzoek

Veel onderzoek is nog steeds **genderblind** of **genderbevooroordeeld**. Daarvan is bijvoorbeeld sprake wanneer onderzoeksresultaten naar de totale populatie worden geëxtrapoleerd zonder rekening te houden met de samenstelling van de steekproef. Bij medisch onderzoek gebeurt het vaak dat alleen mannelijke proefdieren worden gebruikt.

Sekse en gender zijn fundamentele factoren in de organisatie van leven en samenleving. Vandaar dat het bij het creëren van wetenschappelijke kennis essentieel is om gender- en sekseverschillen te onderkennen en er rekening mee te houden.

3. Het gendergelijkheidsplan als instrument voor structurele verandering

In de specifieke context van onderzoeksorganisaties en instellingen voor hoger onderwijs is de Europese Commissie van plan een gendergelijkheidsplan op te stellen waarin ze de volgende maatregelen zal opnemen:

1. het uitvoeren van effectbeoordelingen en audits van procedures en praktijken voor het identificeren van gendervooroordelen;
2. het vaststellen en uitvoeren van innovatieve strategieën voor het corrigeren van vooroordelen;
3. het vaststellen van streefdoelen en bewaken van de voortgang in het bereiken van die streefdoelen via indicatoren⁽¹⁾.

De reikwijdte van een gendergelijkheidsplan kan per plan sterk verschillen, omdat het afhankelijk is van het soort onderzoeksorganisatie, de institutionele context waarbinnen het plan wordt uitgevoerd, de vakgebieden waarop het plan is gericht, of het soort gendervooroordelen en -ongelijkheden dat als onderdeel van de diagnose is geïdentificeerd.

Een gendergelijkheidsplan voorziet in verschillende stappen of fasen, waarbij voor elke stap/fase een specifiek type maatregelen is vereist.

1. **De analytische fase**, waarin naar sekse uitgesplitste gegevens worden verzameld en procedures, processen en praktijken kritisch worden beoordeeld voor het opsporen van genderongelijkheden en -vooroordelen.
2. **De planningsfase**, waarin doelstellingen worden geformuleerd, streefdoelen gesteld, maatregelen worden vastgesteld voor het oplossen van geïdentificeerde problemen, middelen en taken worden toegewezen en tijdschema's worden overeengekomen.
3. **De uitvoeringsfase**, waarin activiteiten worden uitgevoerd en outreach-inspanningen ondernomen om

het netwerk van belanghebbenden geleidelijk uit te breiden.

4. **De monitoringfase**, waarin het proces en de vooruitgang regelmatig worden gevolgd en beoordeeld. Op basis van de resultaten van de monitoring kunnen aanpassingen en verbeteringen worden doorgevoerd om het proces te optimaliseren.

Deze reeks acties, die elk een verschillende mate van complexiteit kunnen hebben, biedt een strategie voor het realiseren van gendergelijkheid. Initiatieven als het vaststellen van algemene gendergelijkheidsdoelstellingen vormen op zichzelf nog geen gendergelijkheidsstrategie/-plan, omdat de doelstellingen in een concrete reeks stappen en acties moeten worden vertaald. Om dezelfde reden vormt een strategie/plan voor diversiteit of het bestrijden van discriminatie waarin ook aandacht is voor gendervraagstukken, niet automatisch een gendergelijkheidsplan. Wanneer een dergelijke strategie niet op voldoende gegevens over gender is gebaseerd en genderongelijkheid alleen aanpakt via een beperkt aantal maatregelen en indicatoren, dan is de kans dat ze tot gendergelijkheid leidt, niet erg groot.

Ook de wijze waarop gendervooroordelen en -ongelijkheden zelf worden aangepakt, kan per plan verschillen, net als de gekozen aanpak en de beschikbaarheid van in- of externe expertise over gender. Bij de aanpak van gendervooroordelen en -ongelijkheden wordt steeds meer rekening gehouden met raakvlakken met andere ongelijkheidsgronden, zoals handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, religie of etniciteit. Dit kan efficiënte hefboomen voor verandering bieden en inspireren tot het ondernemen van omvattende acties en het ontwikkelen van omvattende strategieën. Dit vereist echter meer analytische hulpmiddelen en gegevens en vraagt om een bredere expertise dan wanneer genderongelijkheid afzonderlijk wordt aangepakt, los van ongelijkheden op andere gronden.

⁽¹⁾ Bron: mededeling van de Europese Commissie *Een versterkt partnerschap voor topkwaliteit en groei voor de Europese onderzoeksruimte* (COM(2012) 392 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/NL/1-2012-392-NL-F1-1.Pdf>

4. Wie is betrokken?

In beginsel worden alle belanghebbenden van een onderzoeksorganisatie of instelling voor hoger onderwijs bij de ontwikkeling en uitvoering van een gendergelijkheidsplan betrokken. Hun betrokkenheid, die afhankelijk van hun profiel zowel direct als indirect kan zijn, creëert een gevoel van erbij horen, wat helpt bij het wegnemen van obstakels en tegenstand op alle niveaus van de organisatie.

Hoewel Europese universiteiten en onderzoeksorganisaties verschillende organisatiestructuren hebben, geldt onderstaande lijst van actoren die bij een gendergelijkheidsplan betrokken zijn/moeten worden, zowel voor universiteiten als onderzoeksorganisaties. Met hen moeten vanaf de start van het proces duidelijke afspraken worden gemaakt over de uit te voeren taken. Hun samenwerking is cruciaal voor een succesvolle ontwikkeling en uitvoering van het plan.

Structuur ter ondersteuning van activiteiten op het gebied van gendergelijkheid

Een gendergelijkheidsplan moet om te beginnen krachtig worden ondersteund door een speciaal daarvoor ontwikkelde structuur. Structuren voor het ondersteunen van gendergelijkheidsactiviteiten zijn speciaal voor dat doel aangewezen of opgerichte organisatorische structuren die structurele verandering in de richting van gendergelijkheid moeten ondersteunen. Een dergelijke structuur kan al bestaan in de organisatie of instelling. Enkele voorbeelden: een bureau/eenheid gendergelijkheid, een ombudsman of -vrouw of gendergelijkheidsnetwerken. Dit zijn de beste plaatsen voor het initiëren, bewaken en monitoren van de uitvoering van een gendergelijkheidsplan. Wanneer de organisatie niet over een dergelijke structuur beschikt, kan de oprichting ervan een van de maatregelen van het plan zijn.

Deze structuren zijn het meest effectief wanneer ze:

1. bestaan uit meer dan één voltijds equivalent en de betreffende personen zich uitsluitend bezighouden met het bevorderen van gendergelijkheid;
2. niet in afzondering van elkaar werken en met elkaar netwerken;
3. openlijk door het topkader worden ondersteund (bijv. door de rector of decaan van een universiteit, of de directeur van een onderzoekscentrum).

Wat is de rol van een ondersteunende structuur op het gebied van gendergelijkheid in een gendergelijkheidsplan?

1. Het plan opstellen, uitvoeren, monitoren en evalueren.
2. Praktische ondersteuning en hulpmiddelen verstrekken aan de uitvoerders van het plan.

3. Samenwerken met belanghebbenden op alle niveaus van de organisatie en deze partijen bij het plan betrekken om de uitvoering van de daarin opgenomen maatregelen te verzekeren.
4. Het bewust zijn van de voordelen van gendergelijkheid binnen de organisatie bevorderen.
5. De vooruitgang beoordelen die wordt gemaakt met het realiseren van gendergelijkheid binnen de organisatie.

Hoger en topkader

Deze personen zijn verantwoordelijk voor het bestuur van de organisatie. In een instelling voor hoger onderwijs kan dit de rector zijn en in een onderzoeksorganisatie de voorzitter van de raad van bestuur of de directeur. Zij zijn bevoegd tot het nemen van besluiten en zijn bijgevolg erg belangrijke bondgenoten bij het opstellen en uitvoeren van een gendergelijkheidsplan.

Welke rol vervult het hoger en topkader in een gendergelijkheidsplan?

1. Het beginsel van gendergelijkheid openlijk ondersteunen, zowel binnen als namens de organisatie.
2. Het plan en de structuur, die verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan, openlijk ondersteunen. Zie bijvoorbeeld de video over het evenement dat als onderdeel van de HeForShe-campagne in het Instituut voor Politieke Studies (Sciences Po) in Parijs werd gehouden, met toespraken van de directeur en het hoofd van het instituut, waarin beiden gendergelijkheid expliciet ondersteunen: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>.
3. Voldoende financiële en personele middelen beschikbaar maken voor de uitvoering van het plan.
4. De relevante documenten, procedures en activiteiten goedkeuren voor het ondersteunen van structurele verandering in de richting van gendergelijkheid in de organisatie.
5. Verzoeken om regelmatige updates over de uitvoering van het plan en de gemaakte vorderingen in de richting van gendergelijkheid.

Managers

Deze personen zijn belast met het dagelijks bestuur van de verschillende afdelingen van de organisatie. Dit zijn bijvoorbeeld decaanen van faculteiten, afdelingshoofden of directeurs van diensten. Ze hebben mogelijk een hechtere



relatie met onderwijs- en/of onderzoekspersoneel, alsook met studenten (afhankelijk van de organisatie).

Wat is de rol van managers in een gendergelijkheidsplan?

1. Het plan openlijk ondersteunen.
2. Toezien op de praktische uitvoering van de maatregelen, procedures en activiteiten die door het hoger kader zijn opgedragen en in het plan staan vermeld.
3. Maatregelen bevorderen voor het stimuleren van de integratie van de genderdimensie in onderzoek en opleiding.
4. De relevante afdelingen opdracht geven om de informatie en gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor het monitoren van de uitvoering van het plan en van de vooruitgang die is gemaakt in de richting van gendergelijkheid.

Onderzoeks- en/of onderwijspersoneel

Personeel met onderzoeks- en/of opleidingsverantwoordelijkheden kan een baanbrekende rol spelen bij het veranderen van de wijze waarop vakken worden onderwezen en onderzoek wordt verricht. Door het integreren van een genderdimensie in onderzoek, innovatie en in onderwijs wordt de horizon verlegd en nieuwe kennis gecreëerd. Het meenemen van genderaspecten in onderzoek kan een positief en krachtig effect hebben op de samenleving en op het verbeteren van het leven van mensen.

Wat is de rol van onderzoeks- en/of opleidingspersoneel in een gendergelijkheidsplan?

1. De genderdimensie integreren in onderzoek en opleiding (zie het deel „Het integreren van gender in onderzoek en onderwijs“).
2. Actief deelnemen aan initiatieven die in het kader van het plan worden georganiseerd.
3. Verandering instigeren door in debat te gaan over de status quo van de organisatie en voorstellen te doen voor maatregelen gericht op het bevorderen van structurele verandering.
4. Activiteiten organiseren voor het integreren van de genderdimensie in onderzoek en innovatie en/of voor het bevorderen van structurele veranderingen waarmee vooruitgang wordt gemaakt met het realiseren van gendergelijkheid binnen de organisatie.

Zo heeft de universiteit van Santiago de Compostela een prijs in het leven geroepen voor het zichtbaar maken van bestaande onderzoeksprojecten en opleidingspraktijken die zich onderscheiden door de wijze waarop de genderdimensie is geïntegreerd.

Afdeling Personeelszaken

De afdeling die verantwoordelijk is voor het personeelsbeheer speelt een sleutelrol bij het bevorderen van structurele verandering in de richting van gendergelijkheid. Deze afdeling kan zuivere en eerlijke procedures en maatregelen bevorderen die bijdragen aan het realiseren van een uit genderoogpunt evenwichtig personeelsbestand. Daarnaast kan de afdeling Personeelszaken maatregelen treffen die zorgen voor een gelijke loopbaanontwikkeling voor mannen en vrouwen en een evenwichtige combinatie van werk en gezin mogelijk maken.

Wat is de rol van de afdeling Personeelszaken in een gendergelijkheidsplan?

1. Systematisch naar sekse uitgesplitste gegevens over het personeel van de organisatie verzamelen en rapporteren.
2. Gendergevoelige en genderspecifieke indicatoren ontwikkelen voor het monitoren van de vooruitgang die wordt gemaakt met het realiseren van gendergelijkheid binnen de organisatie.
3. Wervings- en selectie maatregelen en -procedures herzien en/of ontwikkelen die bijdragen aan een uit genderoogpunt evenwichtig personeelsbestand op alle niveaus van de organisatie.
4. Maatregelen herzien en/of opstellen die een meer evenwichtige combinatie van werk en gezin/werk- en zorgtaken mogelijk maken.
5. Een beleid en een klachtenprocedure tegen intimidatie herzien en/of invoeren.

Studenten

Instellingen voor hoger onderwijs hebben een grote verantwoordelijkheid als het gaat om het instrueren van studenten. Daarbij gaat het ook om meer bewustmaking van gendervraagstukken in alle vakgebieden. Daarnaast moeten studenten worden aangemoedigd en moet hun worden geleerd om een genderdimensie in hun onderzoek te integreren en toe te passen. Studenten kunnen later ook zelf docent of onderzoeker worden. De bewustmaking bij studenten van vraagstukken met betrekking tot gendergelijkheid draagt bij aan attitude- en gedragsveranderingen op andere terreinen van hun leven.

Wat is de rol van studenten in een gendergelijkheidsplan?

1. Actief deelnemen aan de initiatieven die in het kader van het plan worden georganiseerd.
2. De genderdimensie in onderzoek integreren.
3. Gendervooroordelen leren herkennen.



MH-04-17-156-NL-N

<http://eige.europa.eu>



Publicatiebureau

ISBN 978-92-9493-705-6