

# Genderdiversiteitsbeleid als continuering van genderongelijkheid?

Masterscriptie door Zakia Essanhaji, 400675ze, 18 juni 2017. <sup>1</sup>

Sociologie, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Dr. Rogier van Reekum & Prof. Dr. Willem Schinkel

## Abstract

Op universiteiten wereldwijd zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in senior academische posities. Daarom trachten universiteiten middels genderdiversiteitsbeleid deze genderongelijkheid te verkleinen. Het doel van dit onderzoek is om te kijken hoe dat beleid zich verhoudt tot praktijkervaringen van vrouwelijke promovendi en hoe genderdiversiteitsbeleid een rol kan spelen bij het voortbestaan van genderongelijkheid. Dit doel geeft tevens de verdiepende wetenschappelijke bijdrage van het onderzoek weer. Om dat doel te realiseren is een discouranalyse van diversiteitsbeleidsdocumenten verricht en zijn er semigestructureerde interviews afgenomen bij diversiteitsmedewerkers en vrouwelijke promovendi. Aan de hand van theorieën omtrent genderperformativiteit, genderpraktijken en (gender-)diversiteitsbeleid konden de resultaten uit het onderzoek adequaat geïnterpreteerd worden. Zo blijkt dat de discoursen van het beleid en van vrouwen enigszins met elkaar stroken en van elkaar verschillen. Vooral de overeenkomsten tussen de discoursen, maken een non-performatieve functie van genderdiversiteitsbeleid mogelijk waardoor het beleid een rol speelt bij de reproductie van genderongelijkheid. Desalniettemin trachten diversiteitsmedewerkers door institutionele initiatieven een culturele verandering teweeg te brengen die bijdraagt aan de realisatie van gendergelijkheid.

## Trefwoorden

Genderdiversiteitsbeleid • *Gender gap* • Genderpraktijken • Performativiteit • Universiteiten

---

<sup>1</sup> Het woordenaantal is 9996. De bijlagen bevatten 830 woorden.

## Inleiding

Ongeveer een jaar geleden schreef Minister Bussemaker een brief naar de Tweede Kamer waarin zij pleitte voor de aanpak van de *gender gap* op universiteiten door meer vrouwelijke hoogleraren te benoemen (Rijksoverheid, 2016). Niet alleen in Nederland maar wereldwijd zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in senior academische posities (Rees, 2002). Diverse wetenschappers (zie Acker, 1990; 2006) keken daarom naar de *gendering* van organisaties en organisatorische praktijken om te begrijpen hoe genderongelijkheden voortbestaan ondanks herhaaldelijke pogingen om deze ongelijkheden te verkleinen (Acker, 1990). Daarom wordt gesproken van een hardnekkige *gender gap* op universiteiten (Massey & Probasco, 2010; Castilla, 2008; Van den Brink & Benschop, 2014; 2012; 2011). Andere onderzoekers hebben ook in verschillende contexten, bijvoorbeeld op scholen (Correl, 2004; Charles & Bradley, 2009) en in bedrijven (Wharton, 2014), onderzocht hoe een *gender gap* ontstaat door zich te focussen op de wijze waarop genderpraktijken geïstitutionaliseerd zijn.

Hoewel in deze onderzoeken gesproken wordt over een *gender gap*, illustreren deze onderzoeken alsmede de bredere academische literatuur dat de term *gender gap* een ambigu begrip is. Enerzijds zijn onderzoeken verricht om *inkomensgender gaps* op universiteiten te verklaren, waarbij het begrip verwijst naar verschillen in inkomens tussen mannen en vrouwen (Peterson & Saporta, 2004; Xie & Shauman, 2003). Anderzijds richtten onderzoekers zich op een meritocratische *gender gap* onder studenten en academici, waarbij het begrip onder andere gebruikt wordt om verschillen in prestaties tussen mannen en vrouwen te benoemen (Abramo, D'Angelo & Murgia, 2013; Van den Brink, 2011; Massey & Probasco, 2010; Castilla, 2008; Peterson & Saporta, 2004). Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de conceptualisering in voorgaande onderzoeken geen adequate definiëringen noch operationalisering vormen van een *gender gap*, maar van een seksekloof.

Zo verwijst het begrip *gender* niet naar mannen en vrouwen *an sich*, maar naar sociale praktijken (Van den Brink & Benschop, 2012; Poggio, 2006) waarin op diverse manieren verschillen tussen seksen gemaakt worden en vervolgens opgevoerd worden door personen (Butler, 1990). Dit impliceert dat mensen wezenlijk geen *gender* zijn, maar dat zij *gender* continu opvoeren in het alledaagse leven door het uitvoeren van bepaalde activiteiten die *gender* belichamen (Butler, 1990). Mensen ontkomen hier niet aan, omdat *genderdiscoursen* en *genderpraktijken* geïstitutionaliseerd zijn (West & Zimmerman, 1987). Het is die institutionalisering van *genderdiscoursen* en *genderpraktijken* die de sleutelrol van organisaties in het (re-)produceren van (verschillen tussen) *genders* illustreert. Van den Brink & Benschop (2012) stellen bijvoorbeeld dat universiteiten *genderongelijkheidspraktijken* hanteren, een

begrip waarmee zij verwijzen naar het hiërarchische onderscheid waarin vrouwen en femininiteit of mannen en masculiniteit meer gewaardeerd worden dan de ander. In de context van organisaties, impliceert dit onderscheid machtige posities en privileges voor mannen en masculiniteit (ibid.).

Eén wijze waarop dit tot uiting komt binnen universiteiten, is middels de meritocratische werkwijze. Deze houdt in dat mensen louter beoordeeld zouden worden op basis van prestaties en talent, waardoor zij een positie binnen de academische hiërarchie toegekend krijgen (Scully, 2002). Een meritocratische werkwijze zou echter hegemoniale structuren van ongelijkheid gebaseerd op gender, ras en klasse (re-)produceren (Özbilgin, 2009; Castilla, 2008). Zo zijn bijvoorbeeld vrouwen op universiteiten wereldwijd ondervertegenwoordigd in senior academische posities (Rees, 2002). Om dergelijke posities te kunnen verkrijgen is excellentie een belangrijke voorwaarde (Deem, 2009). Excellentie is een indicator dat mensen de hoogst haalbare positie in de academische hiërarchie kunnen verwerven (ibid.), vanwege hun uitzonderlijke kwaliteiten op het gebied van onder andere peer reviews en internationale publicaties (Abramo, D'Angelo & Murgia, 2013).

Hoewel excellentie een neutrale maatstaf lijkt, stellen Van den Brink & Benschop (2011) dat excellentie een *gendered* construct is. Zij concluderen dat zelfs wanneer vrouwen over dezelfde kwaliteiten beschikten als mannen, mannen de voorkeur genoten voor een functie als universitair docent. Dit komt door geïnstitutionaliseerde genderpatronen, waarbij mannen en masculiniteit de voorkeur genieten voor senior academische posities (ibid.). Dit impliceert dat dergelijke patronen ervoor zorgen dat mensen die afwijken van die patronen beperkt worden in hun mogelijkheden om te promoveren binnen de universiteit. Daarom wordt in dit onderzoek gesproken van een meritocratische *gender gap*, waarmee verwezen wordt naar een kloof tussen 'gender' op het gebied van functies en titels, doordat 'mannen' en 'masculiniteit' meer gewaardeerd worden dan 'vrouwen' en 'femininiteit'.

Desalniettemin zijn universiteiten zich bewust van de ongelijkheid die bestaat binnen de eigen organisatie. Om die ongelijkheid aan te pakken wordt daarom genderdiversiteitsbeleid ontwikkeld. Dit betekent echter niet dat dergelijk beleid per definitie leidt tot de verkleining van die ongelijkheid (Van den Brink & Benschop, 2012). Het zou namelijk kunnen leiden tot de reproductie van diezelfde ongelijkheid (Ahmed, 2012). Zo concludeerde Ahmed dat het diversiteitsbeleid van universiteiten verschilt van de handelspraktijken van universiteiten ten aanzien van diversiteit. De handelspraktijken van universiteiten zouden namelijk gebaseerd zijn op discoursen van witheid, waarbij witte heteroseksuele mannen van middelbare leeftijd impliciet als norm dienen voor senior academische posities binnen universiteiten (ibid.). Het

feit dat de ongelijkheid voort bestaat zou erop wijzen dat deze ongelijkheid wordt gereproduceerd, hetgeen alleen mogelijk is indien de handelspraktijken van universiteiten nog gericht zijn op discoursen van witheid en (nog) niet op diversiteit. In het geval van genderongelijkheid, stellen Van den Brink & Benschop (2012) dat gendergelijkheidsbeleid het realiseren van gendergelijkheid blokkeert, omdat de onderliggende oorzaken, oftewel de geïnstitutionaliseerde discoursen en praktijken van masculiniteit, niet worden aangepakt. Genderongelijkheid blijft hierdoor bestaan, waardoor de vraag oprijst hoe gendergelijkheidsbeleid zich verhoudt tot de ervaringen van vrouwen en hoe het beleid al dan niet een bijdrage levert aan de realisatie van gendergelijkheid.

### **Relevanties en probleemstelling**

De verhouding tussen het genderdiversiteitsbeleid en de ervaringen van vrouwen aangaande genderongelijkheid, staat centraal in dit onderzoek. Daar zijn twee redenen voor. Enerzijds is het maatschappelijk relevant om dergelijk onderzoek te verrichten, omdat er politieke discussies gaande zijn in Nederland over het gebrek aan diversiteit op universiteiten (NOS.nl, 2016a). Daarbij staat het laten vertrekken van onbenut (vrouwelijk) talent op universiteiten centraal, bijvoorbeeld door vrouwelijke promovendi geen of tijdelijke contracten te bieden (Erasmus Magazine, 2017; Rijksoverheid, 2016). Deze discussies laaiden weer op nadat in 2016 bekend werd dat Nederland drie plaatsen zakte op de *Global Gender Gap Index* (NOS, 2016b).

In reactie hierop schreef Minister Bussemaker een brief naar de Tweede Kamer waarin zij pleitte voor het aanpakken van de *gender gap* en het gebrek aan diversiteit op universiteiten. Daarbij werd het doel gesteld dat universiteiten in 2025 ongeveer 25% over vrouwelijke hoogleraren dienen te beschikken (Rijksoverheid, 2016) Dit onderzoek is maatschappelijk relevant, omdat middels dit onderzoek mogelijk nieuwe inzichten verkregen kunnen worden over hoe de handelspraktijken van universiteiten kunnen bijdragen aan de (re-)productie van ongelijkheden tussen verschillende groepen. Vervolgens kunnen er aanbevelingen gedaan worden aan diversiteitsmedewerkers voor het genderdiversiteitsbeleid van universiteiten. Het onderzoek kan tevens relevant zijn voor andere organisaties die tevens kampen met genderongelijkheid (Wharton, 2014).

Anderzijds is het onderzoek wetenschappelijk relevant, omdat vrouwen internationaal ondervertegenwoordigd zijn in senior academische posities (Rees, 2002). In eerder onderzoek werd het begrip *gender gap* gebruikt, terwijl er in feite een seksekloof onderzocht werd (Abramo, D'Angelo & Murgia, 2013; Massey & Probasco, 2010; Castilla, 2008; Peterson & Saporta, 2004). Bovendien werd daarbij gekeken naar individuele eigenschappen of

organisatiebeleid, terwijl de verhouding daartussen veelal onderbelicht blijft. In dit onderzoek wordt daarom in overeenstemming met eerder onderzoek van Van den Brink & Benschop (2014; 2012; 2011) gekeken naar gender als een sociale praktijk en hoe genderpraktijken kunnen leiden tot de reproductie van genderongelijkheid. Zij hebben onderzocht waarom genderongelijkheid bestaat en of het beleid leidt tot verkleining van die ongelijkheid.

Dit onderzoek zal daar een aanvulling op zijn door te onderzoeken hoe genderdiversiteitsbeleid zich verhoudt tot de alledaagse ervaringen van vrouwelijke promovendi. Er zal onderzocht worden hoe deze vrouwen proberen deel uit te maken van de universiteit, die historisch gezien vooral beschouwd werd of wordt als een plaats voor hoogopgeleide witte mannen (Ahmed, 2012). Daarbij wordt tevens onderzocht hoe dat genderdiversiteitsbeleid zich verhoudt tot het ervaringsproces van vrouwelijke promovendi. Hierdoor kan inzicht verkregen worden in de mechanismen die zorgen voor het (voort-)bestaan van een meritocratische *gender gap* op universiteiten. Daarbij wordt getracht rekening te houden met intersectionaliteit, omdat dit in eerdere onderzoeken onderbelicht blijft (Acker, 2006; McCall, 2005). Intersectionaliteit krijgt binnen dit onderzoek een plek middels het enigszins verkennen van de habitus binnen de universiteit. Om dergelijke bijdrages te leveren staat de volgende probleemstelling centraal:

*“Op welke manier verhoudt het genderdiversiteitsbeleid van de Erasmus Universiteit zich tot de praktijkervaringen van vrouwelijke promovendi aangaande gender(on-)gelijkheid en welke rol speelt dat genderdiversiteitsbeleid bij het al dan niet voortbestaan van die genderongelijkheid?”*

## **Gender: performativiteit en genderpraktijken**

In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen gender en sekse, waarbij de termen afwisselend gebruikt worden om te verwijzen naar het geslacht van mensen. Deze termen dienen nader gedefinieerd te worden, zodat een beter begrip ontstaat van de term *gender gap*. Zo wordt sekse gezien als een natuurlijk gegeven, terwijl gender gezien wordt als een prestatie die bereikt wordt door psychologische, culturele en sociale middelen (West & Zimmerman, 1987). Butler (1990) stelt echter dat een sekse geen natuurlijk gegeven is, maar een sociale constructie. Door taal, culturele discoursen en praktijken worden volgens Butler sociale constructies gemaakt van zowel gender als sekse. Om aan deze sociale constructies te voldoen, kunnen individuen doen aan *gender performativity*. Hiermee illustreert Butler (1990) dat mensen in essentie geen gender zijn, maar dat zij gender *doen*. Mensen verrichten vanzelfsprekende handelingen herhaaldelijk, waardoor zij een bepaald gender opvoeren.

Daarbij maken mensen tevens gebruik van genderpraktijken. Met de term genderpraktijken, wordt verwezen naar de complexe alledaagse sociale praktijken waarin een onderscheid gemaakt wordt tussen ‘man’ en ‘vrouw’ c.q. tussen ‘masculiniteit’ en ‘femininiteit’ (Van den Brink & Benschop, 2011; Poggio, 2006). Allerlei (in-)formele machtsprocessen liggen ten grondslag aan deze praktijken (Connell & Messerschmidt, 2005), die inzicht bieden in hoe gender geherdefinieerd wordt en hoe hierover onderhandeld wordt in alledaagse praktijken en interacties (Benschop, 2009). Zo stellen Connell & Messerschmidt (2005) bijvoorbeeld dat er sprake kan zijn van hegemoniale masculiniteit, waarbij femininiteit en andere vormen van masculiniteit gesubordineerd worden aan de dominante vorm van masculiniteit.

Uit eerder onderzoek blijkt dat witte heteroseksuele mannen van middelbare leeftijd impliciet als norm dienen voor hoog aangeschreven functies binnen universiteiten (Ahmed, 2012; 2007). Degenen die afwijken van dit genderpatroon krijgen veelal de positie van ‘de ander’ toegekend, wat consequenties kan hebben voor de positie en ervaringen van mensen binnen organisaties. Vrouwen zijn bijvoorbeeld wereldwijd ondervertegenwoordigd in senior academische posities (Rees, 2002). Dit wordt het ‘leaky pipeline’-fenomeen genoemd, waarbij met iedere stap op de academische ladder minder vrouwen aangetroffen worden (Blickenstaff, 2005). Verschillende universiteiten ontwikkelen daarom genderdiversiteitsbeleid (Van den Brink & Benschop, 2014). In dat beleid zit een perceptie over wat het ‘probleem’ is en hoe dat aangepakt kan worden (Van den Brink & Benschop, 2012). Tegelijkertijd hebben vrouwelijke academica allerlei ervaringen met genderongelijkheid en hebben zij een eigen perceptie over hetgeen er aan de hand is (ibid.). Daarom wordt in de volgende paragrafen getheoretiseerd over

hoe het genderdiversiteitsbeleid zich verhoudt tot de alledaagse ervaringen van vrouwen en hoe het beleid een rol speelt bij het voortbestaan van genderongelijkheid.

### **Genderdiversiteitsbeleid als instandhouding van genderongelijkheid**

Genderongelijkheid is op universiteiten wereldwijd een hardnekkig fenomeen (Van den Brink & Benschop, 2014; 2012; 2011; Blickenstaff, 2005; Rees, 2002). Door verschillende universiteiten wordt daarom (gender-)diversiteitsbeleid ontwikkeld, waarin gesteld wordt dat zij toegewijd zijn aan de realisatie van (gender-)diversiteit (Van den Brink en Benschop, 2014; 2012; Ahmed, 2012). Ahmed verrichte onderzoek naar diversiteit en institutioneel racisme om in kaart te brengen wat diversiteit ‘doet’. Zij stelt dat diversiteitsbeleid een strategie is om als niet-racistisch beschouwd te worden. Tegelijkertijd maakt de aanwezigheid van diversiteit en diversiteitsbeleid de continuering en verbloeming van institutioneel racisme mogelijk. Ondanks dat universiteiten stellen toegewijd te zijn aan diversiteit middels diversiteitsbeleid, ervaren diversiteitsmedewerkers weerstand bij de implementatie van dat beleid. Zij stuiten op institutionele inertie, een gebrek aan institutionele wil om te veranderen. Dit komt mogelijk doordat universiteiten in eerste instantie gevormd waren rondom discoursen en praktijken van witheid en masculiniteit. Alle discoursen en praktijken die hiervan afwijken, zoals diversiteitspraktijken (Ahmed, 2012) of gendergelijkheidspraktijken (Van den Brink & Benschop, 2014), bedreigen de bestaande discoursen en praktijken waardoor er mogelijk weerstand is binnen universiteiten om te veranderen (ibid.).

Desalniettemin benadrukken universiteiten hun toewijding aan diversiteit, omdat het geassocieerd wordt met meerwaarde en een betere reputatie (Ahmed, 2012). Hoewel universiteiten (gender-)diversiteitsbeleid ontwikkelen ter realisatie daarvan, blijkt dat de handelspraktijken van universiteiten niet aansluiten bij het beoogde beleid. Zo stelt Ahmed dat er een discrepantie bestaat tussen wat universiteiten zeggen dat zij doen en wat zij uiteindelijk doen. Volgens Ahmed komt dit doordat het beleid *an sich* fungeert als een *non-performative*. Dit impliceert dat het beleid zelf niet in werking stelt wat het in werking zegt te stellen. Het beleid kan zelfs een doel op zich worden en als bewijs dienen voor diversiteit binnen universiteiten, terwijl tegelijkertijd allerlei ongelijkheden kunnen (voort-)bestaan die verbloed worden juist omdat het beleid bestaat (ibid.). Vandaar dat diversiteitsbeleid een rol lijkt te spelen bij het voortbestaan bij de genderongelijkheid binnen universiteiten.

Ook Van den Brink & Benschop (2012) stellen dat het gendergelijkheidsbeleid enigszins genderongelijkheid in stand houdt. Zij geven hier drie redenen voor. Zo wordt

genderongelijkheid aangepakt door nieuwe posities te creëren voor vrouwen. Dit impliceert dat in het beleid de perceptie bestaat dat er onvoldoende posities zijn voor vrouwen waar zij aanspraak op kunnen maken. Door een dergelijke perceptie te hanteren, blijven genderpraktijken (voort-)bestaan. Het gaat niet om het aantal posities, maar om gender en de hiërarchische machtsrelaties die daarmee verweven zijn. Deze genderpraktijken worden niet aangepakt wanneer het probleem louter gedefinieerd wordt in termen van onvoldoende posities voor vrouwen (ibid.). Tegelijkertijd is het beleid universiteitsbreed, waarbij de perceptie bestaat dat genderpraktijken binnen elke faculteit hetzelfde zijn. Van den Brink & Benschop (2012) illustreren dat hier geen sprake van is, omdat genderpraktijken onderhevig zijn aan sociale en culturele invloeden. Dit impliceert dat doordat er in de beleidsperceptie weinig tot geen rekening gehouden wordt met de sociale realiteit binnen bepaalde faculteiten, genderongelijkheidspraktijken onbewust mogelijk worden gemaakt.

Tot slot leidt het beleid tot een aantal onbedoelde gevolgen die het realiseren van gendergelijkheid in de weg staan. Bestaande genderpraktijken blokkeren de realisatie van gelijkheid. Zo heeft het feit dat universiteiten in eerste instantie gevormd waren rondom witheid en masculiniteit (Ahmed, 2012) geleid tot de perceptie dat masculiniteit en mannen meer gewaardeerd dienen te worden dan femininiteit en vrouwen (Van den Brink & Benschop, 2012). Wanneer vervolgens beleid ontwikkeld wordt waarin vrouwen een lichte voorkeur genieten, kan diezelfde perceptie ertoe leiden dat er nadrukkelijk getwijfeld wordt aan de kwaliteiten van vrouwen. Stigmatisering kan hieruit voortvloeien, omdat mannen ervan uitgaan dat vrouwen louter de positie hebben gekregen vanwege hun geslacht. Tegelijkertijd willen vrouwen ondanks hun ervaringen aangaande genderongelijkheid geen voorkeursbehandeling (Van den Brink & Benschop, 2012). In de volgende paragraaf wordt daarom beschreven waar vrouwen op de universiteit tegenaan kunnen lopen.

### **Meritocratie en excellentie: *gendered* constructen**

Zo wordt op universiteiten een meritocratische werkwijze gehanteerd, waarbij mensen beoordeeld zouden worden aan de hand van hun prestaties en niet aan de hand van geslacht, ras en klasse (Scully, 2002). Prestaties worden geëvalueerd in termen van productiviteit, peer reviews, het aantal verwijzingen, internationale publicaties en lidmaatschap van wetenschappelijke redacties (Abramo, D'Angelo & Murgia, 2013). Om een hoge(re) positie te verkrijgen binnen universiteiten zoals hoogleraar, dienen individuen excellente prestaties te



hebben (Van den Brink & Benschop, 2011). Met de term ‘excellent’ wordt verwezen naar degenen die uitblinken en uitzonderlijke prestaties hebben behaald in vergelijking tot anderen.

Hoewel excellentie als vorm van een meritocratische werkwijze een neutrale maatstaf lijkt, stellen critici dat een meritocratische werkwijze allerlei machtsimplicaties heeft waardoor ongelijkheden worden gereproduceerd (Özbilgin, 2009; Castilla, 2008). Zo worden vrouwen minder vaak aangenomen dan mannen voor hoge functies binnen universiteiten, ondanks dat zij over dezelfde kwaliteiten beschikken (Castilla, 2008; Van den Brink & Benschop, 2011). Dit zou te maken hebben met allerlei genderpraktijken van universiteiten die genderongelijkheid (re-) produceren (ibid.). Van den Brink & Benschop (2014) stellen bijvoorbeeld dat er voor het vervullen van academische vacatures een beroep gedaan wordt op verschillende netwerken waar potentiële kandidaten uit voortkomen. In dergelijke netwerken treden echter mannelijke *gatekeepers* op die de toegang van vrouwen tot bepaalde posities aan de universiteit beperken. Dit komt doordat deze mannelijke *gatekeepers* een kandidaat zoeken die op hen lijkt, waarbij ze een mannelijke standaard hanteren (Van den Brink & Benschop, 2014). Aangezien vrouwen niet voldoen aan een dergelijke standaard worden de kansen van vrouwen om een positie te verkrijgen en te behouden binnen universiteiten beperkt (ibid.).

### **Verhouding tussen beleidspercepties en percepties van vrouwen**

Kortom, daar waar de percepties in het beleid bijvoorbeeld gaan over het gebrek aan posities voor vrouwen, ervaren vrouwen mogelijk dat er wel posities zijn maar dat zij hiervoor worden uitgesloten. Hoewel deze percepties enigszins van elkaar afwijken, zouden ze met elkaar kunnen stroken omdat zowel in het beleid als door vrouwen genderdiversiteit nagestreefd wordt. Echter maakt dit overeenkomstig doel, een non-performatieve functie van beleid mogelijk. Hierdoor kan een discrepantie bestaan tussen beleid en praktijk, waardoor het beleid de continuering van genderpraktijken mogelijk maakt en daarmee een rol speelt bij het voortbestaan van genderongelijkheid. Om dit te begrijpen moet onderzocht worden hoe het zich ontdoen van genderongelijkheid gerelateerd is aan genderpraktijken.

## **Methode**

### ***Beschrijving van de casus***

In dit onderzoek wordt getracht een beter begrip te krijgen van de verhouding tussen het beoogde genderdiversiteitsbeleid van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en de ervaringen van vrouwelijke promovendi. De EUR vormt vanwege meerdere redenen een geschikte casus voor dit onderzoek. Zo kampt de universiteit met een grote *gender gap* op het gebied van hoogleraren (EUR.nl, 2015a), terwijl de meerderheid van de studenten vrouw is (EUR.nl, 2016). Dit impliceert dat het vrouwelijk talent bestaat, maar wellicht onbenut blijft. Bovendien is ter bevordering van diversiteit in de organisatie, het onderwijs en onderzoek van de universiteit, een *Chief Diversity Officer* (CDO) benoemd (EUR.nl, 2015b). Een belangrijk aandachtspunt in het diversiteitsbeleid is dat er meer vrouwelijke hoogleraren benoemd moeten worden (ibid.).

Door de EUR als casus te nemen, kan adequater begrepen worden hoe het beoogd genderdiversiteitsbeleid zich verhoudt tot de alledaagse ervaringen van vrouwelijke promovendi aangaande genderongelijkheid. Een belangrijke kanttekening is dat de EUR vooral nog bezig is met beleidsontwikkeling. Hoewel dit een beperking<sup>2</sup> vormt, kan middels dit onderzoek wel begrepen worden hoe de beoogde plannen zich verhouden tot de alledaagse ervaringen van vrouwelijke promovendi en hoe dat (beoogde) beleid (niet) bijdraagt aan de realisatie van gendergelijkheid.

### ***Dataverzamelmethode: discouranalyse en semigestructureerde interviews***

Om die inzichten te kunnen verkrijgen, zijn er genderdiversiteitsdocumenten van de EUR geanalyseerd en interviews afgenomen bij zowel diversiteitsmedewerkers als vrouwelijke promovendi van de Rotterdam School of Management (RSM) en Erasmus School of Economics (ESE). Er is een discouranalyse verricht van het Programma Initiatie Document (PID) diversiteit (2015-2017) en het advies voor de herziening van het genderdiversiteitsbeleid (2016), die via het diversiteitskantoor zijn verkregen. In beide documenten worden kwantitatieve en kwalitatieve inzichten geboden over de *gender gap* op de universiteit en over de initiatieven ter aantrekking en behoud van vrouwelijk talent. Daarbij wordt tevens de visie uiteengezet van waaruit de universiteit werkt.

Aangezien in dit onderzoek tevens getracht wordt om te begrijpen wat de rol is van het genderdiversiteitsbeleid bij de reproductie van genderongelijkheid, wordt onderzocht hoe er in

---

<sup>2</sup> Zie discussieparagraaf voor wat deze beperking betekent voor (de bevindingen uit) dit onderzoek

de documenten geschreven wordt over gendergelijkheid en gendergelijkheidspraktijken. Een discoursanalyse is de geschiktste methode hiervoor, omdat hierdoor kritisch gekeken kan worden naar de wijze waarop individuen middels taal, sociale betekenissen, activiteiten en gedeelde betekenissen creëren (Starks & Trinidad, 2007; Gee, 2005), waardoor tevens bepaalde machtsverhoudingen geproduceerd en gereproduceerd worden (van Dijk, 1993). Gedurende de discoursanalyse is onderzocht welke betekenis van genderdiversiteit er wordt gecreëerd en welke activiteiten, sociale relaties en gedeelde betekenissen hieruit voortkomen die tevens bijdragen aan de wijze waarop genderdiversiteit beschouwd wordt binnen de EUR.

Vervolgens zijn er semigestructureerde interviews afgenomen bij drie diversiteitsmedewerkers, die minimaal 30 en maximaal 60 minuten duurden. De interviews zijn opgenomen met audioapparatuur met de toestemming van de informanten die voorafgaand aan het interview is verkregen. Met de informanten is er gesproken over een aantal vooraf opgestelde topics, zoals de verkrijging van de positie als diversiteitsmedewerker, de motivatie voor het werk, de eigen visie op diversiteit en de wijze waarop zij diversiteit willen uitdragen. Tegelijkertijd is gevraagd hoe ze diversiteit implementeren en welke uitdagingen ze daarbij ervaren. Daarbij is hen tevens de ruimte geboden om dingen te bespreken die zij belangrijk achten, omdat dit inzicht kan bieden in hun ervarings- en betekenisgevingsprocessen (Boeije, 2014). Daarbij is zoveel mogelijk doorgevraagd en na het eind van ieder interview is tevens gevraagd of er nog andere zaken zijn die zij wilden bespreken of dat er vragen waren.

Een soortgelijke aanpak werd gevolgd bij de vrouwelijke promovendi, die allen afkomstig zijn van de faculteiten ESE en RSM. De keuze voor deze faculteiten is gebaseerd op de empirische bevinding dat genderongelijkheid groter is op faculteiten die als ‘mannelijk’ beschouwd worden zoals economische en medische faculteiten (Van den Brink & Benschop, 2011). Bovendien blijkt uit data van de EUR dat er slechts één vrouwelijke hoogleraar is bij RSM en geen enkele bij ESE (Erasmus Magazine, 2017). Dit is een interessant gegeven, omdat het inzicht kan bieden in de wijze waarop vrouwen het werken in een overwegende mannelijke omgeving ervaren. Om een ingang te vinden tot de informanten, werd eerst toestemming gevraagd aan de decanen van de faculteiten. Vervolgens zijn er via de website van ERIM en het Tinbergen Instituut, vrouwen gecontacteerd voor interviews. De selectiecriteria die hierbij zijn gehanteerd zijn dat het vrouwelijke PhD-kandidaten van de RSM of ESE betreffen. Daarbij is niet specifiek gezocht naar internationale PhD-studenten dan wel Nederlandse PhD-studenten.

In totaal zijn zes interviews afgenomen die minimaal 35 minuten en maximaal 60 minuten duurde. Voorafgaand aan de interviews is tevens een topiclijst opgesteld en in de

interviews is onder andere gesproken over hoe de huidige PhD-positie is verkregen, hoe het werken in een overwegende ‘mannelijke’ omgeving ervaren wordt en hoe het contact met mannelijke collega’s verloopt. Daarnaast is met de informanten gesproken over welke uitdagingen zij voorzien of ervaren om door te stromen richting hoogleraarschap, wat zij vinden van genderdiversiteitsbeleid en de beoogde initiatieven (vrouwenquota, mentorgroepen, diversifiëren van selectiecommissies). In dit geval zijn de interviews tevens opgenomen met audioapparatuur, waarvoor toestemming voorafgaand aan de interviews is verkregen.

Gezien de gevoeligheid van de onderwerpen in dit onderzoek hebben de informanten aangegeven anoniem te willen blijven. Vandaar dat er in dit onderzoek geen nadere gegevens verschaft wordt over de informanten. Om er zeker van te zijn dat de citaten die gebruikt worden in dit onderzoek voor de informanten zo anoniem mogelijk zijn, zijn member-checks uitgevoerd. Na het schrijven van de resultatenparagraaf zijn de resultaten teruggestuurd naar de informanten, zodat zij konden beoordelen of de citaten (voldoende) anoniem waren c.q. de argumenten tot hun recht kwamen of dat zij aanpassingen wilden doen waarna de resultatenparagraaf is aangepast.

### ***Analyse: coderen***

Na het hebben getranscribeerd van de interviews en het hebben geanalyseerd van de beleidsdocumenten, is het verzamelde materiaal verwerkt in datamatrixen<sup>3</sup>. Een datamatrix betreft een tabel met de hoofdcodes, sub-codes, definitie van de codes en vervolgens de citaten horend bij de desbetreffende codes. Voor het beleid, de diversiteitsmedewerkers en de vrouwelijke promovendi afzonderlijk is een datamatrix gemaakt. Eerst is er open gecodeerd, waarbij codes ontwikkeld werden en citaten onder deze codes werden geplaatst. Vervolgens werd axiaal gecodeerd, waarbij een onderscheid gemaakt werd tussen hoofdcodes en sub-codes. Uiteindelijk is er een link gelegd tussen de hoofd- en sub-codes, wat tevens de opzet voor de resultatenbeschrijving vormt. De verschillende bronnen werden op elkaar betrokken door de data voortkomend uit de discouranalyse en semigestructureerde interviews te vergelijken. Oftewel er is gekeken naar hoe het beoogde beleid zich verhoudt tot en de ervaringen van vrouwelijke promovendi aangaande genderongelijkheid op de EUR.

---

<sup>3</sup> Zie bijlage 1 voor een gedeeltelijk voorbeeld van de datamatrix van het beleidsmateriaal. De volledige datamatrixen kunnen indien gewenst opgevraagd worden bij de onderzoekster.

## **Genderongelijkheid: strokende doch uiteenlopende discoursen**

In zowel het discours van het genderdiversiteitsbeleid als het discours dat zichtbaar is in de ervaringen van vrouwen, wordt de (meer-)waarde van vrouwen binnen de universiteit benadrukt. Een dergelijke overlap tussen de discoursen is enigszins problematisch, omdat het non-performativiteit van het genderdiversiteitsbeleid mogelijk maakt. Hierdoor kan het beleid onbedoeld een rol spelen bij de continuering van genderpraktijken, zoals excellentie als vorm van een meritocratische werkwijze binnen de universiteit. Niet alleen de overeenkomsten in de discoursen zorgen voor een dergelijke continuering, maar ook het feit dat de discoursen van elkaar verschillen in de wijze waarop ze het thema genderongelijkheid benaderen en trachten aan te pakken kan hieraan bijdragen. Hierdoor ontstaat een discrepantie tussen beleid en ervaringen, waardoor het genderdiversiteitsbeleid tevens een rol kan spelen bij de instandhouding van genderongelijkheid. Desalniettemin wordt middels hernieuwde initiatieven getracht om die discrepantie tussen beleid en ervaringen weg te nemen. In de volgende paragrafen worden de resultaten nader gepresenteerd.

## **Beleid: diversiteit als meerwaarde**

Al in 2007 stelde de EUR zich te committeren aan genderdiversiteit door het opstellen van een genderdiversiteitsplan. Het plan bleek echter voornamelijk een symbolische functie te hebben. Zo stelde een diversiteitsmedewerker: *“Dan had je nog steeds een plan liggen wat die paar jaar daarvoor was geformuleerd (..) maar er werd nog steeds niet zoveel mee gedaan”*. Dit zou kunnen komen doordat het plan functioneerde als een *non-performative*, wat impliceert dat het plan niet in werking stelt wat het in werking zegt te stellen (Ahmed, 2012). Er zijn toen namelijk weinig concrete stappen ondernomen ter bevordering van genderdiversiteit, hetgeen niet strookt met de doelstelling van het plan.

Sindsdien hebben zich echter diverse interne en externe ontwikkelingen voorgedaan die hebben geleid tot een nieuwe impuls om het genderdiversiteitsbeleid te herzien. Zo is in het PID diversiteit alsmede in het advies voor genderdiversiteitsbeleid te lezen dat interne ontwikkelingen, zoals het achterblijven van gewenste resultaten, de huidige ongelijke man-vrouwverhouding onder wetenschappelijk personeel alsmede het ‘leaky pipeline’-fenomeen, bijdroegen aan deze nieuwe impuls<sup>4</sup>. Ook externe ontwikkelingen zoals dat diversiteit een

---

<sup>4</sup> Zie pagina 4 & 5 van het PID Diversiteit.

vereiste vormt bij het indienen van onderzoeksvorstellen en dat Nederlandse universiteiten in 2025 over 25% vrouwelijke hoogleraren dienen te beschikken, hebben daaraan bijgedragen<sup>5</sup>. Om (gender-)diversiteit te bevorderen is een *Chief Diversity Officer* benoemd, dient iedere faculteit een actieplan diversiteit te schrijven en een *diversity officer* te benoemen. In het PID Diversiteit wordt diversiteit als volgt gedefinieerd: “*Alle aspecten waarop individuen in de organisatie van elkaar verschillen, zowel de zichtbare als onzichtbare verschillen (waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, persoonlijkheid, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, geslacht, levenservaring etc.)*”<sup>6</sup>.

Hoewel diversiteit breed gedefinieerd wordt, wordt gesteld dat de focus ligt op gender en mensen met een migratieachtergrond. Dit omdat bestaande initiatieven niet leiden tot de gewenste verkleining van de verschillen tussen deze groepen, hetgeen de urgentie weergeeft voor deze focus. Middels de focus op gender en etniciteit onafhankelijk van elkaar, wordt echter geen recht gedaan aan de intersectionaliteit tussen hen. Zo kan etniciteit een rol spelen bij de ervaringen rondom gender en vice versa, hetgeen tevens de alledaagse ervaringen beïnvloedt van personen op de universiteit. Deze beperkte focus kan problematisch zijn, omdat het tot gevolg kan hebben dat de realiteit waarin zowel gender als etniciteit elkaar beïnvloeden, versimpeld en onderbelicht blijft (Acker, 2006). Hierdoor zou het beleid wellicht niet aansluiten bij de complexe realiteit c.q. behoeften van personen. Daarom zou het beleid zich meer moeten richten op de relatie tussen gender en etniciteit.

Wanneer in het beleid vervolgens gesproken wordt over diversiteit, wordt herhaaldelijk gesteld dat er niet gesproken wordt over een ‘probleem’. Een voorbeeld is: “*Het vernieuwde beleid is dus niet gericht op het oplossen van een “probleem”, maar het creëren van meerwaarde door diversiteit en inclusie na te streven*”<sup>7</sup>. Dit impliceert dat diversiteit voorheen mogelijk wél als probleem ervaren werd waar een oplossing voor diende te komen. Een diversiteitsmedewerker stelde ook: “*Er is heel veel geproblematiseerd rondom dit thema*”. In het advies voor genderdiversiteitsbeleid staat tevens: “*Zoals eerder benoemd streven we ernaar dat diversiteit en inclusie een vast onderdeel gaan uitmaken van de identiteit/cultuur van de EUR en dat dit een vanzelfsprekendheid wordt (het DNA van de universiteit)*”<sup>8</sup>.

Hieruit blijkt dat in het beleidsdiscours getracht wordt om genderongelijkheid niet te problematiseren in termen van wat het ‘probleem’ is, maar in termen van het uiteindelijke doel.

---

<sup>5</sup> Zie pagina 4 & 5 van het PID Diversiteit.

<sup>6</sup> Zie pagina 5 van het PID Diversiteit.

<sup>7</sup> Zie pagina 11 van het advies herziening genderdiversiteitsbeleid.

<sup>8</sup> Zie pagina 16 van het advies herziening genderdiversiteitsbeleid.

Zo wordt aangegeven dat diversiteit een vanzelfsprekendheid dient te worden oftewel ‘het DNA van de universiteit’. Deze manier van problematiseren impliceert dat in eerste instantie een andere vanzelfsprekendheid, mogelijk een witte masculiene standaard, bestaat binnen de universiteit. Tevens zou het kunnen betekenen dat die eerdere vanzelfsprekendheid van witte masculiniteit, genderdiversiteit ervan weerhoudt om een vanzelfsprekendheid te worden, omdat ze elkaar uitsluiten. In zekere zin gaat het hier ook om de vraag wie deel kan en mag uitmaken van de universiteit.

Dat het daar om gaat blijkt tevens doordat er herhaaldelijk gesteld wordt dat diversiteit nagestreefd moet worden, omdat het een meerwaarde heeft voor de universiteit. Er zou dus mogelijk al een bepaald beeld zijn van wiens kennis waardevol is binnen de universiteit en diversiteit zou daar mogelijk van afwijken. Daarnaast staat in een eerder citaat “*het creëren van meerwaarde door diversiteit en inclusie na te streven*” wat erop zou duiden dat diversiteit louter nagestreefd wordt, omdat het de universiteit iets oplevert (‘meerwaarde’). Dit impliceert dat diversiteit voorheen niet nagestreefd werd, omdat hiervan de waarde (nog) niet werd ingezien door de universiteit.

Zo wordt in het advies genderdiversiteitsbeleid beschreven dat diversiteit gestimuleerd wordt, omdat diversiteit leidt tot een betere *teamperformance*, het optimaler benutten van talenten, het adequater inspelen op de omgeving en betere financiële resultaten. Daarbij wordt verwezen naar McKinsey & Company, een grote naam in de consultancy- en managementwereld, die adviezen verstrekt aan organisaties om hun strategie te verbeteren<sup>9</sup>. Dat vervolgens gezegd wordt dat diversiteit *daarom* een belangrijke strategische ambitie is, zou erop wijzen dat diversiteit en inclusie puur nagestreefd worden, omdat deze leiden tot de eerdergenoemde voordelen. Vervolgens is het ‘daarnaast niet onbelangrijk’ dat middels diversiteit en inclusie iedereen gelijke kansen kunnen worden geboden binnen de EUR. Dit impliceert dat degenen die afwijken van die eerdergenoemde vanzelfsprekendheid, het masculiene genderpatroon, extra voordelen (‘meerwaarde’) dienen te hebben alvorens zij deel kunnen uitmaken van de universiteit. Daarbij wordt dus deels een economisch argument gehanteerd om diversiteit te omarmen. Volgens een diversiteitsmedewerker moet dit gedaan worden zodat anderen de waarde van diversiteit inzien. Zo stelt ze:

*“I think mostly it is a resources argument, to invest in someone or something that is different and what do we get back from it? So there is always a sales argument that you have to make to*

---

<sup>9</sup> Zie bijlage 2 voor het originele citaat.

*convince them.*<sup>10</sup>

Ook nu gaat het erom dat er een bepaald beeld bestaat van wie en wat er thuishoort op de universiteit. Zo stellen Ahmed (2012) en Van den Brink & Benschop (2014) dat op universiteiten hoogopgeleide middenklasse witte mannen de norm zijn voor hooggewaardeerde functies. In het beleidsdiscours wordt geïmpliceerd dat dat de waardevolle standaard is en dat wanneer vrouwen deel uit willen maken van de universiteit zij een aanvulling (meerwaarde) dienen te vormen op die standaard. Hierdoor zou het beleid een rol kunnen spelen bij de instandhouding van genderongelijkheid, omdat het beleid in zichzelf een belangrijke genderimplicatie bevat waardoor genderongelijkheid gereproduceerd wordt.

Al met al, kan geconcludeerd worden dat het beleidsdiscours in zichzelf enigszins tegenstrijdig is. Zo wordt genderongelijkheid geproblematiseerd door de meerwaarde van genderdiversiteit te benadrukken, hetgeen impliceert dat voorheen de waarde hiervan niet (voldoende) werd ingezien. Tegelijkertijd wordt gesteld dat genderdiversiteit een strategische ambitie is, omdat het leidt tot een meerwaarde voor de universiteit. Dit wekt de impressie dat niet genderdiversiteit *an sich*, maar meerwaarde het doel is van het genderdiversiteitsbeleid. Bovendien impliceert het woordgebruik “meerwaarde” dat er voorafgaand genderdiversiteit al een waardevolle standaard bestaat, namelijk die witte masculiene standaard, waar vrouwen een extra waarde op moeten vormen om deel uit te kunnen en mogen maken van de universiteit. Hierdoor speelt het genderdiversiteitsbeleid mogelijk een rol bij de instandhouding van genderongelijkheid. Daarbij moet tevens gekeken worden naar de discoursen die zichtbaar worden in de ervaringen van vrouwen, zodat de verhouding tussen de discoursen en de rol van het beleid bij de instandhouding van genderongelijkheid adequater begrepen kan worden.

### **Vrouwelijke promovendi: vrouwen en femininiteit nog niet genormaliseerd**

In de ervaringen van vrouwelijke promovendi wordt genderongelijkheid begrepen vanuit het discours dat de aanwezigheid van vrouwen en femininiteit binnen de universiteit (nog) niet genormaliseerd is. Eén specifieke praktijk waar zij binnen de universiteit tegenaanlopen, betreft de *tenure track*. Zij begrijpen de genderongelijkheid op het gebied van hoogleraren vooral doordat zij ervaren dat de *tenure track* niet geschikt is voor vrouwen. Zo stellen zij dat de *tenure track* niet geschikt is voor vrouwen die een gezin willen, die onderwijs willen geven of meer

---

<sup>10</sup> Zie bijlage 2 voor het originele citaat.



breder maatschappelijk onderzoek willen verrichten dat niet in de top tien wetenschappelijke tijdschriften gepubliceerd wordt. Het volgende citaat illustreert deze denkwijze:

*“De universiteit is een hele competitieve instelling. (...) Onderzoek is het allerbelangrijkste. We willen de beste zijn en daar gaan we allemaal volle bak voor. Iedereen die dat niet wil, tot ziens. Dus als je daar mensen in wilt voegen die daar anders over denken (...) dat kan bijna niet als er een deel blijft die de oude denkwijze aanhangt, want die zullen dan altijd neerkijken op de andere groep en denken: Die vertragen het proces of dat is een kostenpost.”*

Hierin wordt duidelijk dat een bepaald profiel bestaat van degenen die aan een universiteit moeten werken. Het gaat vooral om mensen die voltijd willen werken, competitief en excellent zijn. Verschillende informanten ervaren dit als uitsluitend, omdat zij vaker coöperatief zijn. Zo stelde een informante:

*“Het systeem binnen de wetenschap is heel erg competitief en niet zo coöperatief. Ik denk dat dat vrouwen heel erg tegen gaat staan op een gegeven moment. Die denken: ik wil een fijne werksfeer, ik wil samenwerken, ik wil jou niet als tegenstander zien.”*

Daarbij gaat het niet alleen om het profiel van wat een hoogleraar is, maar gaat het ook om wat excellentie is en hoe het gemeten wordt. Zo stelt een diversiteitsmedewerker dat er een eenzijdige visie bestaat op wat excellentie is, waardoor vooral vrouwen uitgesloten worden om hogerop te komen. Het volgende citaat illustreert dit:

*“So there is very clearly this idea about excellence and research. So you have to publish enough papers in the right journals, which is the top of course and nothing else. (...) So there is a very strong strict idea of what is good and what is bad. (...) I think a lot of women struggle with this. Because very often we have different ideas about what good research is, a lot of women that I know like societal impact. This is not what the usual professorship is like, which is very much specialized and very narrow and focused on top academia. So you have this one struggle of how can I fit myself in, if I have a little bit different interest. Can I find a space?”*

Zowel de nadruk op competitie als excellentie, wordt door verschillende informanten als uitsluitend ervaren. Dit komt doordat degenen die coöperatiever ingesteld zijn en breder maatschappelijk onderzoek willen verrichten, minder gewaardeerd worden dan degenen die competitief zijn en voldoen aan de beperkte definitie van excellentie. Dit heeft echter ook een genderimplicatie, omdat het veelal mannen zijn die meer specifiek onderzoek verrichten terwijl vrouwen veelal breed maatschappelijk onderzoek doen. De diversiteitsmedewerkster stelt daarbij tevens dat vooral vrouwen hierdoor moeten worstelen om een plaats te vinden binnen

de universiteit en om hogerop te komen, aangezien zij hun wens om meer maatschappelijk onderzoek te verrichten dat niet per se in de top tien wetenschappelijke tijdschriften wordt gepubliceerd niet strookt met de criteria van excellentie.

In overeenstemming met Van den Brink & Benschop (2011) blijkt dan dat excellentie een *gendered* construct is. De criteria van excellentie komen namelijk overeen met genderpraktijken, waarbij het specifiek en minder maatschappelijk relevant onderzoek dat in de top tien wetenschappelijke tijdschriften wordt gepubliceerd en veelal verricht wordt door mannen meer gewaardeerd wordt dan de bredere maatschappelijke onderzoeken die veelal vrouwen verrichten. Hierdoor hebben vooral vrouwen moeite om ‘excellent’ te zijn en om hogerop te komen. Desalniettemin geven informanten aan dat sommige vrouwen wel hoogleraar kunnen worden, omdat zij zich ‘mannelijker’ gedragen. Hierdoor lijkt het alsof het andere gender wordt opgevoerd (Butler, 1990) door bijvoorbeeld competitiever, directer en minder maatschappelijk georiënteerd te zijn. Zo zei een informante over een vrouw die wel voor de *tenure track* koos:

*“Zij is volledig bezig met onderzoek, waardoor de meeste gesprekken over onderzoek gaan en niet over de leuke niet-onderzoek gerelateerde dingen die iemand bijvoorbeeld in een weekend heeft gedaan”*

Hoewel vrouwen op die manier verder kunnen komen, stellen anderen dat de (meer-)waarde van vrouwen meer ingezien mag worden. Een informante is sceptisch over of er iets zal veranderen qua genderongelijkheid, wanneer deze waarde niet ingezien wordt en vrouwen aan dezelfde criteria dienen te voldoen als mannen. Zo vertelt ze:

*“Zelf denk ik dat vrouwen ook een hele waardevolle aanvulling kunnen vormen op een team, niet alleen omdat het moet. Maar omdat vrouwen ook andere kwaliteiten inbrengen, omdat ze een andere blik hebben. Zolang dat niet gezien wordt en we allemaal in hetzelfde vat gegoten moeten worden, dus ook vrouwen die competitieve route in ja.”*

In dit citaat wordt het algemene discours duidelijk van waaruit genderongelijkheid begrepen wordt door verschillende informanten. Al met al, gaat het erom dat de aanwezigheid van vrouwen en femininiteit binnen de universiteit (nog) niet genormaliseerd is en niet (voldoende) gewaardeerd wordt. Het gebrek aan waardering ervaren zij doordat ze aanlopen tegen de *tenure track* en excellentie als maatstaf, waarbij zij uitgesloten worden vanwege hun coöperatieve eigenschappen en meer maatschappelijke blik. Dit terwijl meerdere informanten aangeven dat de kwaliteiten van vrouwen waardevol kunnen zijn. In de volgende paragraaf wordt uiteengezet hoe dit discours zich verhoudt tot het beleidsdiscours.

## **Genderdiversiteitsbeleid als continuering van genderongelijkheid?**

Het genderdiversiteitsbeleid speelt een belangrijke rol bij de continuering van genderongelijkheid. Dit komt doordat de dieperliggende infrastructurele standaard van witte masculiniteit, die gehanteerd wordt binnen de universiteit, niet wordt veranderd. Integendeel, het beleid bevestigt die standaard doordat genderdiversiteit gezien wordt als een *meerwaarde* in plaats van een *andere* waarde die gewaardeerd dient te worden. De term meerwaarde impliceert dat genderdiversiteit voortbouwt op de huidige al bestaande waardevolle witte masculiene standaard, die tevens als indicator dient voor excellentie als vorm van de meritocratische werkwijze van de universiteit. Om onderdeel uit te maken van de universiteit, dienen vrouwen zich daaraan aan te passen door daar een aanvulling op te vormen. Hierdoor worden mannen en masculiniteit nog steeds meer gewaardeerd dan vrouwen en femininiteit, wat betekent dat genderongelijkheid gecontinueerd wordt.

Daarom is het problematisch dat het beleidsdiscours en het discours van vrouwelijke promovendi met elkaar stroken, omdat in beide benadrukt wordt dat vrouwen een bepaalde (meer-)waarde hebben die mannen niet bezitten. Hierdoor kan het beleid fungeren als *non-performative*, omdat gesteld wordt dat genderdiversiteit wordt nagestreefd terwijl in feite niets in werking gesteld hoeft te worden ter realisatie daarvan. Zo moeten vrouwen zich alsnog aanpassen aan die witte masculiene standaard, waardoor het beleid genderongelijkheid juist reproduceert. In het advies genderdiversiteitsbeleid wordt ook gesteld dat voorgaande initiatieven ter bevordering van genderdiversiteit zich vooral richtte op het begeleiden van vrouwen om hogerop te komen. Sinds de herziening van dat beleid, is echter besloten om initiatieven op individueel, institutioneel en cultureel niveau te ontwikkelen. Daarbij is het volgende te lezen over hoe er draagvlak gecreëerd wordt voor (gender-)diversiteit:

*“Vanuit het individu vraagt dat een gedragsverandering en daarom zelfinzicht, inlevingsvermogen en de bereidheid om uit de eigen comfortzone te treden. Leiderschap is daarin cruciaal. Leidinggevendenden zullen het voorbeeld moeten geven en de richting bepalen voor de rest van de organisatie.”<sup>11</sup>*

In het beleid is echter te lezen dat op individueel niveau initiatieven nog steeds enkel gericht zijn op vrouwen. Hierdoor wordt opnieuw de impressie gewekt dat vrouwen degenen zijn die zich moeten aanpassen aan de werkwijzen die gehanteerd worden. Desalniettemin wordt tevens

---

<sup>11</sup> Zie bijlage 2 voor het volledige citaat.

aangegeven dat op institutioneel niveau getracht wordt om bewustzijn te creëren over impliciete *biases*. Dit wordt gedaan door het diversifiëren van wervings- en selectiecommissies en door bewustzijn te creëren bij leidinggevenden. Diversiteitsmedewerkers vertelden dat de CDO langsging bij de faculteiten om bewustzijn te creëren, maar dat tegelijkertijd daar ook de grootste uitdaging in zit omdat niet iedereen de meerwaarde van (gender-)diversiteit inziet. Zo blijkt uit het volgende:

*“Zij is overal gaan spreken over de meerwaarde van diversiteit en waarom je ermee aan de slag moet (...) We hadden ook allerlei filmpjes gevonden waar je bijvoorbeeld je bewust kon worden van je eigen implicit bias. En de uitdaging is altijd dat de mensen die de meerwaarde er niet van inzien dat je hen blijft overtuigen. Het is belangrijk dat je ze meekrijgt.”*

Ondanks dat getracht wordt om bewustzijn te creëren om een gedragsverandering teweeg te brengen ter realisatie van genderdiversiteit, blijkt dat een ander institutioneel initiatief de realisatie van genderdiversiteit enigszins voorkomt. Dit komt tevens doordat het beleidsdiscours en het discours dat zichtbaar wordt in de ervaringen van vrouwen uit elkaar lopen qua aanpak van genderdiversiteit. Zo wordt als initiatief vrouwenquota ingevoerd, omdat de achterliggende gedachte is dat wanneer er meer vrouwen zijn binnen de universiteit hun aanwezigheid genormaliseerd wordt en mannen hun gedrag veranderen<sup>12</sup>. Hoewel vrouwenquota in het beleid als een bevorderende maatregel gezien wordt om genderdiversiteit te realiseren, ervaren vrouwen een dergelijke maatregel juist als een in standhoudende maatregel. De reden is dat vrouwen het ervaren dat faculteiten nu louter vrouwen aannemen om consequenties te ontlopen en niet omdat het vrouwelijk talent écht gewaardeerd wordt. Zo blijkt uit de volgende stukken:

*“Het geldt wel voor meer dingen binnen deze universiteit. De woorden zijn er wel, maar de daden zijn er niet. Ik denk dat ze het veel meer moeten gaan uitdragen, door echte vrouwen en daarmee bedoel ik niet vrouwen die soort van mannen zijn maar vrouwen die je in een managementfunctie moet zetten waardoor ze laten zien van we vinden dit echt belangrijk. We waarderen vrouwen.”*

*“Iedereen realiseert zich dat dit niet werkt, maar niet vanuit dat zou een waardevolle aanvulling zijn maar meer van we hebben de hogere niveaus op ons dak. Ik heb geregeld gesprekken gehad waarin mensen zeiden van we hebben echt te weinig vrouwen op de afdeling. Dus wil je echt niet blijven want anders komen we in de problemen.”*

---

<sup>12</sup> Zie bijlage 2 voor het originele citaat.

Hoewel witte mannen zich bewust zijn van de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de universiteit, blijkt dat zij door het beleid en initiatieven zoals vrouwenquota hun (onbewuste) gedrag niet hoeven aan te passen. Bovendien hoeft de witte masculiene standaard niet te worden aangepast, omdat vrouwen zich zouden moeten aanpassen. Zo stelt een informante dat als de universiteit echt vrouwelijk talent waardeert, zij dit moeten uitdragen door ‘echte’ vrouwen aan te nemen en niet vrouwen die als ‘mannen’ *doen*. Dit impliceert volgens de informante dat vrouwen alleen hogerop kunnen komen door zich mannelijker te gedragen, waardoor zij voldoen aan die beperkte definitie van excellentie en de eisen van de *tenure track*. Dit ervaart zij en anderen met haar juist als een bevestiging van dat het vrouwelijk talent niet even gewaardeerd wordt als mannelijk talent.

Bovendien worden deze gevoelens versterkt, omdat vrouwen enkel gevraagd wordt om te blijven op de faculteit om consequenties te vermijden. Dit impliceert dat het ‘probleem’ van genderongelijkheid weer wordt neergelegd bij vrouwen, omdat zij zich alsnog moeten aanpassen aan de witte masculiene standaard zodat voldaan kan worden aan de opgelegde quota. Het genderdiversiteitsbeleid speelt dus een belangrijke rol bij de continuering van genderongelijkheid, omdat het de onderliggende infrastructurele witte masculiene standaard niet aanpakt maar juist bevestigt. Niet mannen, maar vrouwen moeten hierdoor hun gedrag veranderen, omdat het beleid vanwege de nadruk op meerwaarde bevestigt dat mannen en masculiniteit meer gewaardeerd worden dan vrouwen en femininiteit binnen de universiteit. Dus omdat de discoursen enigszins met elkaar overlappen qua meerwaarde van genderdiversiteit en vervolgens uit elkaar lopen qua benadering en de aanpak daarvan, speelt het genderdiversiteitsbeleid een belangrijke rol bij de continuering van genderongelijkheid binnen de universiteit.

## **Conclusie**

In de afgelopen jaren is veelvuldig onderzoek verricht naar de *gender gap* (Abramo, D’Angelo & Murgia, 2013; Van den Brink, 2011; Massey & Probasco, 2010; Castilla, 2008; Peterson & Saporta, 2004). Hoewel de *gender gap* veelvuldig bestudeerd is, werd het begrip *gender gap* veelal gebruikt terwijl een seksekloof onderzocht werd. Bovendien werd gekeken naar individuele eigenschappen c.q. ervaringen of naar het organisatiebeleid, terwijl de verhouding daartussen veelal onderbelicht bleef. Daarom werd in dit onderzoek in overeenstemming met Van den Brink & Benschop (2014; 2012; 2011) gekeken naar *gender* als een sociale praktijk en naar hoe *gender*praktijken leiden tot de reproductie van *genderongelijkheid*. Dit onderzoek

vormt een aanvulling op eerdere literatuur, omdat onderzocht is hoe het genderdiversiteitsbeleid van de EUR zich verhoudt tot de alledaagse ervaringen van vrouwelijke promovendi en hoe dat beleid een rol kan spelen bij de instandhouding van genderongelijkheid. Middels het materiaal voortkomend uit de discouranalyse en de semigestructureerde interviews wordt de volgende probleemstelling beantwoord:

*“Op welke manier verhoudt het genderdiversiteitsbeleid van de Erasmus Universiteit Rotterdam zich tot de praktijkervaringen van vrouwelijke promovendi aangaande gender(on-)gelijkheid en welke rol speelt dat genderdiversiteitsbeleid bij het al dan niet voortbestaan van die genderongelijkheid?”*

Ter beantwoording van de probleemstelling kan geconcludeerd worden dat het beleidsdiscours en het discours van de vrouwelijke promovendi, enigszins verschillen qua benadering van genderongelijkheid. Daar waar het beleidsdiscours genderdiversiteit ‘problematiseert’ door het nastreven van de meerwaarde die het creëert, problematiseren vrouwelijke promovendi genderongelijkheid door te stellen dat de aanwezigheid van vrouwen en femininiteit binnen de universiteit niet genormaliseerd is c.q. gewaardeerd wordt. Hoewel ze qua benadering verschillen stroken de discoursen met elkaar, omdat in beide discoursen de meerwaarde van genderdiversiteit benadrukt wordt. Doordat genderongelijkheid echter op twee verschillende manieren geproblematiseerd wordt in de discoursen, wordt in het beleid en door vrouwen verschillend gedacht over hoe genderdiversiteit gerealiseerd kan worden. Qua aanpak van genderongelijkheid conflicteren de discoursen vervolgens, omdat vrouwelijke promovendi initiatieven zoals vrouwenquota zien als maatregelen die genderongelijkheid continueren. Dit impliceert dat genderdiversiteitsbeleid een rol kan spelen bij het voortbestaan van genderongelijkheid.

Daarom kan tevens ter beantwoording van het tweede gedeelte van de probleemstelling geconcludeerd worden dat het genderdiversiteit (onbedoeld) een rol speelt bij het voortbestaan van genderongelijkheid. Het genderdiversiteitsbeleid kan als een *non-performative* fungeren, vanwege het gemeenschappelijke argument in de discoursen over de (meer-)waarde van genderdiversiteit. De nadruk op ‘meerwaarde’ impliceert dat binnen de universiteit al een waardevolle standaard was voorafgaand aan genderdiversiteit. Deze standaard zou witte masculiniteit zijn, die tevens als indicator dient voor excellentie als vorm van de meritocratische werkwijze van de universiteit. Voor vrouwen en anderen die afwijken van deze standaard, geldt dat zij zich moeten aanpassen aan de witte masculiene standaard om onderdeel uit te mogen en kunnen maken van de universiteit. Dit komt dus door het woord *meerwaarde*, wat impliceert

dat genderdiversiteit een aanvulling moet zijn op wat al gewaardeerd wordt (de witte masculiene standaard) in plaats van dat het een *andere* waarde is die gewaardeerd moet worden.

Hierdoor hoeft het beleid *an sich* niets in werking te stellen om genderdiversiteit te realiseren, omdat de universiteit voorafgaand aan genderdiversiteit al ‘excellent’ was. Daardoor wordt van vrouwen verwacht dat zij zich aanpassen. Dit blijkt tevens doordat er verschillen bestaan tussen hoe er in het beleidsdiscours en door vrouwelijke promovendi gedacht wordt over de aanpak van genderongelijkheid. Middels vrouwenquota wordt getracht om de aanwezigheid van vrouwen binnen de universiteit te normaliseren, echter ervaren vrouwen dit als een in stand houdende maatregel. Dit komt doordat middels vrouwenquota, de infrastructurele witte masculiene standaard niet wordt aangepakt maar zelfs bevestigd wordt door te stellen dat vrouwen een meerwaarde vormen in plaats van dat zij een andere waarde hebben. Hierdoor hoeven witte mannen hun (onbewuste) gedrag niet te veranderen en draagt het genderdiversiteitsbeleid bij aan de continuering van genderpraktijken zoals excellentie als vorm van een meritocratische werkwijze die genderongelijkheid (re-)produceert.

Dus het genderdiversiteitsbeleid kan vanwege de overeenkomsten c.q. tussen de discourses, een rol kan spelen bij de instandhouding van genderongelijkheid. Wanneer onderzoek wordt verricht naar genderongelijkheid, dient er meer aandacht uit te gaan naar de verhouding tussen het beleid en de ervaringen van vrouwen aangaande die ongelijkheid. Deze exclusieve focus is belangrijk, omdat het inzicht geeft in de wijze waarop door mogelijke overeenkomsten c.q. discrepanties tussen het beleid en de ervaringen van vrouwen, het beleid een rol speelt bij het voortbestaan van genderongelijkheid.

Kortom, dit onderzoek levert door die exclusieve focus een vernieuwende en verdiepende bijdrage aan de academische literatuur. Deze bijdrage uit zich in het feit dat de verhouding tussen genderdiversiteitsbeleid en ervaringen van vrouwelijke promovendi in kaart is gebracht, waartussen zowel overeenkomsten als verschillen kunnen bestaan. Het zijn die overeenkomsten en verschillen tussen de discourses, waardoor genderdiversiteitsbeleid kan fungeren als een *non-performative* en onbedoeld kan bijdragen aan de instandhouding van genderongelijkheid. Daarmee vormt dit onderzoek een aanvulling op eerder onderzoek van Van den Brink & Benschop (2012) waarin geconcludeerd werd dat er een discrepantie bestond tussen gendergelijkheidsbeleid en ervaringen van vrouwen, waardoor beleid genderongelijkheid niet verkleint maar in stand houdt. Uit dit onderzoek blijkt dus dat niet alleen de discrepantie(s) tussen het beleid en ervaringen belangrijk zijn, maar dat zeker ook de overeenkomsten ervoor zorgen dat het beleid kan fungeren als *non-performative*.

Daarbij sluit dit onderzoek aan bij het onderzoek van Ahmed (2012), aangezien beide onderzoeken de rol van beleid bij de reproductie van ongelijkheid illustreren. Daar waar Ahmed zich focuste op ras en racisme, is in dit onderzoek gefocust op gender en genderpraktijken wat illustreert dat soortgelijke praktijken zichtbaar zijn bij de reproductie van verschillende soorten ongelijkheden. Dit onderzoek is dan ook maatschappelijk relevant, omdat beleidsmakers en diversiteitsmedewerkers hierdoor kritisch kunnen reflecteren op de eigen organisatie, praktijken en ervaringen van werknemers. Hierdoor kan beleid eventueel verbeterd worden. Voor toekomstig onderzoek wordt in overeenstemming met Acker (2006) en McCall (2005) aanbevolen om het principe van intersectionaliteit te hanteren om inzichtelijk te maken wat er gebeurt wanneer ras, gender en klasse samenkomen. Voor gender geldt echter dat het genderdiversiteitsbeleid in dit specifieke geval, de continuering van genderpraktijken zoals excellentie als vorm van een meritocratische werkwijze mogelijk maakt en daarmee (onbedoeld) bijdraagt aan de reproductie van genderongelijkheid.

## **Discussie**

Gedurende het verrichten van dit onderzoek bleek dat het bespreekbaar maken van genderongelijkheid gevoelig ligt bij de informanten. Deze gevoeligheid kwam op verschillende momenten terug in het onderzoek. Vooral bij het werven van informanten, bleek dat er een sterke wens was voor de waarborging van de anonimiteit. Verschillende informanten gaven aan dat zij niet wilden dat anderen konden achterhalen wat zij gedeeld hebben in het onderzoek. Dit kwam vooral doordat er een beperkt aantal vrouwelijke promovendi zijn. Daardoor bestond onder sommige informanten een bepaalde angst voor de reacties van vooral mannelijke collega's op hun ervaringen, omdat zij in contact met hen ervaren te stuiten op onbegrip wanneer zij hun ervaringen delen. Vandaar dat sommige benaderde personen niet bereid waren om deel te nemen aan het onderzoek.

Door het tonen van begrip, erkennen van gevoelens maar vooral door het benadrukken van de anonimiteit, kwamen de gesprekken meer op gang. Desalniettemin vonden sommige informanten het moeilijk om in de interviews te praten over hun ervaringen, waarbij enkele informanten enigszins emotioneel werden. Hierdoor werd gaandeweg het onderzoek steeds duidelijker dat er een 'oncomfortabele' sfeer bestaat rondom het bespreekbaar maken van genderongelijkheid. Dit blijkt vooral uit de terughoudendheid van informanten en de voorzichtigheid waarmee zij spraken over dit onderwerp. In dit onderzoek zijn overigens enkel vrouwelijke promovendi geïnterviewd, terwijl uit de interviews blijkt dat hoe verder vrouwen zijn in hun academische carrière hoe meer ze tegen genderongelijkheid aanlopen. Daarbij gaven



verschillende informanten aan dat vrouwelijke hoofddocenten meer worstelen met genderpraktijken, omdat zij verder zijn in hun academische loopbaan waarin zij kampen met gevoelens van uitsluiting en onderwaardering bijvoorbeeld door de meting van excellentie en de *tenure track*.

Daarom is tevens getracht om in contact te komen met vrouwelijke hoofddocenten. Echter bleek dat verschillende personen hier niet over wilden praten. Aangezien het een gevoelig onderwerp is, wilden personen dit onderwerp liever in de eigen kringen bespreken vanwege het onderlinge vertrouwen. Deze terughoudendheid tezamen met de ‘oncomfortabele’ sfeer wekt de impressie dat het gevoelig ligt om te spreken over genderongelijkheid. Dit zou kunnen komen doordat het bespreken van genderongelijkheid onderliggende infrastructuur zichtbaar maakt waarin mannen en masculiniteit meer gewaardeerd worden dan vrouwen en femininiteit. Wanneer dit zichtbaar wordt betekent dit dat men kritisch dient te reflecteren op het eigen onbewuste gedrag en dat dient te veranderen. Dit kan door personen als oncomfortabel worden ervaren, aangezien zij hierdoor uit hun comfortzone worden gehaald. Het is daarom belangrijk dat het onbewuste karakter van genderpraktijken en *biases* wordt benadrukt en dat initiatieven zich richten op meerdere groepen.

Zo lopen er nu vooral initiatieven voor vrouwen waarin zij empowered worden om hogerop te komen, hetgeen impliceert dat het vooral aan de individuele eigenschappen van vrouwen ligt. Het ligt echter niet aan de ervaringen of eigenschappen van vrouwen, maar vooral aan het feit dat er een oncomfortabele sfeer hangt rondom het bespreken van die zaken die vrouwen ervaren. Hoewel in het genderdiversiteitsbeleid al aangegeven wordt dat daaraan gewerkt wordt, dienen vooral meer concrete initiatieven ontwikkeld te worden voor mannen in bestuursfuncties. Personen in dergelijke functies spelen een belangrijke rol in de ervaringen rondom genderongelijkheid, omdat zij grotendeels bepalen welk talent gewaardeerd wordt en welke criteria er gehanteerd worden voor promoties. Het is daarom belangrijk dat er voor hen concrete initiatieven komen, waardoor zij zich bewust worden van hun impliciete *biases*.

Hierdoor kunnen zij zich bewust worden van de genderpraktijken die onbewust gehanteerd worden. Bewustzijn alleen is echter niet genoeg, omdat er concrete stappen ondernomen dienen te worden om de genderimplicaties van bepaalde werkwijzen weg te werken. Daarom is het van belang dat er bijvoorbeeld initiatieven worden ontwikkeld waarin zowel mannen als vrouwen een dialoog kunnen aangaan, zodat er aanpassingen gedaan kunnen worden waardoor vrouwelijk talent gewaardeerd kan worden. Daarbij is er juist vanwege de gevoeligheid van het onderwerp veel tijd en vertrouwen nodig, alvorens een dergelijk dialoog kan worden aangegaan. Door echter de focus wat breder te trekken, wordt er wel meer

bewustzijn gecreëerd waardoor er wellicht al wat ongemakkelijkheid wordt weggehaald in de sfeer rondom het bespreekbaar maken van genderongelijkheid.

Hierbij dient echter wel vermeld te worden dat op de EUR nog allerlei initiatieven ontwikkeld worden, waarbij faculteiten nog bezig zijn met het schrijven van een actieplan omtrent diversiteit. Wellicht wordt er in de nieuwe plannen al rekening gehouden met bijvoorbeeld de implicaties van de *tenure track* en de beperkte visie op excellentie. Desalniettemin zijn de inzichten uit dit onderzoek relevant, omdat het een kritische reflectie op het beleid mogelijk maakt en een eventuele herziening daarvan middels concrete initiatieven. Hierdoor zou mogelijk een stap gezet kunnen worden in de richting van de realisatie van gendergelijkheid.

## Literatuurlijst

- Abramo, G., D'Angelo, C. A. & Murgia, G. (2013). Gender differences in research collaboration. *Journal of Informetrics*, 7, 811-822. DOI: 10.1016/j.joi.2013.07.002
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464. DOI: 10.1177/0891243206289499
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–185.
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institution Life*. Dunham and London: Duke University Press.
- Ahmed, S. (2007) 'You end up doing the document rather than doing the doing': Diversity, race equality and the politics of documentation. *Ethnic and Racial Studies*, 30(4), 590-609. DOI: 10.1080/01419870701356015
- Benschop, Y. (2009). The Micropolitics of Gendering in Networking. *Gender, Work and Organization*, 16(2), 217–37. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00438.x
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369-386. DOI:10.1080/09540250500145072
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma
- Brink, M. van den, & Benschop, Y. (2014). Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492. DOI: 10.1111/joms.12060
- Brink, M. van den, & Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: the quest of gender change. *Gender Work and Organization*, 19(1), 71-92. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x
- Brink, M. van den, & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic: sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524. DOI: 10.1177/1350508411414293
- Butler, J. (1990). *Bodies that matter: on the discursive limits of "sex"*. New York: Routledge.
- Castilla, E. J. (2008). Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479–1526. DOI: 10.5465/AMBPP.2005.18778668
- Charles, M. & Bradley, K. (2009). Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976. DOI:10.1086/595942
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. DOI: 10.1177/0891243205278639
- Correl, S. J. (2004). Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. *American Sociological Review*, 69(1), 93–113.

- Deem, R. (2009). Leading and Managing Contemporary UK Universities: Do Excellence and Meritocracy still Prevail over Diversity?. *Higher Education Policy*, 22(1), 3–17.
- Dijk, T. A. van. (1993). Principles of critical discourse analysis. *Discourse & Society*, 4(2), 249-283.
- EUR.nl. (2016). *Groei aantal internationale studenten houdt aan*. Verkregen op 04-03-2017  
Via <https://www.eur.nl/nieuws/nieuwsoverzicht/detail/news/6274-groei-aantal-internationale-studenten-houdt-aan/>
- EUR.nl. (2015a). *Hanneke Takkenberg benoemd tot Chief Diversity Officer*. Verkregen op 04-03-2017 via [https://www.eur.nl/management\\_bulletin/archief/2015/managementbulletinno38/hanneke\\_takkenberg\\_benoemd\\_tot\\_chief\\_diversity\\_officer/](https://www.eur.nl/management_bulletin/archief/2015/managementbulletinno38/hanneke_takkenberg_benoemd_tot_chief_diversity_officer/)
- EUR.nl. (2015b). *Feiten en cijfers*. Verkregen op 04-03-2017 via [https://www.eur.nl/eur/feiten\\_cijfers/](https://www.eur.nl/eur/feiten_cijfers/)
- Erasmus Magazine. (2017). *Dit gaat de EUR doen aan z'n gigantische gender gap*. Verkregen op 04-03-2017 via <https://www.erasmusmagazine.nl/2015/11/19/deja-vu-nog-steeds-weinig-vrouwelijke-profs/>
- Gee, J. P. (2005). *An introduction to discourse analysis: Theory and method* (2nd ed.). London: Routledge
- Massey, D. S. & Probasco, L. (2010). Divergent streams: Race-gender achievement gaps at selective colleges and universities. *The DuBois Review: Social Science Research on Race*, 7(1), 219-246. DOI:10.1017/S1742058X10000160
- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs*, 30(3), 1771-1800. DOI:10.1086/426800
- NOS.nl. (2016a). *Diversiteit op de universiteit: hoe doe je dat?* Verkregen op 05-03-2017 via <http://nos.nl/op3/artikel/2139577-diversiteit-op-de-universiteit-hoe-doe-je-dat.html>
- NOS.nl (2016b). *Nederland zakt op lijst gelijkheid tussen man en vrouw*. Verkregen op 04-03-2017 via <http://nos.nl/artikel/2139672-nederland-zakt-op-lijst-gelijkheid-tussen-man-en-vrouw.html>
- Petersen, T. & Saporita, I. (2004). The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology*, 109(4), 852–902. DOI: 10.1086/378536

- Poggio, B. (2006). Editorial: Outline of a Theory of Gender Practices. *Gender, work & organization*, 13(3), 225-233. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2006.00305.x
- Özbilgin, M. (2009). From Journal Rankings to Making Sense of the World. *Academy of Management Learning and Education*, 8(1), 113–121.
- Rees, T. (2002) *The Helsinki Group on Women and Science: National Policies on Women and Science in Europe*. Brussels: European Commission.
- Rijksoverheid (2016). *Kamerbrief met reactie op het global gender gap report 2016*. Verkregen op 04-03-2017 via <https://www.rijksoverheid.nl/regering/inhoud/bewindspersonen/jet-bussemaker/documenten/kamerstukken/2016/10/26/kamerbrief-met-reactie-op-het-global-gender-gap-report-2016>
- Scully, M. A. (2002). Confronting Errors in the Meritocracy. *Organization*, 9(3), 396–401.
- Starks, H., & Trinidad, S. B. (2007). Choose Your Method: A Comparison of Phenomenology, Discourse Analysis, and Grounded Theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380. DOI:10.1177/1049732307307031
- West, C. and Zimmerman, D. (1987). Doing Gender, *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- Wharton, A. S. (2014). Presidential Address (Un)Changing Institutions: Work, Family, and Gender in the New Economy. *Sociological Perspectives*, 58(1), 7–19. DOI:10.1177/0731121414564471

## Bijlage 1: Gedeeltelijk voorbeeld van beleidsdatamatrix

Definitie	Code	Subcode	Citaten
Hoe definieert de EUR diversiteit?	1. Probleemdefiniëring	1.1 Diversiteit en Inclusiviteit	<p><b>1.1 Diversiteit en inclusiviteit</b>            We hanteren in dit project de definitie ‘diversiteit’ in de breedste zin van het woord, namelijk: <i>‘alle aspecten waarop individuen in de organisatie van elkaar verschillen, zowel de zichtbare als onzichtbare verschillen (waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, persoonlijkheid, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, geslacht, levenservaring etc.).’</i></p> <p>Zoals eerder benoemd streven we ernaar dat diversiteit en inclusie een vast onderdeel gaan uitmaken van de identiteit/cultuur van de EUR en dat dit een vanzelfsprekendheid wordt (het DNA van de universiteit)</p>
Hoe wordt het probleem benaderd?	Probleembenadering	n.v.t.	Het vernieuwde beleid is dus niet gericht op het oplossen van een “probleem”, maar het creëren van meerwaarde door diversiteit en inclusie na te streven.
Waarom wordt er beleid geformuleerd? Wat is er aan de hand? Wie waren belangrijke actoren hierin?	3. Beleidsinitiatie	3.1 Interne druk 3.2 Externe druk	<p><b>3.1 Interne druk</b>            De huidige ongelijke man/vrouw verhouding onder wetenschappelijk personeel bij de EUR; op 31 december 2014 is slechts 15% van de hoogleraren werkzaam aan de EUR/Erasmus MC vrouw.</p> <p><b>3.2 Externe druk</b>            Diversiteit wordt steeds een belangrijker thema binnen de wetenschap. Bij het verkrijgen van Europese subsidies is diversiteit, zowel van het onderzoeksteam/ consortium alsmede in de inhoud van het onderzoeksvoorstel, sinds kort een vereist onderdeel bij het indienen van onderzoeksvoorstellen (Horizon 2020).</p>

## **Bijlage 2: Originele citaten**

### **Originele citaten uit de paragraaf beleid: diversiteit als meerwaarde**

“Uit onderzoek is gebleken dat organisaties met een divers personeelsbestand, in het bijzonder op leidinggevende posities, beter presteren. Het zorgt voor meer innovatie en betere **team performance**. Bovendien **benutten deze organisaties beter hun talenten** en hebben ze een hogere medewerkerstevredenheid. Daarnaast kunnen ze **beter inspelen op hun omgeving** en behalen ze betere **financiële resultaten** (zie bijlage 1 McKinsey&Company, Diversity Matters). Ook de Erasmus Universiteit kan hiervan de vruchten plukken. Met een divers personeelsbestand zijn we nog innovatiever, iets wat steeds belangrijker wordt op het gebied van onderwijs. Meer diversiteit en inclusie in onze instelling is daarom een belangrijke strategische ambitie. Een onderdeel van deze ambitie is het creëren van een meer evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen in de top van de wetenschappelijke carrière. Zo kunnen wij profiteren van bovengenoemde voordelen en daarnaast, niet onbelangrijk, **iedereen gelijke kansen bieden** in onze organisatie.”

(Dikgedrukte tekst in het origineel, zie bladzijde 3 van het advies herziening genderdiversiteitsbeleid)

“I think the main worry was more about what will it cost us? I think mostly it is a resources argument, the invest in someone or something that is different and what do we get back from it? Because you could invest the same money and resources in someone who is closer to our heart. To what we actually need in terms of our profile. So there is always a sales argument that you have to make to convince them. Yes, it is worthwhile.”

### **Originele citaten uit de paragraaf genderdiversiteitsbeleid als continuering van genderongelijkheid?**

“Vanuit het individu vraagt dat een gedragsverandering en daarom zelfinzicht, inlevingsvermogen en de bereidheid om uit de eigen comfortzone te treden. Leiderschap is daarin cruciaal. Leidinggevend en zullen het voorbeeld moeten geven en de richting bepalen voor de rest van de organisatie. Zij dienen het belang van diversiteit en inclusie uit te dragen, expliciet te maken en op de agenda te zetten. En dit vanuit het positieve gedachtegoed: de winst van verschil en niet vanuit wat er “fout gaat”. In de voorgestelde interventies zijn daarom ook het bestuur en de leidinggevend en de belangrijkste doelgroep. De volgende doelstellingen staan in dit perspectief voorop: 1) bewustwording m.b.t. eigen gedrag en ‘impliciete bias’

(zelfinzicht), 2) uitdragen van het belang van diversiteit in talentbeleid en 3) het borgen van het thema en het belang ervan d.m.v. monitoring en evaluatie.” (Zie bladzijde 15 van het advies voor de herziening van het genderdiversiteitsbeleid).

“Je krijgt vanuit verschillende kanten verschillende behoeftes te horen en daarin is de uitdaging dat je kunt selecteren wat heeft nu dan prioriteit. Wat moeten we nu oppakken en dat je dat zo tactisch doet. Wat wij bijvoorbeeld altijd zeggen als je gender aanpakt dan zorg je er ook voor dat er meer vrouwelijke rolmodellen voor de klas staan straks voor de studenten. Dat zorgt ervoor dat vrouwelijke studenten zich identificeren met hen en zo ga je door. Dus je pakt dan gelijk meerdere vlakken van diversiteit en als we dan een andere culturele vrouwelijke hoogleraar hebben met een ander cultuurtje hebben dan is het helemaal mooi. En als je dan ziet dat er dan een cultuurverandering optreedt dat er meer vrouwelijke hoogleraren komen dan betekent dat dat er een dat er een cultuur heerst bij een faculteit. De mannen gaan zich hierdoor anders gedragen dit zorgt er ook voor dat bij volgende selecties voor meer andere culturen of voor meer vrouwen. Zo trek je steeds meer al die gebieden aan en leer je de verschillende mensen kennen en word je gewoon een grotere eenheid dan dat je nu bent.”