

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

3419

Vragen van de leden **Yesilgöz-Zegerius, Tielen** en **El Yassini** (allen VVD) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht «TU Eindhoven stelt wetenschappelijke vacatures alleen open voor vrouwen»* (ingezonden 20 juni 2019).

Antwoord van Minister **Van Engelshoven** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 11 juli 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «TU Eindhoven wil alleen vrouwen aannemen»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat bij het vervullen van wetenschappelijke vacatures de eerste prioriteit behoort te liggen bij de onderwijs- en onderzoekskwaliteit en -capaciteit en minder bij het geslacht van de medewerkers? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Voor kwalitatief goed wetenschappelijk onderzoek is samenkomst van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis een belangrijke randvoorwaarde. Meer variatie in visies en oplossingen resulteert in meer creativiteit en innovatie, betere resultaten en beter beleid. Het belang van diversiteit voor kwaliteit is daarmee evident, ook voor de TU Eindhoven (hierna TU/e). De TU/e neemt alleen excellent talent aan. Met het Irène Curie Fellowship haalt de TU/e talenten binnen die anders onvoldoende kans krijgen, door impliciete obstakels in diverse fasen van het wervingsproces.

Vraag 3

Deelt u de mening dat er een verschil zit tussen enerzijds voorkeursbeleid en anderzijds uitsluiting op basis van geslacht, zoals de TU Eindhoven gaat doen? Zo nee, waarom niet?

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/06/17/tu-eindhoven-wil-alleen-nog-vrouwen-aannemen-a3964065>

Antwoord 3

Nee, voorkeursbeleid kent vele vormen. Aangezien de vacatures na zes maanden alsnog ook voor mannen opengesteld worden wanneer er geen geschikte kandidaten zijn gevonden, is er geen sprake van uitsluiting.

Vraag 4

In hoeverre botst het voornemen van de TU Eindhoven om mensen van een bepaald geslacht uit te sluiten van sollicitatie met het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod uit artikel 1 van de Grondwet? Bent u bereid juridisch te laten toetsen of het beleidsvoornemen van de TU Eindhoven een vorm van arbeidsmarktdiscriminatie is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Het is niet aan mij om te beoordelen of dit beleid van de TU/e aan alle strenge regels rond voorkeursbeleid voldoet. Het is aan andere instanties, zoals het College voor de Rechten van de Mens, om dat te beoordelen. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde in 2012 dat de TU Delft vacatures louter voor vrouwen mocht openstellen, omdat de achterstand van vrouwen er zo hardnekkig was en omdat het doel was gelijkheid te creëren.

Vraag 5

Welke redenen benoemt de TU Eindhoven zelf voor het feit dat het de universiteit niet eerder gelukt is om het gewenste percentage vrouwelijke wetenschappelijk medewerkers te behalen? Wat is er volgens hen anders dan bij andere technische universiteiten of bètafaculteiten?

Antwoord 5

De situatie bij de TU/e is soortgelijk als bij andere technische universiteiten. Wel staan zij er t.a.v. percentage vrouwelijke wetenschappers nog slechter voor dan andere technische universiteiten. De TU Delft en Universiteit Twente staan op een 11e respectievelijk 12e plaats in de ranglijst van 14 universiteiten t.a.v. het percentage vrouwelijke hoogleraren. De TU Eindhoven staat op plaats 14.

De impliciete *genderbias* speelt hierin een belangrijke rol en zorgt ervoor dat het percentage vrouwelijke wetenschappers maar langzaam stijgt. De TU/e ziet dat regelingen zoals de fellowships goed werken bij de Rijksuniversiteit Groningen en de TU Delft en heeft deze daarom als referentiekader genomen.

Vraag 6

Welke maatregelen zijn uitprobeerde, maar waren naar eigen zeggen te weinig effectief? Wat is daar de reden voor? Is daar onafhankelijk onderzoek naar gedaan? Zo ja, kunt u dat met de Kamer delen?

Antwoord 6

Uit navraag bij de TU/e blijkt dat alle maatregelen die in de afgelopen tien jaar zijn genomen door de TU/e tot meer bewustwording van het probleem hebben geleid en ook tot een (langzame) stijging van het percentage vrouwelijk wetenschappelijk personeel, maar dat dit te langzaam gaat om de gestelde streefcijfers te behalen. De Tu/e laat weten dat onderstaande maatregelen tot dusver door de TU/e zijn uitgetest en de effecten ervan onderzocht zijn door de Human Performance Management groep binnen de TU/e:

Iedere benoemingsadviescommissie moet minimaal twee vrouwelijke leden hebben.

1/3 van de shortlist moet uit vrouwen bestaan.

Proactief scouten door inzet van aanwezige hulpbronnen, zoals eigen personeel.

Streefcijfers worden halfjaarlijks besproken met het CvB en de decanen van de faculteiten.

Interfacultaire commissies opstarten met als doel om tot een meer objectieve selectie en beoordeling van kandidaten te komen. Deze leden zijn getraind in het herkennen van impliciete bias en hebben interventiemethoden aangereikt gekregen.

Er is een streefcijfer gesteld voor de positie van universitair docent van 50–50%. Van 2008 tot 2019 heeft slechts een langzame verhoging van 17% naar 29% vrouwelijke UD's plaatsgevonden.

Faculteiten hebben in samenwerking met het CvB targets gesteld om de diversiteit binnen de faculteit te verhogen en daarbij de manier gespecificeerd hoe zij de targets zouden halen.

Vraag 7

Bent u bekend met het Rathenau-onderzoek naar «vrouwen in de wetenschap»?²

Antwoord 7

Ja.

Vraag 8

In hoeverre wijken de voor TU Eindhoven specifieke cijfers af van de hierin beschreven gemiddelde cijfers, als het gaat om het percentage vrouwen, de gemiddelde duur tussen promotie en hoogleraarschap, leeftijdsverschil bij aanstelling en vertrek, etc.?

Antwoord 8

Hieronder vindt u de tabel met het percentage vrouwelijk wetenschappelijk personeel per functiecategorie in 2017, met het landelijk gemiddelde en de cijfers van de TU/e. De cijfers van de gemiddelde duur tussen promotie en hoogleraarschap en leeftijdsverschil bij aanstelling en vertrek, zijn niet bekend en kan ik daarom niet aan u voorleggen.

Percentage vrouwelijk wetenschappelijk personeel per functiecategorie in 2017

Funcie categorie	Landelijk gemiddelde	TU/e
Hoogleraar	21%	13%
Universitair hoofddocent	29%	15%
Universitair docent	41%	27%
Overig wetenschappelijk personeel	44%	31%
Promovendus	43%	27%

Vraag 9

Wat is het percentage Nederlandse vrouwen van het totaal aantal promovendi in technische vakgebieden dat is gepromoveerd in de jaren 1995–2010?

Antwoord 9

Onderstaande cijfers zijn afkomstig van het Rathenau Instituut. Het Rathenau Instituut baseert haar cijfers over promoties op cijfers van het CBS. In vrijwel de gehele vorige eeuw was het aandeel vrouwen bij de promoties op de instituten die nu onze technische universiteiten heten beperkt; het percentage lag tussen 0 en 10%. In 1994 kwam het percentage voor het eerst boven de 10% uit (11,3%) met 42 vrouwen en 331 mannen die promoveerden in de techniek. Daarna kwamen weer twee jaren van respectievelijk 9,3% (1995) en 9,7% (1996). De daaropvolgende jaren zijn de percentages verder gestegen.

Jaartal	Percentage vrouwelijke promovendi
1995	9,3%
1996	9,7%
1997	10,0%
1998	11,2%
1999	16,0%
1990	14,9%
2001	13,8%
2002	18,0%
2003	19,9%
2004	23,4%
2005	19,9%
2006	20,4%
2007	23,9%
2008	23,8%

² <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/vrouwen-de-wetenschap/vrouwen-de-wetenschap>

Jaartal	Percentage vrouwelijke promovendi
2009	26,8%
2010	22,4%

Bij elkaar opgeteld zijn er in de periode van 1995–2010 7797 mensen gepromoveerd aan de technische universiteiten Delft, Eindhoven en Twente, waarvan 1439 vrouwen (18,5%). Aan de Wageningen University and Research ligt het absolute aantal vrouwelijke gepromoveerden in deze periode op 1317, het percentage vrouwelijke gepromoveerden is bijna het dubbele van dat van de technische universiteiten Delft, Eindhoven en Twente (35,8%).

Vraag 10

Wat is op dit moment in potentie het aantal Nederlandse vrouwen dat universitair docent, universitair hoofddocent of hoogleraar kan zijn in een technisch vakgebied? Hoe verhoudt zich dit tot het aantal vacatures dat de TU Eindhoven voorziet?

Antwoord 10

Het aantal Nederlandse vrouwen dat in potentie UD, UHD of hoogleraar kan zijn is niet te zeggen, omdat dit met veel verschillende en vaak onmeetbare factoren samenhangt. Daarnaast is wetenschap per definitie internationaal: vacatures worden niet alleen door Nederlanders vervuld. Het aandeel buitenlandse wetenschappers is groot op technische universiteiten, groter nog dan bij andere universiteiten. Uit cijfers van 2015 blijkt dat 29% van de UD's, UHD's en hoogleraren van buitenlandse komaf is. Bij de promovendi en postdocs ligt het percentage op respectievelijk 60% en 59%.

Vraag 11

Wat is de verwachting dat dit vacaturebeleid heeft op het aantal mannelijke sollicitanten?

Antwoord 11

Dit vacaturebeleid kan een tijdelijk effect hebben op het aantal mannelijke sollicitanten van buiten de TU/e of de eigen populatie van mannelijke postdoctoraal onderzoekers. Ik wijs erop dat de vacatures algemeen opengesteld worden als het binnen zes maanden niet lukt om een geschikte kandidaat te vinden.

Vraag 12

In hoeverre is het realistisch dat de TU Eindhoven gebruik zal maken van de door de universiteit benoemde «uitzonderingsmogelijkheid voor uitzonderlijke talenten»?

Antwoord 12

Ik ga ervanuit dat de TU/e voldoende zicht heeft op wetenschappelijk toptalent om daar zelf een oordeel over te vellen. Ik vertrouw erop dat zij doen wat het beste is voor hun eigen personeelsbestand, waar ik niet over ga.

Vraag 13

Verwacht u dat dit beleid een belemmerend effect heeft op het verruimen van de capaciteit van onderzoek en onderwijs op het gebied van technische wetenschappen in Nederland? Zo ja, op welke wijze bent u bereid in te grijpen als die hoognodige capaciteit onder druk komt te staan?

Antwoord 13

Nee, dit beleid draagt juist op de lange en korte termijn bij aan het verruimen van de capaciteit van onderzoek en onderwijs in de technische wetenschappen. Het aantrekken van vrouwelijk talent zorgt voor vrouwelijke rolmodellen. Die zijn hard nodig voor het groeiend aantal vrouwelijk studenten, zodat ook zij een carrière voor zichzelf zien in de technische wetenschappen. Door middel van de sectorplannen is er extra geld vrijgekomen voor meer vaste banen voor wetenschappelijk personeel in de bèta en technische wetenschappen. Aangezien na zes maanden de onvervulde vacatures alsnog

algemeen open worden gesteld is het enige risico dat er zes maanden een onvervulde vacature is. De TU/e is zich daar volledig van bewust.

Vraag 14

Welke meer inclusieve maatregelen kan de TU Eindhoven nemen om het percentage vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers te vergroten? In hoeverre bent u bereid de TU Eindhoven te stimuleren meer inclusieve maatregelen te nemen?

Antwoord 14

De TU/e heeft al vele inclusieve maatregelen uitgeprobeerd, zoals bij vraag 6 beschreven. Helaas heeft dit niet geleid tot het gewenste effect. Er is hier sprake van een pilot van 1,5 jaar. De TU/e laat de effecten van de pilot monitoren door het Rathenau Instituut. Ik volg met interesse de resultaten van de pilot. Nogmaals, ik ga niet over het personeelsbeleid van de universiteiten.

Vraag 15

Gaat de TU Eindhoven ook een eventuele «onbalans» in haar personeelsbestand repareren op basis van andere factoren dan geslacht, zoals het hebben van een beperking, leeftijd, politieke en ideologische voorkeur, afkomst of sociale klasse? Zo ja, kunt u deze beslissing en de maatregelen die de TU Eindhoven hiertoe neemt toelichten? Zo nee, waarom vindt u het aanvaardbaar dat de TU Eindhoven de benoemde «onbalans» op basis geslacht belangrijker vindt?

Antwoord 15

De TU/e laat weten dat het zich met dit Irène Curie Fellowship alleen richt op de onbalans tussen mannen en vrouwen in de wetenschappelijk (kern) staf. De TU/e kijkt vanzelfsprekend niet naar politieke en ideologische voorkeur of sociale klasse bij het aanstellen van haar wetenschappelijk personeel. Op het gebied van afkomst, het hebben van een beperking, seksuele oriëntatie en leeftijd zijn op het moment geen extra maatregelen nodig. De populatie van TU/e-medewerkers bestaat uit 96 nationaliteiten en ook op het niveau van universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar bestaat de populatie nog uit 40 nationaliteiten. Daarnaast bindt de TU/e mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan zich. De werkgroep en stuurgroep Participatiewet zetten zich hier voor in. Tevens heeft het Diversity Committee van de TU/e nauw contact met Compass, het netwerk van de TU/e voor de LGBTQ+ gemeenschap. Via het open kanaal met de LGBTQ+ proberen zij maatregelen te nemen die inclusie van LGBTQ+ bevorderen. Ten slotte heeft de medewerkerspopulatie van de TU/e een diverse leeftijdsopbouw. Binnen het Irène Curie Fellowship vallen vacatures voor zowel universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren. Dit betekent automatisch dat ook verschillende leeftijdscategorieën worden aangesproken.